

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 5/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Querença e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 6/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Coruche e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 17

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril) - Alteração salarial e outra 33
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos - Alteração salarial e outra 37
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial e outras 41
- Acordo de empresa entre o Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras 49

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Eleição 57

– União Sindical de Torres Vedras, Cadaval, Lourinhã, Mafra e Sobral de Monte Agraço - USTCLMS - Eleição	58
--	----

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

– Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP - Eleição	59
– Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Alteração	60

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– HMM - Fábrica do Fundão, Unipessoal L. ^{da} (anteriormente denominada J3LP - Fabrico de Produtos Metálicos, L. ^{da}) - Alteração	61
---	----

II – ELEIÇÕES:

– HMM - Fábrica do Fundão, Unipessoal L. ^{da} (anteriormente denominada J3LP - Fabrico de Produtos Metálicos, L. ^{da}) - Eleição	77
– Santos Barosa - Vidros, SA - Eleição	78

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	79
1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES	80
7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES	110

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 5/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Querença e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

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

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

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, nos termos seguintes:

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Querença:

Fernando Manuel de Sousa Viegas, Presidente da Junta de Freguesia de Querença;

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

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

Zélia Maria Nunes da Luz, na qualidade de Secretária Regional e mandatária do SINTAP.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados no SINTAP, que exercem funções na Freguesia de Querença.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, que aprovou a Lei de Trabalho em Funções Públicas, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 8 trabalhadores.

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

4- Na situação prevista no artigo 370.º, n.º 5 da LTFP, o trabalhador não sindicalizado que indicar por escrito à de Freguesia de Querença que pretende ver-lhe aplicado o presente ACEP fica obrigado, nos termos do disposto no artigo 492.º, n.º 4 do Código do Trabalho, aqui aplicável por força da remissão contida no artigo 4.º da LTFP, a pagar ao SINTAP 1% da sua remuneração base durante a vigência deste Acordo, a título de comparticipação nos encargos havidos com a respetiva negociação coletiva, competindo à de Freguesia de Querença o dever de proceder à cobrança e entrega mensal desta comparticipação de acordo com o previsto no artigo 458.º, n.º 1 do Código do Trabalho para a cobrança das quotas sindicais.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e sobrevivência**

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

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

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho e sua organização temporal**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Modalidades de horário de trabalho**

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

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

Cláusula 5.^a**Horários específicos**

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

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

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

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

Cláusula 6.^a**Horário rígido**

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

- a) Período da manhã - das 9 horas às 12h e trinta minutos,
- b) Período da tarde – das 14 horas às 17 horas e trinta minutos.

Cláusula 7.^a**Horário flexível**

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

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

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

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

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

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

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

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

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 8.^a**Jornada Contínua**

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

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

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do

menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.^a

Horário desfasado

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Meia Jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

5- Em cada período de sete dias, os dias de descanso a que têm direito os trabalhadores que trabalham em

regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos, de quatro em quatro semanas.

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

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

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

- a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;
- b) Jantar – entre as 18.00 e as 21.00 horas;
- c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas;

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

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

10- 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;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

3- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

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

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

Cláusula 15.^a

Trabalho Suplementar

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

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

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

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

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

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

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

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

Cláusula 16.^a**Limite anual da duração do trabalho suplementar**

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

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

Cláusula 17.^a**Regime de teletrabalho**

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a**Acordo para prestação de teletrabalho**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ix) Qualquer outro fator considerado relevante.

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

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

Cláusula 19.^a**Regime de teletrabalho**

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

a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho;

b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho;

c) 2 dias em regime presencial e 3 dias em teletrabalho;

d) Outra devidamente fundamentada.

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

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

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

Cláusula 20.^a

Segurança e Saúde no regime de teletrabalho

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

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

3- O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pelo empregador público para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 48h de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador, previsto no nº2 do artigo 171º. Do CT.

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

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

Cláusula 21.^a

Interrupção Ocasional

1- São consideradas como compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

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

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

Cláusula 22.^a

Registo de Assiduidade e Pontualidade

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

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

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

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

5- Os trabalhadores devem:

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

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

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

Cláusula 23.^a

Férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, revelando para esse efeito, a última avaliação de desempenho.

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Duração Especial de Férias

1- Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 31 de maio e/ou de 1 de outubro a 31 de dezembro é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

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

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

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

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

6- As faltas, por conta do período de férias não afeta o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 20 dias.

Cláusula 25.^a

Feriados e tolerâncias de ponto

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

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

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

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

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

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

a) A segunda-feira que antecede o Carnaval;

b) Os dias 24 e 31 de dezembro;

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

Cláusula 26.^a

Faltas por nojo

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

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

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

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 27.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 28.^a

Deveres específicos do Empregador Público

O Empregador Público é obrigado a:

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

riscos de acidentes e doenças profissionais;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Equipamento individual

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

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deve ser consultada a comissão de higiene e segurança,

e deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, e deve ter-se em conta a legislação específica para cada setor profissional.

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

Cláusula 31.^a

Locais para refeição

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

Cláusula 32.^a

Vestiários, lavabos e balneários

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

Cláusula 33.^a

Medicina no trabalho

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

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 34.^a

Comissão Paritária

- 1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste Acordo.
- 2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.
- 3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (“DGAEP”), abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
- 7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.
- 8- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 9- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.
- 12- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.
- 13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 35.^a**Divulgação**

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

Cláusula 36.^a**Participação dos trabalhadores**

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

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 37.^a**Resolução de conflitos coletivos**

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

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

Querença, 22 de janeiro de 2026.

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Querença:

Fernando Manuel de Sousa Viegas, presidente da Junta de Freguesia de Querença.

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

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

Zélia Maria Nunes da Luz, na qualidade de secretária regional e mandatária do SINTAP.

Depositado em 29 de janeiro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 5/2026, a fl. 99 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 6/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Coruche e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

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

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

Assim, atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Coruche presta aos seus munícipes e utentes, 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, pelo que, nos termos do n.º 2 artigo 14º e n.º 3 artigo 364 da LTFP, é celebrado o presente Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública entre:

Município de Coruche, representado por Nuno José Silva Guilherme Henriques de Azevedo, Presidente da Câmara Municipal de Coruche, e Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (“STFPSSRA”), representado por Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé e Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues, mandatários e membros da Direção do STFPSSRA. é acordado o seguinte:

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Coruche, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (“STFPSSRA”), no momento do início do processo negocial, bem como, os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP estima-se que serão abrangidos por este acordo coletivo cerca de 30 trabalhadores do STFPSSRA sendo que atendendo à parte final do número um, poderá ser aplicado aos 457 trabalhadores do empregador público.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e vigorará até 9 de Fevereiro de 2027, após o que se renovará por períodos de 2 anos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar, e serão gozados em dias completos e sucessivos que devem coincidir preferencialmente com o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Por razões ligadas à organização dos serviços de limpeza das instalações do edifício sede da Câmara Municipal de Coruche, mediante acordo escrito dos trabalhadores afetos ao mesmo, poderão ser introduzidos intervalos de descanso diferentes do previsto no número anterior, nos termos e com os limites a definir em regulamento interno de organização do trabalho.

5- Sem prejuízo dos números seguintes, os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, quer nos Serviços que venham a ser definidos por Regulamento de Horário de Trabalho, quer naqueles que, pela sua natureza, estão em funcionamento durante o sábado e/ou domingo.

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

2- O horário de trabalho nas suas modalidades é fixado pelo empregador público precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e ao sindicato outorgante do presente ACEP.

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.

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, desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica, nos termos da Lei.

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, 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.

3- A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo respetivo dirigente máximo e a pedido do interessado, mais de um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecidos.

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 poderá ser autorizada, a requerimento do interessado, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) Em situações de mono parentalidade;
- g) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60%;
- h) 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;
- i) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

5- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho corresponde à proporção.

6- A jornada contínua é autorizada pelo período de um ano, devendo ser revista decorrido esse prazo, sendo que terminará sempre que se deixe de verificar a causa que lhe deu origem.

7- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser atribuído e autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

8- A atribuição e autorização do horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode criar nem dar azo e causa, em caso algum, a disparidades ou desigualdades substanciais de tratamento entre trabalhadores do mesmo serviço ou unidade orgânica.

9- O indeferimento do pedido de jornada contínua está sujeito ao dever geral de fundamentação dos atos administrativos legalmente previsto.

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, exceto no caso dos bombeiros onde os turnos podem ter a duração de 12 horas;

d) Os Serviços obrigam-se a afixar as escalas com 15 dias de antecedência

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

f) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 15 minutos incluem-se no período de trabalho.

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

Cláusula 9.^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- Para efeitos do presente ACEEP, consideram-se:

a) Plataformas fixas — os períodos diários de presença obrigatória;

b) Plataformas móveis — os períodos diários de presença não obrigatória.

3- As plataformas fixas são as seguintes:

a) Período da manhã — das 10 horas às 12 horas;

b) Período da tarde — das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos.

4- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeito às regras seguintes:

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

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

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

d) 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.

5- 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.

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

7- 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.

8- 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.

9- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível, não poderão descumprir os deveres disciplinares, designadamente, estão obrigados a:

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

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

Cláusula 10.^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.

Cláusula 11.^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 12.^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 13.^a

Horário dos Bombeiros Sapadores

1- A duração semanal de trabalho do pessoal da carreira de bombeiro e outros trabalhadores integrados no corpo de bombeiros é de 35 horas, com a possibilidade de efetuarem turnos de 12 horas de trabalho, nos termos da legislação especial em vigor.

2- Os Trabalhadores prestarão o seu trabalho, inseridos em regime de turnos permanente e total, aplicando-se a Cláusula 8.^a do presente ACEP, com as necessárias adaptações.

3- A organização dos turnos será estabelecida com a antecedência de 15 dias anteriores ao mês a que respeita, devendo, pelo menos uma vez de quatro em quatro semanas fazer coincidir o dia de descanso com o domingo.

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, na avaliação de desempenho ou sistema equiparado, obtida na última avaliação de desempenho.

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

4- 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.

5- 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, tolerâncias e faltas justificadas**

1- O trabalhador, desde que o evento se verifique em dia útil, 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, 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.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições GeraisCláusula 17.^a**Princípios gerais e conceitos**

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

2- As normas previstas neste Capítulo 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, bem como a qualquer trabalhador por conta de outrem ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para o EP.

3- Para efeitos do presente Capítulo, entende-se por:

Trabalhador: Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, ao Município, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.

Empregador Público (EP): O Município.

Representante dos Trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

Local de trabalho: Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador.

Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.

Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

Perigo ou Fator de Risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências. **Segurança no trabalho:** conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

Saúde no trabalho/saúde ocupacional: aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

4- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281º a 284º do Código do Trabalho e Lei 102/2009, de 10 de Setembro, na redação atual.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 18.^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:

b.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;

b.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;

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

b.iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

- b.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;
- b.vi)* Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- b.vii)* Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- b.viii)* Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- b.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;
- b.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;
- b.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;
- b.xii)* Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- b.xiii)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- b.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;
- b.xv)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- b.xvi)* Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- b.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;
- b.xviii)* Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- b.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;
- b.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;
- b.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 19.^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 20.^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 21.^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, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, 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 22.^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 23.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Processo eleitoral

1- Os trabalhadores ou sindicato 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- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, 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- Compete à Comissão Eleitoral:

- a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;
- b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;
- c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;
- d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5- 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 25.^a

Crédito de Horas

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

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

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

Cláusula 26.^a**Direito de consulta e proposta**

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, uma vez por ano ou quando tal se justifique, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores eleitos nos termos dos números anteriores:

- 1.a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- 1.b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- 1.c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- 1.d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- 1.e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- 1.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;
- 1.g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- 1.h) O material de proteção a utilizar;
- 1.i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- 1.j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- 1.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 pelo EP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- Decorrido o prazo para 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, 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 27.^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, eventualmente, transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 20^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 21^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, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, 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 periodicamente com o órgão de direção do órgão

ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

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 seguintes termos:

a) A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e atividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;

b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;

c) A suspensão das funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por Tribunal, nos termos legais.

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 28.^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 18^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 26^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 29.^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) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;

b) 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;

c) 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;

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

e) 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;

f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

h) 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;

- i) 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;
- j) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- k) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de
- l) proteção individual;
- m) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- n) 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;
- o) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- p) 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;
- q) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 30.^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 ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como 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- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.
- 5- 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 e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

Cláusula 31.^a

Ficha clínica

- 1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.
- 2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.
- 3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.
- 4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 32.^a

Ficha de Aptidão

- 1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.
- 2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.
- 3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Cláusula 33.^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 34.^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:

c.1.a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

c.1.b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c.1.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.

2- 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.

3- Na prossecução do exposto no número anterior, e, sem prejuízo do exposto pela alínea h), do n.º 1, da Cláusula 26.^a do presente, o EP terá ainda em consideração, o feedback dado pelos trabalhadores quanto aos EPI disponibilizados.

Cláusula 35.^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, e, sempre que possível, garantir 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 36.^a**Locais para refeição**

Dentro das possibilidades do EP, esta tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

Cláusula 37.^a**Primeiros Socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a entidade empregadora pública, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

CAPÍTULO IV

Disposições FinaisCláusula 38.^a**Divulgação Obrigatória**

O presente ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, sendo, preferencialmente, divulgado no site da EP, sem prejuízo de, a pedido dos trabalhadores com manifesta dificuldade de acesso a meios digitais, ser disponibilizado um exemplar impresso.

Cláusula 39.^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 relativos 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 40.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 41.^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.

Coruche, 29 de janeiro de 2026.

Pelo Município de Coruche:

Sr. *Nuno José Silva Guilherme Henriques de Azevedo*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Coruche.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

Sr.^a *Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé*, na qualidade de mandatária e membro da direção do STFPSSRA.

Sr. *Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues*, na qualidade de mandatário e membro da direção do STFPSSRA.

Depositado em 4 de fevereiro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 7/2026, a fl. 100 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril) - Alteração salarial e outra

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria de cerâmica - pessoal fabril) - Alteração salarial e outras (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, com revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2020, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2025).

Número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva alterada:

- a) O número de empregadores abrangido pela convenção colectiva é de: 700;
- b) O número de trabalhadores abrangido pela convenção colectiva é de: 15 000.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**(Âmbito temporal)**

1- O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) entra em vigor após a sua publicação, nos termos da lei.

2- Considera-se como data da sua publicação a data do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde for inserido.

3- A eficácia retroativa das tabelas salariais será acordada entre as partes.

Cláusula 2.^a**(Período de vigência, denúncia e revisão)**

1- O presente IRCT terá a vigência de um ano, devendo a sua denúncia ser feita com a antecedência mínima de três meses antes da data do seu termo e não poderá ser denunciado antes de decorridos dez meses após a data da sua entrega para depósito.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 3.^a**(Processo negocial de denúncia ou revisão)**

1- O processo de negociação está sujeito às disposições legais em vigor.

2- No caso de revisão, decorridos noventa dias, manter-se-á em vigor o IRCT, sem prejuízo das partes poderem acordar um prazo mais dilatado para continuarem a negociar.

Cláusula 4.^a

(Âmbito pessoal)

1- O presente IRCT abrange, no território do nacional, todas as empresas filiadas na APICER - Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria e os trabalhadores da componente industrial da cerâmica ao seu serviço, filiados na associação sindical outorgante - SINTICAVS.

2- As partes comprometem-se, nos termos legais, a requerer a extensão do presente IRCT a todas as empresas inseridas no sector de atividade institucionalmente representadas pela APICER e aos trabalhadores ao seu serviço excepcionando-se somente a cláusula 23.^a, número 7, que refere a alteração do valor do subsídio de refeição, que será alargada a todas as empresas inseridas nos setores de atividade institucionalmente representadas pela APICER mas que não será alargada a todos os trabalhadores ao seu serviço, sendo assim somente aplicável aos trabalhadores filiados na associação sindical outorgante - SINTICAVS, nos termos do artigo 514.º, número 1 do Código do Trabalho, mantendo os restantes trabalhadores do setor, os valores não atualizados, em vigor na versão agora revista.

3- No âmbito do presente IRCT a APICER - Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e de Cristalaria integra os seguintes subsectores da indústria de cerâmica:

- Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas);
- Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);
- Cerâmica de louça sanitária;
- Cerâmica utilitária e decorativa;
- Cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros).

Cláusula 20.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 3.1- (...)
- 3.2- (...)
- 4- (...)

5- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20h00, ou após a prestação de quatro horas de trabalho, a empresa é obrigada ao fornecimento da refeição, sendo esta de composição e qualidade idênticas às habitualmente fornecidas no horário geral, ou ao pagamento da mesma pelo valor de 7,16 €, que será atualizado anualmente à taxa de inflação verificada no ano anterior.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Todas as tabelas salariais entram em vigor a partir de 1 de janeiro de 2026.

Cerâmica estrutural

(Telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas)

Banda	Valores (€)
1	RMMG
2	928,00
3	937,00
4	950,00
5	962,00
6	966,13

7	968,93
8	970,87
9	995,13

Cerâmica utilitária e decorativa

Banda	Valores (€)
1	RMMG
2	927,00
3	935,00
4	946,34
5	966,00
6	991,10
7	1 094,54
8	1 132,87
9	1 365,16

Cerâmica de acabamentos

(Pavimentos e revestimentos cerâmicos)

Banda	Valores (€)
1	RMMG
2	931,00
3	952,00
4	963,22
5	969,34
6	1 019,96
7	1 121,00
8	1 224,59
9	1 545,03

Cerâmica de louça sanitária

Banda	Valores (€)
1	RMMG
2	940,00
3	960,00
4	966,52
5	981,47
6	1 038,00

7	1 135,43
8	1 241,27
9	1 567,67

Cerâmicas especiais

(Produtos refratários, eletrotécnicos e outros)

Banda	Valores (€)
1	RMMG
2	931,00
3	941,00
4	962,10
5	967,19
6	965,84
7	1 057,25
8	1 155,49
9	1 459,27

Coimbra, 29 de janeiro de 2026.

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER:

Maria Albertina Silva Sequeira, mandatária.*António Óscar Tavares Oliveira*, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS):

Paulo Sérgio Pinto de Sousa, mandatário.*Miguel Luís da Cunha Direito Custódio*, mandatário.

Depositado a 10 de fevereiro de 2026, a fl. 126 do livro n.º 13, com o n.º 28/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos - Alteração salarial e outra

A Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos celebram o presente acordo de revisão parcial do contrato coletivo (CCT) entre as mesmas outorgado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2023, e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 16, de 29 de abril de 2025, no qual foi igualmente publicado o respetivo texto consolidado do referido contrato coletivo, nos seguintes termos:

Cláusula única

Revisão parcial

1- Os valores das tabelas salariais constantes do anexo I do CCT celebrado entre a ANF e o SIFAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2025, e o valor do subsídio de refeição, previsto no anexo II-2, passam a ser, com efeitos a partir do dia 1 (inclusive) de janeiro de 2026, os previstos no anexo I e II-2.

2- O pagamento dos retroativos com efeitos a 1 de janeiro de 2026 a que haja lugar em consequência dos novos valores das tabelas salariais constantes do anexo I e/ou do anexo II-2 «Subsídio de refeição» poderá ser efetuado em duas prestações, a primeira com data limite de pagamento até ao último dia útil do primeiro mês de calendário subsequente ao mês em que ocorra a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* do presente acordo de revisão parcial, e a segunda prestação até ao último dia útil do segundo mês de calendário subsequente ao mês em que ocorra a publicação do presente acordo de revisão parcial, sem prejuízo de acordo escrito entre a farmácia e o trabalhador em outro sentido.

ANEXO I

Tabelas salariais

A - Profissionais de farmácia

1- Carreira de técnico de farmácia (TF)

Tabela A

(Cláusula 24.^a, número 1)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a de farmácia - Grau I	988,00 €
Técnico/a de farmácia - Grau II	956,80 €
Técnico/a de farmácia - Grau III	936,58 €

Tabela B

(Cláusulas 9.^a, número 4, 24.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a de farmácia - Grau I	988,00 €	> 110 %	444,93 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	296,63 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	197,75 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	98,87 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau II	956,80 €	>110 %	431,01 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	287,34 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	191,56 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	95,78 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau III	936,58 €	> 110 %	419,30 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	279,53 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	186,35 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	93,18 €	11
		≤ 70 %	-	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.^o-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

2- Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF)

Tabela A

(Cláusula 24.^a, número 1)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	939,78 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	933,42 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	926,59 €
Técnico/a auxiliar de farmácia	920,00 €

Tabela B

(Cláusulas 9.^a, número 4, 24.^a, número 2 e 26.^a)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	939,78 €	> 110 %	436,64 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	291,10 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	194,07 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	97,03 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	933,42 €	> 110 %	422,97 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	281,98 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	187,99 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	93,99 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	926,59 €	> 110 %	411,48 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	274,32 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	182,88 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	91,43 €	11
		≤ 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia	920,00 €	> 110 %	350,96 €	14
		≥ 100 % e ≤ 110 %	233,98 €	14
		> 90 % e ≤ 99 %	155,98 €	12
		> 70 % e ≤ 89 %	77,99 €	11
		≤ 70 %	-	5

(*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.^a do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.^a-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

B - Trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos

Tabela A

(Cláusula 24.^a, número 1)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Contabilista	1 017,11 €
II	Guarda-livros	920,00 €
III	Caixeiro/a de 1. ^a Escrutário/a de 1. ^a Vendedor/a especializado/a ou técnico/a de vendas	920,00 €

IV	Caixeiro/a de 2. ^a Escriturário/a de 2. ^a	(*)
V	Caixa de balcão Caixeiro/a de 3. ^a Escriturário/a de 3. ^a	(*)
VI	Caixeiro/a-ajudante do 3.º ano Dactilografo/a do 3.º ano Estagiário/a do 3.º ano	(*)
VII	Caixeiro/a-ajudante do 2.º ano Dactilografo/a do 2.º ano Estagiário/a do 2.º ano Trabalhador/a indiferenciado/a	(*)
VIII	Caixeiro/a-ajudante do 1.º ano Dactilografo/a do 1.º ano Estagiário/a do 1.º ano Trabalhador/a de limpeza	(*)
IX	Praticante de caixeiro/a do 3.º ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 17 anos	(*)
X	Praticante de caixeiro do 2.º ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos	(*)
XI	Praticante de caixeiro/a do 1.º ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/15 anos	(*)

(*) Valores a determinar de acordo com o regime em vigor para a remuneração mínima mensal garantida.

ANEXO II

Cláusula de expressão pecuniária

1- (...)

2- Subsídio de refeição (cláusula 31.^a) 6,00 €.

3- (...)

Declaração

Em cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, g), e no artigo 494.º, número 4, c), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2466 entidades empregadoras e 2737 farmácias e o SIFAP declara que à mesma data estima que são abrangidos 3710 trabalhadores.

Lisboa, 15 de janeiro de 2026.

Pela Associação Nacional de Farmácias - ANF:

Ema Isabel Gouveia Martins Paulino, na qualidade de presidente da direção.

Fausto Manuel da Silva Almeida, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos Purificação Dantas, na qualidade de presidente da direção.

Paulo Jorge Brás Rodrigues Silva, na qualidade de tesoureiro da direção.

Depositado a 9 de fevereiro de 2026, a fl. 126 do livro n.º 13, com o n.º 26/2026, 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 de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros - Alteração salarial e outras

Revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, com republicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024 e última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2024 - Com produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026 e para vigorar, no mínimo, até 31 de dezembro de 2027.

CAPÍTULO I

Do âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1. O presente CCT aplica-se em Portugal continental e às Regiões Autónomas e, em relação a estas últimas, com exclusão do previsto na cláusula 55.^a

2-O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação Portuguesa de Facility Services que se dediquem às atividades de higiene e limpeza, em edifícios, em equipamentos industriais e noutro tipo de instalações; de *pest control* e higiene; de desinfestação, desratização e similares; de plantação e manutenção de jardins; de prestação de serviços administrativos e de apoios prestados às empresas, nomeadamente, receção, atendimento telefónico e secretariado, no âmbito do objeto social da associação; e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes, cujas funções sejam as correspondentes às profissões definidas no anexo I.

3-Este CCT aplica-se a cerca de 50 empresas e 40 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**

1-Este CCT entra em vigor em 1 de janeiro de 2026.

2-(...)

3-(...)

4-(...)

5-(...)

6-Sem prejuízo do prazo a que referem os números 3 e 4, qualquer das partes pode propor a revisão da convenção, total ou parcial, decorridos os primeiros 18 meses de vigência.

7-(...)

CAPÍTULO II

Da admissão

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Na admissão para profissões que possam ser desempenhadas por pessoas com deficiência ou incapacidade procurará a entidade empregadora dar-lhes preferência, desde que possuam as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

5- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...)

6- (...)

CAPÍTULO V

Do horário de trabalho

Cláusula 16.^a

Período normal de trabalho

1- (...)

2- Para efeitos de apuramento da média do período normal de trabalho referido no número anterior, serão considerados os períodos de trabalho semanal cumpridos durante um período de sete semanas. Excecionalmente, serão considerados os períodos de trabalho semanal de oito semanas nas situações em que tal se verifique à data de entrada em vigor do presente CCT, terminando esta exceccionalidade a 31 de dezembro de 2029.

3- (...)

4- Para os trabalhadores das tabelas A), B) e D), o período normal de trabalho diário será interrompido, em regra, por um intervalo de uma hora, de modo a garantir que o trabalhador não preste mais do que cinco horas de trabalho consecutivas.

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

12- (...)

CAPÍTULO VI

Da retribuição

Cláusula 29.^a

Subsídio de alimentação

1- Os trabalhadores com horários de trabalho a partir das 5 horas diárias inclusive, têm direito a um subsídio de alimentação por dia efetivamente trabalhado de:

a) Ano de 2026 6,10 €;

b) Ano de 2027 6,30 €.

2- (...)

3- (...)

4- Se o valor da função pública for superior aos valores acordados no ponto 1, aplicar-se-ão os da função pública.

Cláusula 29.^a-A

Subsídio de risco nos hospitais

1- (...)

2- Este subsídio de risco tem um valor de:

a) Ano de 2026	5,00 €;
b) Ano de 2027	7,00 €;
c) Ano de 2028	10,00 €.

3- (...)

CAPÍTULO VII

Da suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos pelas tabelas A, B, C e D têm direito a dia e meio consecutivo de descanso entre uma semana de trabalho e a seguinte, sendo vinte e quatro horas de descanso semanal obrigatório ao domingo e as restantes de descanso complementar.

2- (...)

3- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...):

i. (...);

ii. (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 31.^a

Feriados obrigatórios

1- (...)

2- (...)

3- Além dos feriados obrigatórios será ainda observado o feriado municipal do local do trabalho ou, quando aquele não exista, o feriado municipal da respetiva capital de distrito.

Cláusula 31.^a-A

Dia de Carnaval

1- Sempre que, na Terça-Feira de Carnaval, o utilizador de serviços de limpeza conceda aos seus trabalhadores, por força de despacho governamental, de norma convencional, ou de decisão do próprio utilizador, a dispensa do dever de assiduidade, os trabalhadores do prestador de serviços a que se refere a tabela «A», «B» e «D» terão direito a idêntica dispensa.

2- Os trabalhadores que, por força do respetivo horário de trabalho, estiverem escalados para prestar trabalho normal no dia de Carnaval e que não gozem a dispensa, por exigência do serviço ou necessidade do utilizador, poderão gozar, em sua substituição, um dia de dispensa, no prazo máximo de três meses.

Cláusula 31.^a-B**Tolerâncias de ponto**

1- Sempre que o utilizador de serviços de limpeza, por força de despacho governamental, de norma convencional ou por sua iniciativa, conceda tolerância de ponto e/ou dispensa do dever de assiduidade aos seus trabalhadores, os trabalhadores do prestador de serviços a que se referem as tabelas «A», «B» e «D» terão direito a idêntica dispensa, desde que o utilizador não se oponha a essa tolerância e/ou dispensa sem qualquer penalização ou prejuízo para o prestador.

2- Os trabalhadores que, por força do respetivo horário de trabalho, estiverem escalados para prestar trabalho normal em período que coincida com o de tolerância de ponto e que, por exigência do serviço ou necessidade do utilizador, não gozem dessa tolerância, poderão gozar de período idêntico de tolerância, no prazo máximo de três meses, desde que o utilizador não exija a sua substituição, nem nota de crédito, como compensação pela sua ausência.

3- Quando na decorrência de perda de um local de trabalho o trabalhador não tenha, ao serviço do transmissente, usufruído do período de dispensa a que se refere o número 2, o transmissário assegurará a dita dispensa nos termos definidos nesse número.

Cláusula 33.^a**Tipos de falta**

1- (...)

2- São consideradas faltas justificadas:

a) (...);

b) (...);

c) (...):

i. (...);

ii. (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

k) (...);

l) As motivadas por doação de sangue, durante o dia da doação, quando esta ocorra no horário de trabalho e desde que comunicada com 5 dias de antecedência.

3- (...)

CAPÍTULO X

Saúde e segurança no trabalhoCláusula 41.^a**Medidas de segurança e proteção**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- É da responsabilidade da entidade patronal o fornecimento de todos os EPI (equipamentos de proteção individual) legalmente previstos e necessários à execução de determinada tarefa.

CAPÍTULO XII

Das disposições gerais e transitóriasCláusula 54.^a**Observatório do setor da limpeza industrial**

As partes outorgantes do presente CCT participam na atividade do observatório do setor da limpeza industrial.

Cláusula 55.^a**Remuneração mínima mensal garantida no setor**

1- Os valores constantes da tabela salarial acordada serão objeto de ajustamento se o valor fixado para o nível 9 da tabela A) deixar de ser superior ao rendimento mínimo mensal garantido em, pelo menos, o previsto na alínea a) do número seguinte.

2- Caso venha a verificar-se a hipótese contemplada no número anterior, aplicar-se-ão os seguintes princípios:

a) Salário do nível 9 da tabela A) será ajustado para o valor que resultar da majoração do rendimento mínimo mensal garantido em:

- 0,5 % (zero vírgula cinco por cento) em 2026;
- 1,25 % (um vírgula vinte e cinco por cento) em 2027;
- 1,5 % (um vírgula cinco por cento) a partir de 2028;

b) Os valores dos demais níveis serão incrementados em montante igual ao valor absoluto do acréscimo aplicado ao nível 9 da tabela A).

3- As regras constantes dos números anteriores, aplicar-se-ão às tabelas A), B), C), D) e E).

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

ANEXO I

Definição de funções

Todos trabalhadores que desempenham as funções descritas neste anexo, têm responsabilidade de respeitar as normas de saúde e segurança no trabalho e de proteção do ambiente.

A) Trabalhadores de limpeza

(...)

Trabalhador de limpeza de máquinas e equipamentos industriais - É o trabalhador cuja atividade consiste na limpeza de máquinas e equipamentos industriais.

D) Manutenção

Chefe de manutenção - É o profissional que dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos na empresa, competindo-lhe planificar, organizar e supervisionar todas as atividades do serviço de manutenção, garantindo a eficiência operacional, o cumprimento dos objetivos e a liderança das equipas técnicas.

Técnico de manutenção - É o profissional com formação técnica legalmente reconhecida numa especialidade relevante (mecânica, eletricidade, eletrónica, instrumentação, AVAC), que opera com elevada autonomia e responsabilidade, sendo capaz de diagnosticar, reparar e otimizar equipamentos e sistemas de alta complexidade, visando a máxima operacionalidade dos equipamentos críticos.

Auxiliar de manutenção - É o profissional com capacidades diversas que executa tarefas de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, serralharia, construção civil, etc. e efetua pequenos trabalhos próprios da manutenção, com autonomia apenas para intervenções rotineiras e procedimentos bem estabelecidos, recorrendo ao técnico de manutenção para diagnósticos complexos ou decisões críticas.

E) Restantes trabalhadores

A alínea «D) Restantes trabalhadores» passa a ser denominada alínea «E) Restantes trabalhadores» com todas as respetivas categorias e funções.

ANEXO II

Tabela de remunerações

<i>A) Trabalhadores de limpeza</i>		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2026
I	Supervisor geral	1 387,00 €
II	Supervisor	1 172,00 €
III	Operador abastecedor de aeronaves	1 012,00 €
	Controlador de limpeza de aeronaves	
	Encarregado geral	
IV	Encarregado	955,00 €
V	Lavador de vidros	950,00 €
VI	Lavador de viaturas	945,00 €
	Trabalhador de limpeza de máquinas e equipamentos industriais	
VII	Trabalhador de serviços gerais	935,00 €
	Trabalhador de limpeza hospitalar	
	Limpador de aeronaves	
	Lavador limpador	
VIII	Trabalhador de limpeza de hotéis	930,00 €
IX	Trabalhador de limpeza	925,00 €

<i>B) Trabalhadores de jardinagem</i>		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2026
I	Encarregado de jardineiro	979,00 €
II	Jardineiro	945,00 €
III	Ajudante de jardineiro	925,00 €
	Cantoneiro	

<i>C) Trabalhadores de pest control e higiene</i>		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2026
I	Responsável ou técnico superior	1 267,00 €
II	Supervisor de serviços de desinfestação	1 077,00 €
	Supervisor de serviços de higiene	

III	Supervisor operacional	997,00 €
IV	Operador de armazém	970,00 €
	Operador especializado de desinfestação ou desinfetador	
	Técnico de higiene	
V	Técnico de desinfestação ou desinfetador	940,00 €
	Condutor/distribuidor	
VI	Higienizador	925,00 €
	Estagiário	

D) Manutenção		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2026
I	Chefe de manutenção	1 150,00 €
II	Técnico de manutenção	1 010,00 €
III	Auxiliar de manutenção	976,00 €

E) Restantes trabalhadores		
Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas (€) 2026
I	Diretor de serviços	1 725,00 €
II	Chefe de departamento	1 530,00 €
	Analista de sistemas	
	Contabilista certificado	
III	Chefe de divisão	1 290,00 €
IV	Chefe de serviços	1 220,00 €
	Técnico superior de segurança do trabalho	
	Técnico de qualidade e ambiente	
V	Chefe de secção	1 150,00 €
	Chefe de vendas	
	Secretário de administração	
VI	Técnico administrativo principal	1 080,00 €
	Subchefe de secção	
	Técnico de contabilidade	
	Técnico de segurança do trabalho	
	Técnico de informática	
	Técnico de <i>marketing</i>	
	Secretário de direção	
	Encarregado de armazém	

VII	Técnico administrativo	1 010,00 €
	Fiel de armazém	
	Comercial	
	Motorista	
VIII	Assistente administrativo	976,00 €
	Conferente de armazém	
	Controlador de informática	
IX	Assistente administrativo II	940,00 €
	Distribuidor	
	Telefonista/rececionista	
X	Administrativo polivalente	925,00 €
	Servente ou auxiliar de armazém	
	Estagiário	

Lisboa, 22 de dezembro de 2025.

Pela Associação Portuguesa de Facility Services - APFS:

Dr.^a *Maria de Fátima Portulez de Oliveira*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD:

Maria Donzília Ribeiro Antunes, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Dr.^a *Paula Cristina Veigas Fortunato Bello*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

- SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços;
- Sindicato Democrático do Comércio, Escritório e Serviços - SINDCES.

Octávio Manuel Ferreira Duarte Amaro, na qualidade de mandatário.

Eduardo Gomes Colaço, na qualidade de mandatário.

Depositado a 9 de fevereiro de 2026, a fl. 126 do livro n.º 13, com o n.º 25/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre o Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras

Artigo de revisão

Ao acordo de empresa celebrado entre as partes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, 15 de maio de 2024 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2025, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 1.^a**Âmbito**

- 1- (...)
- 2- Este AE abrange um empregador e potencialmente cerca de 600 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência**

- 1- (...)
- 2- As tabelas salariais têm efeitos a 1 de janeiro de 2026.
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 54.^a**Abono para falhas**

- 1- Os caixas de escritório que movimentem regularmente dinheiro, têm direito a receber um subsídio mensal para falhas de 24,75 € enquanto desempenharem efetivamente essas funções.
- 2- (...)

Cláusula 60.^a**Prémio de conhecimento de línguas**

- 1- (...)
- 2- O valor do prémio é equivalente a 40,70 € por cada uma das duas primeiras línguas faladas e equivalente a 55,88 € por cada uma das demais.
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 63.^a**Alimentação dos trabalhadores da sede**

Os trabalhadores da sede a tempo completo têm direito a um subsídio de refeição no montante de 8,60 € por cada dia em que prestem serviço efetivo, desde que não tenham ausências superiores a meio dia de trabalho.

Cláusula 68.^a**Valor pecuniário da alimentação**

1- Para efeitos deste acordo, o direito à alimentação é computado pelos valores seguintes:

a) Refeições completas por mês 141,38 €;

b) Refeições avulsas:

I. Pequeno-almoço 1,86 €;

II. Ceia simples 3,09 €;

III. Almoço, jantar e ceia completa 6,43 €.

2- (...)

3- (...)

ANEXO II

Tabela salarial estabelecimentos hoteleiros

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026

Grau	Níveis	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	Director de estabelecimento	1 362,00	1 377,00	1 393,00	1 424,00	1 440,00	1 456,00	1 472,00	1 487,00	1 513,00	1 581,00
B	Chefe de cozinha	1 116,00	1 131,00	1 146,00	1 169,00	1 186,00	1 201,00	1 218,00	1 236,00	1 283,00	1 346,00
C	Adjunto director estabelecimento	1 027,00	1 037,00	1 047,00	1 058,00	1 063,00	1 074,00	1 084,00	1 095,00	1 105,00	1 180,00
D	Chefe de recepção										
	Chefe de pastelaria										
	Sub- chefe de cozinha	998,00	1 000,00	1 002,00	1 004,00	1 006,00	1 021,00	1 038,00	1 053,00	1 080,00	1 129,00
	Chefe de manutenção e conservação										
E	Chefe de departamento a)										
	Chefe de mesa										
	Cozinheiro de 1.ª										
	Chefe de bar	982,00	984,00	986,00	988,00	990,00	992,00	994,00	996,00	998,00	1 043,00
	Ecónomo										
	Sub- chefe recepção										
F	Massagista estética de 1.ª										
	Recepcionista de 1.ª										
	Sub- chefe de mesa										
	Tecnico de manutenção										
	Escriturário de 1.ª										
	Pasteleiro de 1.ª	970,00	972,00	974,00	976,00	978,00	980,00	982,00	984,00	986,00	988,00
	Massagista estética de 2.ª										
	Escanção										
	Gov. geral de andares a)										

G	Empregado de mesa 1. ^a	960,00	962,00	964,00	966,00	968,00	970,00	972,00	974,00	976,00	978,00
	Cozinheiro de 2. ^a II										
	Recepcionista de 2. ^a II										
	Barman de 1. ^a										
	Dispenseiro II										
	Operário polivalente de 1. ^a										
	Governanta de andares <i>a)</i>										
	Governanta de alojamento										
	Porteiro de 1. ^a										
	Controlador										
	Pasteleiro de 2. ^a										
	Massagista estética de 3. ^a										
	Escrutário de 2. ^a										
	Fiel de armazém <i>a)</i>										
H	Cozinheiro de 2. ^a I	958,00	960,00	962,00	964,00	966,00	968,00	970,00	972,00	974,00	976,00
	Recepcionista e 2. ^a I										
	Empregado de mesa de 2. ^a										
	Barman de 2. ^a										
	Dispenseiro I										
	Empregada de andares										
	Porteiro de 2. ^a										
	Trintanário II										
	Cafeteiro										
	Operário polivalente de 2. ^a										
	Chefe copa <i>a)</i>										
	Costureiro especializado <i>a)</i>										

I	Copeiro II		955,00	957,00	959,00	961,00	963,00	965,00	967,00	969,00	971,00	973,00
	Ajudante despenseiro/cavista											
	Empregado de limpeza II											
	Empregado lavandaria II											
	Jardineiro											
	Trintanário I											
	Estagiário de cozinha do 4.º ano											
	Copeiro I											
J	Vigilante		950,00	952,00	954,00	956,00	958,00	960,00	962,00	964,00	966,00	968,00
	Empregado de limpeza I											
	Empregado de lavandaria I											
	Estagiário de cozinha do 3.º ano											
	Estagiário de hotelaria (incluindo de cozinha) durante os dois primeiros anos											
L	Mandarete		950,00									

Tabela salarial da sede e serviços administrativos

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026

Grau	Níveis	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro	Euro
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
A	Director geral <i>a)</i>	3 865,00	3 879,66	3 893,27	3 908,97	3 924,68	3 940,38	3 957,00					
B	Director de departamento <i>a)</i>	2 310,00	2 324,00	2 340,00	2 353,61	2 370,00	2 388,00	2 404,00					
	Consultor	2 320,00	2 326,28	2 340,94	2 354,55	2 371,00	2 389,00	2 405,00	2 428,00	2 473,00	2 532,00		
C	Chefe de serviços II												
	Assessor	1 840,00	1 853,61	1 867,22	1 882,00	1 898,75	1 917,00	1 931,66	1 964,00	2 008,00	2 069,00		
	Técnico superior principal												
	Auditor												
D	Técnico superior de 1. ^a												
	Chefe de serviços I	1 612,00	1 620,38	1 630,85	1 646,55	1 666,00	1 703,00	1 710,00	1 715,56	1 746,00	1 788,00		
	Analista informático												
E	Técnico superior de 2. ^a												
	Técnico de 1. ^a	1 395,00	1 400,24	1 414,89	1 429,55	1 445,00	1 465,00	1 480,00	1 497,00	1 509,00	1 551,93		
	Programador												
	Técnico auxiliar principal												
F	Chefe de secção II												
	Técnico auxiliar de 1. ^a												
	Técnico de 2. ^a												
	Secretário de administração de 1. ^a <i>a)</i>	1 235,00	1 241,28	1 266,41	1 270,60	1 287,00	1 305,00	1 322,00	1 339,00	1 371,00	1 415,00		
	Secretário de direcção de 1. ^a <i>a)</i>												
	Contabilista												
	Técnico superior estagiário												
	Promotor de vendas II												

G	Chefe de secção I	1 135,00	1 148,61	1 163,27	1 174,00	1 192,00	1 217,00	1 226,00	1 241,71	1 258,46	1 284,00
	Secretário de direcção de 2. ^a a)										
	Secretário de administração de 2. ^a a)										
	Técnico auxiliar de 2. ^a										
H	Escrutinário principal	1 086,00	1 092,28	1 105,89	1 120,55	1 138,00	1 156,00	1 172,00	1 183,00	1 202,00	1 229,00
	Caixa escritório de 1. ^a										
	Sub-chefe de secção a)										
I	Caixa escritório de 2. ^a	1 002,00	1 008,28	1 020,85	1 035,50	1 051,21	1 066,91	1 082,62	1 099,00	1 114,00	1 141,00
	Técnico estagiário do 2.º ano										
J	Primeiro escriturário	960,00	962,00	964,00	966,00	968,00	971,00	973,00	976,00	991,00	1 016,00
	Promotor de vendas I										
	Motorista										
L	Segundo escriturário	955,00	957,00	959,00	961,00	963,00	965,00	967,00	969,00	989,00	1 014,00
	Técnico estagiário do 1.º ano										
M	Terceiro escriturário										
	Telefonista										
	Contínuo										
	Estagiário de promotor de vendas	950,00	952,00	954,00	956,00	958,00	960,00	962,00	964,00	966,00	968,00

Lisboa, 2 de fevereiro de 2026.

Pelo Grupo Pestana Pousadas - Investimentos Turísticos, SA:

Luis Castanheira Lopes, mandatário.

Maria Florinda Robalo da Silva Ferreira, mandatária.

Isabel Cristina Rente Pedras Glória, mandatária.

Pela FESAHT- Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, mandatário.

Luis Miguel Guimarães Trindade, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Setores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Pesca e Serviços Relacionados;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado a 10 de fevereiro de 2026, a fl. 126 do livro n.º 13, com o n.º 27/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de janeiro de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - Nuno Ricardo Ramos Alves.

Vice-presidente - Bruno Miguel da Silva Chaves.

Tesoureiro - Nuno Miguel Magalhães Teixeira.

Secretário - Nuno Joaquim Moreira Oliveira.

Vogal - Joaquim Jorge Batista Parchão.

Vogal - Fernando José Ferreira da Silva.

Vogal - Carlos Manuel Ribeiro Cardoso.

1.º suplente - Pedro Alexandre Maia Silva.

2.º suplente - Samuel Souto Silva.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

União Sindical de Torres Vedras, Cadaval, Lourinhã, Mafra e Sobral de Monte Agraço - USTCLMS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de janeiro de 2026 para o mandato de quatro anos.

Ana Sofia Craveiro Alves Dias.
Anabela Amélia Costa Tiago Ribeiro.
Carla dos Anjos Ferreira Franco.
Carlos Alberto de Oliveira da Fonte.
David António Dias Mota Costa.
Eduardo Alexandre Pontes Silva Cruz.
Fernando Manuel da Silva Martins dos Santos.
Isabel Susana do Nascimento Almeida.
João Augusto Rodrigues Ferreira.
João Carlos Quintino Samina Coelho.
Márcia Carina Faria Barbosa.
Maria de Lurdes Alves Moreira.
Maria da Graça Novais de Figueiredo.
Maria João Martinho Cardoso Inácio.
Miguel Angelo Rafael Rodrigues.
Tiago da Costa Martinho.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional de Transportes de Passageiros - ANTROP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 19 de janeiro de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - JJ Santo António - Transporte Rodoviário de Passageiros, Unipessoal, L.^{da}, representada por Luís Manuel Delicado Cabaço Martins.

Vice-presidentes:

RDO - Rodoviária do Oeste, L.^{da}, representada por Sónia Bela Duarte Ferreira.

Transdev Interior, SA, representada por Mauro Emmanuel de Lillo.

Rodonorte - Transportes Portugueses, SA, representada por Jorge Henrique Ferreira Santos.

Alsa Todi Metropolitana de Lisboa, L.^{da}, representada por Juan Manuel Gómez Piña.

Substitutos:

Henrique Leonardo Mota, L.^{da}, representada por Nuno António Francisco do Carmo.

António dos Prazeres da Silva & Filho, L.^{da}, representada por Ivo Pereira da Cunha.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Alteração

Na identidade dos membros da direção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2025 foi efetuada a seguinte alteração:

Vogal da direção da FPF (remanescente de 4 anos: 2023-2027).

Dr. Rui Pereira Caeiro é substituído pela Dr.ª Sandra Cláudia Costa Parente.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

HMM - Fábrica do Fundão, Unipessoal L.^{da} (anteriormente denominada J3LP - Fabrico de Produtos Metálicos, L.^{da}) - Alteração

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático e de abrir caminho para uma sociedade socialista ... tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno». Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade de classe e a sua mobilização para a luta por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

CAPÍTULO I

Objeto e âmbito

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da HMM - Fábrica do Fundão, Unipessoal L.^{da}

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação de o regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores da HMM - Fábrica do Fundão, Unipessoal L.^{da} é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

1- A comissão de trabalhadores da HMM - Fábrica do Fundão, Unipessoal L.^{da} orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização para a luta por uma sociedade liberta da exploração.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do colectivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo colectivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocação

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 7.º

Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

Artigo 9.º

Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b)* do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 11.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

c) Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

a) Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

b) Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

c) Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (CT) é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões reli-

gias, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo dos trabalhadores.

§ único. As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 14.º

Competência

1- Compete à CT, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo sector de atividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a CT tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se corresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 16.º

Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

Artigo 17.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo

e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;

d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorrem da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade sem classes.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamento;

b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;

c) Situação de aprovisionamento;

d) Previsão, volume e administração de vendas;

e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;

f) Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;

g) Modalidades de financiamento;

h) Encargos fiscais e para fiscais;

i) Projetos de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º

Artigo 20.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a CT solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 22.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; Ter conhecimento do processo desde o seu início; Controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

Artigo 23.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 24.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 25.º

Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, o requeiram, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho.
- 2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 26.º

Plenários e reuniões

- 1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:
 - a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;
 - b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.
- 2- O tempo despendido nas reuniões referidas na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.
- 3- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.
- 4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão e/ou subcomissão de trabalhadores devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 27.º

Ação no interior da empresa

- 1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho,

todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

Artigo 28.º

Afixação e de distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 29.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 30.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 31.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

- Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- Comissão coordenadora, vinte horas.

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode cumular os correspondentes créditos de horas.

Artigo 32.º

Faltas

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da CT, de subcomissões e comissões coordenadoras, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 35.º**Proteção legal**

Os membros das CT, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

Artigo 36.º**Personalidade jurídica e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV**Composição, organização e funcionamento da CT****Artigo 37.º****Sede**

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 38.º**Composição**

1- A CT é composta por 4 membros efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à CE a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

Artigo 39.º**Duração do mandato**

O mandato da CT é de quatro (4) anos.

Artigo 40.º**Perda do mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 38.º

Artigo 41.º**Delegação de poderes**

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

Artigo 43.º

Coordenação e deliberações

1- A atividade da CT é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 44.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por trimestre.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (subCT)

Artigo 46.º

Princípio geral

1- Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (subCT) nos diversos locais de trabalho ou estabelecimentos, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- A atividade das subCT é regulada nos termos da lei e dos presentes estatutos.

Artigo 47.º

Mandato

1- A duração do mandato das subCT é de quatro (4) anos, coincidindo com o da CT.

2- Se a maioria dos membros da subCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova subCT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.

3- Se a constituição da subCT só for possível após a eleição da CT, designadamente por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa, o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 48.º**Composição**

As subCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

SUBSECÇÃO VI**Comissões coordenadoras****Artigo 49.º****Princípio geral**

A CT articulará a sua ação com as comissões coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

Artigo 50.º**Adesão**

A CT adere à seguinte comissão coordenadora:

- a) Comissão coordenadora das CT do sector de atividade da Região Centro.

CAPÍTULO III**Processo eleitoral****Artigo 51.º****Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 52.º**Princípios gerais sobre o voto**

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja mesa eleitoral e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa.
- 3- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 53.º**Comissão eleitoral**

- 1- A comissão eleitoral (CE) é composta por:
 - a) Três (3) membros eleitos pela comissão de trabalhadores, de entre os seus membros, ou por, pelo menos três (3) elementos pertencentes ao quadro efetivo dos trabalhadores, mas que não tenham subscrito qualquer uma das candidaturas que se apresentarem a sufrágio;
 - b) Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição;
 - c) O número de membros referido na alínea a) será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.
- 2- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 3- A CE preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados

no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores.

4- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.

5- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.

6- A CE deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito.

7- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.

8- As reuniões da CE são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

Artigo 54.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e seus estabelecimentos.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 55.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e será difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 56.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 57.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da subCT 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

4- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

5- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

6- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

7- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

8- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 58.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 59.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 55.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 60.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 61.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

Artigo 62.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Nos estabelecimentos com um mínimo de 10 eleitores há uma mesa de voto.

3- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores.

4- Podem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

5- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

6- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

7- Os trabalhadores referidos no número 4 têm direito a votar dentro de seu horário de trabalho.

Artigo 63.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas subCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 64.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A CE envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

Artigo 65.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

Artigo 66.º

Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope, que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a CE procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

Artigo 67.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:

a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.

4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 68.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O acto de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.

3- Uma cópia de cada acta referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.

4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva acta, com base nas actas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas actas das mesas de voto pela comissão eleitoral.

5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 69.º

Publicidade

1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:

a) O registo da eleição dos membros da CT e das subCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;

b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias certificadas das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as subCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 70.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.

3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Artigo 71.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 72.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (subCT)

1- À eleição e destituição das subCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 73.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 74.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional do centro ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respetiva.

Artigo 75.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 4 de fevereiro de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 67 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

HMM - Fábrica do Fundão, Unipessoal L.^{da} (anteriormente denominada J3LP - Fabrico de Produtos Metálicos, L.^{da}) - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 18 de dezembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Josiane da Cunha Sampaio Lima.
Paula Cristina Marques Inácio.
João Paulo Valentim Martins Brás Fidalgo.
José Francisco Moreira de Sá.

Suplentes:

Maria de Fátima Martins Carvalho.
Maria André Carita Salgueiro Rufino.
Lorena Guadalupe Borgiattino.
Bruno Miguel Marques Inácio.

Registado em 4 de janeiro de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 67 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Santos Barosa - Vidros, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 12 e 13 de janeiro de 2026 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Paulo Jorge Alves Marques.
Ricardo João Saltão Couceiro Pais.
João Henrique Moiteiro Guerra.
Sandra Maria Pereira Ferreira.
Hugo André Santos Marques.

Suplentes:

Vitor Joel Ferreira Oliveira.
António José Mendes Cavaleiro.
Flávio Filipe dos Santos Silva.
Fábio Alexandre de Sousa Fernandes.

Registado em 4 de fevereiro de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 68 do livro n.º 2.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Operador/a de Artes e Produções Gráficas**, ao qual corresponde o nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Artesão/ã das Artes do Têxtil**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).
- **Técnico/a de Biblioteca, Arquivo e Documentação**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).
- **Técnico/a de Produção de Cunhos e Cortantes**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).
- **Técnico/a de Redes Elétricas**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).
- **Técnico/a de Reparação de Carroçarias e Pintura Automóvel**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).
- **Técnico/a de Confeção**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 7**).
- **Técnico/a de Manutenção de Máquinas de Confeção**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 8**).
- **Técnico/a de Modelação de Calçado**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 9**).

Anexo 1:**OPERADOR/A DE ARTES E PRODUÇÕES GRÁFICAS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹****QUALIFICAÇÃO:** Operador/a de Artes e Produções Gráficas**DESCRIÇÃO GERAL:** Preparar produtos gráficos para impressão, operando máquinas destinadas a imprimir papel, cartão e outros suportes. Efetuar o acabamento de produtos gráficos através de processos manuais e mecânicos, respeitando as normas de qualidade, segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar a evolução das artes gráficas	2,25
	02	Executar operações de edição eletrónica em ambiente de rede	2,25
	03	Desenhar e editar gráficos vetoriais	2,25
	04	Editar imagens <i>bitmap</i>	2,25
	05	Executar a edição de texto em peças gráficas	2,25
	06	Editar <i>layout</i> de páginas para publicações digitais e de <i>desktop</i>	2,25
	07	Planear e executar os processos de arte-final e <i>preflight</i>	2,25
	08	Utilizar suportes e tintas para impressão	2,25
	09	Monitorizar processos de impressão e acabamentos	2,25
	10	Operar máquinas de impressão digital de pequeno formato	2,25
	11	Operar máquinas de impressão digital de grande formato	2,25
	12	Operar máquinas de impressão <i>offset</i>	2,25
	13	Conceber um projeto de impressão	2,25
	14	Executar acabamentos manuais em projetos gráficos	2,25
	15	Executar corte de peças gráficas	2,25
	16	Executar encadernação de publicações	2,25
	17	Executar acabamentos decorativos em projetos gráficos	2,25
	18	Conceber um projeto de acabamentos	4,50
	20	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na área das artes e produções gráficas	2,25
	21	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	22	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			54,00

Para obter a qualificação de Operador/a de Artes e Produções Gráficas, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Elaborar desenhos de observação da forma e do espaço	2,25
	02	Conceber projetos gráficos de imagens <i>bitmap</i>	2,25
	03	Paginar publicações	2,25
	04	Executar a revisão de projetos gráficos	2,25
	05	Executar operações de impressão <i>offset</i>	2,25
	06	Executar operações de impressão digital de pequeno e grande formato	2,25
	07	Efetuar impressão serigráfica	2,25
	08	Efetuar impressão em 3D	2,25
	09	Executar o processo de impressão em flexografia	2,25
	10	Executar o processo de impressão em rotogravura	2,25
	11	Conceber projetos gráficos para embalagens	2,25
	12	Criar embalagens	2,25
	13	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	14	Elaborar o plano de negócios	4,50
	15	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	16	Interagir em inglês na área das artes e produções gráficas	4,50
	17	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	18	Planear a procura de emprego	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			72,00

Anexo 2**ARTESÃO/Ã DAS ARTES DO TÊXTIL****PERFIL PROFISSIONAL - resumo²****QUALIFICAÇÃO:** Artesão/ã das Artes do Têxtil**DESCRIÇÃO GERAL:** Realizar as operações de conceção e execução de produtos têxtil/lar e vestuário, com inspiração no património cultural e nas tendências de moda, integrando a viabilidade produtiva/comercial e as inovações tecnológicas na criação e na produção, respeitando as normas da qualidade, de segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

² Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Preparar fibras têxteis de origem natural para tecelagem	2,25
	02	Executar tingimentos com plantas tintureiras	2,25
	03	Executar tingimento com técnicas de <i>Ikat</i> e <i>Tie-Dye</i>	2,25
	04	Aplicar cor no <i>design</i> da tecelagem	2,25
	05	Montar equipamentos e acessórios de tecelagem	2,25
	06	Desenhar debuxos de ligamentos fundamentais e compostos	4,50
	07	Executar e montar a teia no tear	2,25
	08	Executar tecidos no tear	2,25
	09	Executar tecidos com bainhas abertas	2,25
	10	Executar tecidos com puxados	2,25
	11	Desenhar debuxo de criação	2,25
	12	Executar tecidos com padrões adamascados	4,50
	13	Executar tecidos duplos	4,50
	14	Executar os acabamentos das peças de tecelagem	2,25
	15	Executar um projeto de tecelagem	4,50
	16	Executar esboços e desenhos de bordados	2,25
	17	Executar pontos de bordados	4,50
	18	Executar projeto de bordado	4,50
	19	Modelar bases do corpo	2,25
	20	Transformar molde base	4,50
	21	Executar pontos de costura	2,25
	22	Confecionar modelos de vestuário	4,50
	23	Executar projeto de vestuário	4,50
	24	Executar projeto de têxtil-lar	4,50
	25	Elaborar orçamentos de projetos	2,25
	26	Elaborar plano de <i>e-marketing</i>	4,50
	27	Promover e vender produtos de artes do têxtil	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			85,50

Para obter a qualificação de Artesão/ã das Artes do Têxtil, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar tecidos com efeitos arrendados	4,50
	02	Executar tecidos triplos	4,50
	03	Executar tecidos livres/criativos	4,50
	04	Tingir fibras têxteis com as técnicas de <i>Shibori</i> e <i>Batik</i>	2,25
	05	Executar estampagem em tecidos	4,50
	06	Executar projeto com técnicas de <i>Ikat</i> e <i>Tie-Dye</i>	4,50
	07	Serigrafar tecidos	4,50
	08	Executar projeto de acessórios de moda	2,25
	09	Executar transformações em tecidos	2,25
	10	Executar manipulações em tecido	2,25
	11	Executar aplicações em tecido	2,25
	12	Confecionar peças em <i>patchwork</i> /trapologia	2,25
	13	Executar o acolchoamento de peças	2,25
	14	Confecionar bonecas de pano	4,50
	15	Confecionar bonecos de pano articuladas	4,50
	16	Executar bordados em relevo	4,50
	17	Executar feltragem manual com água	2,25
	18	Executar feltragem manual com agulha	2,25
	19	Executar feltragem Nuno	2,25
	20	Executar nós e pontos para tecelagem e macramé	4,50
	21	Executar projeto de feltragem	4,50
	22	Executar tapeçaria simples	4,50
	23	Executar projeto de tapeçaria	4,50
	24	Executar uma tapeçaria contemporânea	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			108,00

Anexo 3:**TÉCNICO/A DE BIBLIOTECA, ARQUIVO E DOCUMENTAÇÃO****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**³**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Biblioteca, Arquivo e Documentação**DESCRIÇÃO GERAL:** Organizar, conservar e tratar informação em diversos suportes, assegurando a acessibilidade aos conteúdos, acolhendo e apoiando os utilizadores e garantindo a utilização de sistemas de informação atualizados e adequados.

³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Gerir fundos e coleções em bibliotecas	4,50
	02	Gerir fundos e coleções em arquivos	4,50
	03	Conservar fundos e coleções de bibliotecas e arquivos	4,50
	04	Implementar estratégias de preservação digital	2,25
	05	Organizar e estruturar dados para catalogação em bibliotecas	4,50
	06	Organizar e estruturar dados para descrição em arquivos	4,50
	07	Gerir bases de dados em bibliotecas e arquivos	4,50
	08	Criar produtos e serviços de apoio aos utilizadores de bibliotecas e arquivos	2,25
	09	Acolher e apoiar o utilizador em pesquisa assistida	4,50
	10	Planear e dinamizar atividades de informação aos utilizadores de bibliotecas e arquivos	4,50
	11	Executar atividades de gestão administrativa e financeira em bibliotecas e arquivos	2,25
	12	Executar atividades de gestão e administração em bibliotecas e arquivos	4,50
	13	Recolher e tratar dados de satisfação dos utilizadores dos serviços de bibliotecas e arquivos	2,25
	14	Gerir espaços e equipamentos de bibliotecas e arquivos	2,25
	15	Elaborar produtos de informação e comunicação	4,50
	16	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	17	Implementar os requisitos legais relativos à gestão e segurança de informação	2,25
	18	Prestar informação sobre o setor das bibliotecas e arquivos	4,50
	19	Comunicar e interagir em inglês em contexto de bibliotecas e arquivos	4,50
	20	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	21	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em bibliotecas e arquivos	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			78,75

Para obter a qualificação de Técnico/a de Biblioteca, Arquivo e Documentação, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Acolher e esclarecer utilizadores com necessidades especiais	4,50
	02	Gerir repositórios institucionais	4,50
	03	Utilizar plataformas de dados ligados em bibliotecas e arquivos	4,50
	04	Elaborar e implementar plano de <i>marketing</i> e comunicação em bibliotecas e arquivos	4,50
	05	Planear e dinamizar atividades lúdicas e pedagógicas em bibliotecas e arquivos	4,50
	06	Comunicar e interagir em língua estrangeira em contexto de bibliotecas e arquivos	4,50
	07	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			101,25

Anexo 4:**TÉCNICO/A DE PRODUÇÃO DE CUNHOS E CORTANTES****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁴**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Produção de Cunhos e Cortantes

DESCRIÇÃO GERAL: Preparar, executar e validar as diferentes etapas do processo de fabrico de ferramentas de estampar, de cunhos e cortantes, operando máquinas-ferramenta, executando ajustamentos, acabamentos e montagem de ferramentas de estampagem de cunhos e cortantes em função das especificações técnicas definidas e cumprindo com os requisitos da qualidade, segurança e saúde no trabalho e as normas de proteção ambiental e de gestão de resíduos aplicáveis.

⁴ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar desenho de peças e de componentes mecânicos	4,50
	02	Efetuar a modelação 3D de peças e conjuntos simples em ferramentas de CAD	4,50
	03	Efetuar desenho de fabrico	4,50
	04	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em contexto metalúrgico e metalomecânico	2,25
	05	Efetuar a medição e verificação de peças e componentes mecânicos	2,25
	06	Executar o projeto de ferramentas progressivas	4,50
	07	Organizar o fabrico de cunhos e cortantes	4,50
	08	Executar operações de serralharia mecânica	2,25
	09	Aplicar as ferramentas de corte na maquinaria	4,50
	10	Executar maquinaria de peças em fresadoras convencionais	4,50
	11	Executar maquinaria de peças em tornos mecânicos	4,50
	12	Aplicar as tolerâncias e acabamento superficial na maquinaria	4,50
	13	Retificar superfícies de componentes mecânicos	4,50
	14	Programar e operar máquinas de electroerosão CNC por penetração	2,25
	15	Programar e operar máquinas de electroerosão CNC por fio	4,50
	16	Executar a maquinaria de peças em fresadoras para acoplamentos mecânicos	4,50
	17	Elaborar programas de fabrico em fresadoras CNC	4,50
	18	Executar e monitorizar o processo de maquinaria em fresadoras CNC	4,50
	19	Efetuar a montagem de dispositivos mecânicos em conjuntos e sistemas pneumático	4,50
	20	Efetuar a montagem de cunhos e cortantes	4,50
	21	Monitorizar e executar o ensaio de conjuntos ou partes de cunhos e cortantes	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			85,50

Para obter a qualificação de Técnico/a de Produção de Cunhos e Cortantes, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar sistemas de fixação e aperto na maquinaria	4,50
	02	Efetuar o controlo de peças em máquinas de medição por coordenadas CMM	2,25
	03	Organizar e executar as atividades de <i>setup</i> em fresadoras CNC	4,50
	04	Elaborar programas de fabrico em tornos CNC	2,25
	05	Organizar e executar as atividades de <i>setup</i> em tornos CNC	2,25
	06	Operar e maquinar com tornos CNC	4,50
	07	Efetuar a manutenção preventiva dos equipamentos e máquinas ferramenta	2,25
	08	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	09	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
Total de pontos de crédito Componente Tecnológica			103,50

Anexo 5:**TÉCNICO/A DE REDES ELÉTRICAS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁵**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Redes Elétricas

DESCRIÇÃO GERAL: Organizar, orientar e executar a construção, manutenção e reparação de avarias, em equipamentos ou materiais, das redes elétricas de distribuição de energia em baixa, média e alta tensão, bem como trabalhos associados, mobilidade elétrica, circuitos de automação e comando, sinalização e proteção, de acordo com as normas, procedimentos, regulamentos e/ou regras de segurança e saúde no trabalho aplicáveis.

⁵ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar esclarecimentos sobre as características de instalações de produção, transporte, distribuição e armazenamento de energia elétrica	2,25
	02	Implementar circuitos com componentes eletrónicos passivos	2,25
	03	Analisar o funcionamento de circuitos eléctricos e eletrónicos	2,25
	04	Executar análise de circuitos RLC	4,50
	05	Executar desenho técnico de esquemas eléctricos	2,25
	06	Conceber circuitos de proteção	2,25
	07	Executar e manter sistemas de proteção de redes eléctricas	4,50
	08	Montar sistemas de potência, comando e sinalização	4,50
	09	Conceber instalação elétrica residencial	2,25
	10	Executar redes aéreas de distribuição BT e IP	4,50
	11	Executar redes subterrâneas de distribuição BT	4,50
	12	Executar a instalação de redes aéreas AT e MT	4,50
	13	Executar a instalação de redes subterrâneas AT e MT	4,50
	14	Aplicar transformadores	2,25
	15	Executar manobras com transformadores e geradores	2,25
	16	Montar postos de transformação e seccionamento de energia elétrica	4,50
	17	Executar ligações e modificações na rede de distribuição	2,25
	18	Efetuar manobras e consignações	2,25
	19	Efetuar a gestão de ativos de redes de BT e de IP	2,25
	20	Efetuar a gestão de ativos de postos de transformação e seccionamento	2,25
	21	Efetuar a gestão de ativos de redes de AT e de MT	2,25
	22	Executar a montagem e manutenção de equipamentos de contagem BTN, BTE e MT	2,25
	23	Executar trabalhos em tensão	4,50
	24	Prestar esclarecimentos sobre as características de subestações de energia elétrica	2,25
	25	Montar subestações de energia elétrica	4,50
	26	Efetuar a gestão de ativos de subestações	2,25
	27	Instalar infraestruturas de carregamento	2,25
	28	Efetuar a manutenção preventiva de instalações de utilização MT e BT	4,50
	29	Elaborar documentação relativa a ligações à rede de distribuição em BT e MT	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	30	Verificar a qualidade da energia elétrica e implementar soluções perante perturbações na rede	2,25
	31	Executar técnicas de primeiros socorros em acidentes elétricos	2,25
	32	Executar trabalhos em altura em estruturas e plataformas	2,25
	33	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em eletricidade e eletrónica	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			99,00

Para obter a qualificação de Técnico/a de Redes Elétricas, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC das Áreas Opcionais correspondentes ao total de 13,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar projetos de infraestruturas de carregamento inteligente com operação autónoma	4,50
	02	Efetuar a manutenção de postos de carregamento	2,25
	03	Projetar soluções de armazenamento de energia	4,50
	04	Instalar <i>kit</i> de sistema fotovoltaico para autoconsumo	2,25
	05	Instalar sistemas solares fotovoltaicos	4,50
	06	Efetuar a manutenção e reparação de sistemas fotovoltaicos	2,25
	07	Implementar a instalação e manutenção de sistemas de produção descentralizada de energias renováveis	4,50
	08	Prevenir e combater incêndios	2,25
	09	Atender e assistir o cliente e gerir reclamações	2,25
	10	Participar em auditorias a sistemas de gestão	4,50
	11	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor da energia	4,50
	12	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	13	Elaborar o plano de negócios	4,50
	14	Desenvolver competências pessoais para a empregabilidade e empreendedorismo	2,25
	15	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	16	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			112,50

Anexo 6:**TÉCNICO/A DE REPARAÇÃO DE CARROÇARIAS E PINTURA AUTOMÓVEL****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁶**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Reparação de Carroçarias e Pintura Automóvel**DESCRIÇÃO GERAL:** Proceder à reparação das carroçarias e chassis e à pintura de veículos automóveis, com base no diagnóstico e orçamentação, de acordo com as especificações técnicas dos fabricantes e os normativos legais da qualidade, ambiente e segurança.

⁶ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação sobre o automóvel	2,25
	02	Interagir em inglês em reparação e pintura automóvel	4,50
	03	Efetuar desenho técnico de peças	4,5
	04	Selecionar materiais ferrosos e não ferrosos e tratamentos	2,25
	05	Diagnosticar danos na estrutura de chassis e carroçarias de automóveis ligeiros	2,25
	06	Diagnosticar danos de pintura em automóveis ligeiros	2,25
	07	Montar, desmontar e reparar componentes de automóveis ligeiros	4,50
	08	Executar operações de serralharia de bancada	2,25
	09	Reparar danos estruturais e substituir peças e componentes em carroçarias e chassis	4,50
	10	Executar operações de enformagem e restauro de carroçarias	4,50
	11	Executar operações de reparação e alinhamento estrutural de carroçarias	4,50
	12	Executar operações de soldadura em carroçarias	2,25
	13	Reparar e substituir vidros, plásticos, estofos e jantes de automóvel	2,25
	14	Executar operações de preparação de tinta para pintura de superfícies de automóvel	4,50
	15	Aplicar processos de lixagem	2,25
	16	Executar a mascaragem e desmascaragem de veículos automóveis	2,25
	17	Executar operações de aplicação de tinta em superfícies de automóvel	4,50
	18	Executar retoques e correção de defeitos de pintura em superfícies de automóvel	4,50
	19	Reparar e pintar superfícies plásticas nos veículos automóveis	4,50
	20	Inspecionar, executar e controlar acabamentos em pintura automóvel	4,50
	21	Organizar e orçamentar intervenções oficiais	4,50
	22	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em contexto oficial	2,25
	23	Realizar a limpeza e manutenção de instalações, equipamentos e ferramentas	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			78,75

Para obter a qualificação de Técnico/a de Reparação de Carroçarias e Pintura Automóvel, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 11,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Medir e controlar aspetos dimensionais de peças	2,25
	02	Preparar peças e componentes de carroçaria para pintura em automóveis ligeiros	4,50
	03	Executar soldadura TIG e MIG/MAG, por eletrodo revestido e oxiacetileno	4,50
	04	Efetuar desenho de fabrico de peças e conjuntos mecânicos	4,50
	05	Utilizar aplicações digitais de produtividade, colaboração e comunicação	4,50
	06	Implementar mecanismos de proteção contra ameaças cibernéticas	2,25
	07	Adotar práticas do sistema da qualidade em reparação e pintura automóvel	4,50
	08	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	09	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	10	Elaborar o plano de negócios	4,50
	11	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			90,00

Anexo 7:**TÉCNICO/A DE CONFEÇÃO****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁷**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Confeção

DESCRIÇÃO GERAL: Analisar, desenvolver e coordenar tarefas e operações nos setores de corte, costura e acabamentos, de forma a criar valor ao longo do fluxo produtivo, colaborando no planeamento, na qualidade e na melhoria contínua, respeitando as normas de segurança e higiene no trabalho, de proteção ambiental, de gestão de resíduos e da qualidade aplicáveis.

⁷ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Elaborar os fluxos do trabalho no setor da confeção	2,25
	02	Estruturar e adotar as especificações técnicas do produto	2,25
	03	Analisar o croqui técnico de peças de vestuário	2,25
	04	Analisar materiais têxteis para o desenvolvimento de produtos de vestuário	4,50
	05	Monitorizar a conformidade dos moldes de peças de vestuário	4,50
	06	Monitorizar a conformidade da transformação e gradação dos moldes de peças de vestuário	4,50
	07	Preparar os equipamentos industriais de confeção	2,25
	08	Executar o plano de corte	2,25
	09	Executar as operações de preparação de costura de peças de vestuário	4,50
	10	Executar as operações de montagem de componentes de peças de vestuário	4,50
	11	Executar as operações de confeção de pormenores de vestuário	4,50
	12	Executar as operações de acabamentos de peças de vestuário	2,25
	13	Realizar a sequência operatória do processo produtivo de peças de vestuário	2,25
	14	Planear e monitorizar o processo produtivo da confeção	2,25
	15	Otimizar os métodos de trabalho na confeção	4,50
	16	Realizar estudos de métodos e tempos	4,50
	17	Controlar a qualidade das peças de vestuário	2,25
	18	Preparar e organizar a atividade produtiva na confeção	2,25
	19	Calcular os custos da produção	2,25
	20	Realizar operações em sistemas digitais de gestão da produção	2,25
	21	Adotar e implementar metodologias de otimização da produção	2,25
	22	Adotar técnicas de inovação e sustentabilidade	4,50
	23	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor do têxtil e do vestuário	2,25
	24	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do têxtil e do vestuário	4,50
	25	Implementar normas e certificações de produtos têxteis	2,25
	26	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	27	Interagir em inglês no setor do têxtil e vestuário	4,50
	28	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	29	Adotar atitudes potenciadoras de desempenho de excelência com recurso ao <i>Coaching</i> e PNL	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			94,50

Para obter a qualificação de Técnico/a de Confeção, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito: 18 pontos de crédito a selecionar da Área - Métodos e tempos de trabalho ou 18 pontos de crédito a selecionar da Área - Qualidade do vestuário, ou 18 pontos de crédito a selecionar da Área - Organização do Corte e Costura, e 4,50 pontos de crédito a selecionar da Área - Transversal.

UC OPCIONAIS

Área - MÉTODOS E TEMPOS DE TRABALHO

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar e executar a confeção do protótipo da peça de vestuário	4,50
	02	Implementar metodologias de trabalho	4,50
	03	Implementar métodos de cronometragem	4,50
	04	Implementar métodos de organização da produção	2,25
	05	Estruturar e implementar o layout produtivo e o balanceamento do trabalho na confeção	4,50
	06	Calcular o custo do produto	2,25
	07	Aplicar metodologias de avaliação e controlo de riscos associados aos fatores ergonómicos no posto de trabalho	4,50
	08	Elaborar catálogos de tempos de confeção em suporte digital	2,25

Área - QUALIDADE DO VESTUÁRIO

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Avaliar a confecção de vestidos	2,25
	02	Avaliar a confecção de calças	2,25
	03	Avaliar a confecção de casacos	4,50
	04	Avaliar a conformidade das peças de vestuário no processo produtivo	2,25
	05	Participar auditorias ao processo e produto de confecção	4,50
	06	Efetuar o controlo estatístico dos processos produtivos	4,50
	07	Aplicar técnicas de gestão por processos	4,50
	08	Avaliar a conformidade da ultimação têxtil	2,25
	09	Elaborar documentação técnica digital de suporte ao processo de confecção de peças de vestuário	4,50

Área - ORGANIZAÇÃO DO CORTE E COSTURA DE PEÇAS DE VESTUÁRIO

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar o plano de corte manual e digital de peças de vestuário	2,25
	02	Efetuar a programação do corte de peças de vestuário	2,25
	03	Operar prensas de termocolagem em têxteis	2,25
	04	Analisar e construir o processo operatório da amostra	4,50
	05	Aplicar métodos de costura na confecção da amostra	4,50
	06	Verificar a conformidade da amostra de peças de vestuário	2,25
	07	Realizar operações com prensas na confecção	2,25
	08	Realizar a digitalização dos moldes em sistema CAD	4,50
	09	Realizar acabamentos de costura manual	4,50

Área - TRANSVERSAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Diagnosticar e solucionar inconformidades de construção em peças de vestuário	2,25
	02	Implementar a manutenção preventiva de máquinas e mecanismos	2,25
	03	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	04	Utilizar ferramentas da inteligência artificial na organização	2,25
	05	Interagir em língua estrangeira no setor do têxtil e do vestuário	4,50
	06	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			117,00

Anexo 8:**TÉCNICO/A DE MANUTENÇÃO DE MÁQUINAS DE CONFEÇÃO****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁸

QUALIFICAÇÃO:	Técnico/a de Manutenção de Máquinas de Confeção
DESCRIÇÃO GERAL:	Realizar as operações de programação, afinação e reparação dos diversos tipos de máquinas de costura, corte e de acabamento, de acordo com as normas da qualidade, sustentabilidade e segurança e saúde no trabalho.

⁸ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Realizar operações com máquinas de costura	4,50
	02	Colaborar na seleção dos materiais e aviamentos	2,25
	03	Interpretar e adotar os pontos e esquemas de costuras	2,25
	04	Adotar esquemas de máquinas de costura	2,25
	05	Realizar a calibração e aferição dos componentes mecânicos das máquinas de confecção	4,50
	06	Realizar a instalação e a manutenção de circuitos elétricos	4,50
	07	Realizar a instalação e a manutenção de circuitos e equipamentos pneumáticos	4,50
	08	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura de ponto de cadeia simples	4,50
	09	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura de ponto de cadeia de 3 agulhas	4,50
	10	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura de ponto preso	4,50
	11	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura de ponto preso com duas agulhas	2,25
	12	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de corta e cose com uma agulha	4,50
	13	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de corta e cose com 2 agulhas	4,50
	14	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura de ponto de recobrimento com 3 agulhas	4,50
	15	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura de ponto de recobrimento com 4 agulhas	2,25
	16	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura de braço	2,25
	17	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura de ponto invisível	2,25
	18	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura de picoeta	2,25
	19	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura de pregar botões de ponto de cadeia simples	2,25
	20	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura de mosquear de ponto preso	2,25
	21	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura de casear camiseira	2,25
	22	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura de casear com olhal	2,25
	23	Realizar a manutenção de máquinas de preparação, corte, estendimento, costura e acabamento	4,50
	24	Realizar e monitorizar a manutenção preventiva de equipamentos	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			78,75

Para obter a qualificação de Técnico/a de Manutenção de Máquinas de Confeção, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 27 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura de ponto de cadeia com múltiplas agulhas de ponto 401	2,25
	02	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de ponto preso <i>zig-zag</i>	2,25
	03	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura de ponto de <i>pic</i>	2,25
	04	Realizar a manutenção de máquinas de costura cíclicas programáveis	2,25
	05	Realizar a manutenção e afinação das unidades automáticas de costura	4,50
	06	Realizar a manutenção e afinação das máquinas de costura de remalhar	2,25
	07	Realizar a manutenção e afinação das máquinas de costura de ponto de cadeia em <i>zig zag</i>	2,25
	08	Realizar a manutenção e afinação das máquinas de costura de unir ou ligar	2,25
	09	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de costura por ultrassom	4,50
	10	Realizar a manutenção e afinação das máquinas de vulcanização para costura	4,50
	11	Integrar equipamentos auxiliares de confeção nas máquinas de costura	2,25
	12	Realizar a manutenção e afinação de máquinas de corte	2,25
	13	Realizar a manutenção e afinação de prensas de acabamentos	2,25
	14	Realizar a manutenção das prensas de termocolagem	2,25
	15	Realizar desenhos técnicos de equipamentos mecânicos	4,50
	16	Realizar a instalação e a manutenção de máquinas elétricas	4,50
	17	Realizar a instalação e a manutenção de circuitos e equipamentos eletropneumáticos	4,50
	18	Realizar a instalação e a manutenção de autómatos programáveis	4,50
	19	Realizar a programação de autómatos programáveis (PLC)	4,50
	20	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor do têxtil e do vestuário	2,25
	21	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	22	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	23	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	24	Interagir em inglês no setor do têxtil e do vestuário	4,50
	26	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	27	Elaborar o plano de negócios	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			105,75

Anexo 9:**TÉCNICO/A DE MODELAÇÃO DE CALÇADO****PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁹****QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Modelação de Calçado**DESCRIÇÃO GERAL:** Realizar a modelação de diferentes modelos de calçado, organizando especificações técnicas inerentes ao processo produtivo, de modo a assegurar a qualidade, a produtividade, a segurança e a proteção ambiental.

⁹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar e gerir a informação técnica de conceção e produção de diferentes modelos de calçado	2,25
	02	Planear e organizar as operações de produção	2,25
	03	Otimizar o consumo de materiais para a produção de calçado	2,25
	04	Realizar as operações de corte de calçado	2,25
	05	Realizar as operações de preparação e costura de calçado	4,50
	06	Realizar as operações de montagem e acabamento de calçado	4,50
	07	Aplicar técnicas de expressão e representação gráficas no desenho de produtos de moda	4,50
	08	Elaborar desenhos técnicos para produtos de moda	2,25
	09	Realizar a planificação manual de formas para calçado	4,50
	10	Realizar a planificação digital de formas para calçado	2,25
	11	Realizar a planificação manual de modelos de calçado	4,50
	12	Realizar a planificação digital de modelos de calçado	4,50
	13	Realizar a extração manual de moldes das peças dos modelos de calçado	4,50
	14	Realizar a extração digital de moldes das peças dos modelos de calçado	4,50
	15	Realizar a gradação digital de moldes das peças de modelos de calçado	2,25
	16	Realizar a modelação de coleções de calçado	4,50
	17	Implementar e monitorizar a produção de séries de ensaio de coleções de calçado	4,50
	18	Elaborar e organizar informação técnica de modelos de calçado	2,25
	19	Implementar normas de segurança e saúde no trabalho - Setor do calçado	2,25
	20	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do calçado	4,50
	21	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	22	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			78,75

Para obter a qualificação de Técnico/a de Modelação de Calçado, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 29,25 pontos de crédito de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar medidas e normas no setor do calçado	2,25
	04	Realizar estudos de métodos e tempos	4,50
	05	Desenvolver e tratar desenho vetorial	4,50
	06	Produzir e editar imagem <i>bitmap</i>	4,50
	07	Realizar a modelação de calçado de construção por colagem	4,50
	08	Realizar a modelação de calçado de construção por costura	4,50
	09	Realizar a modelação de calçado de construção por injeção	4,50
	10	Realizar a modelação de calçado de construção por vulcanização	4,50
	11	Realizar a modelação de calçado personalizado e customizado	4,50
	12	Realizar a modelação de calçado de desporto	4,50
	13	Realizar a modelação de calçado ortopédico e de conforto	4,50
	14	Realizar a modelação de calçado para a síndrome do pé diabético (SPD)	4,50
	15	Realizar a modelação de calçado de segurança	4,50
	16	Realizar a modelação de solados	4,50
	17	Realizar o <i>design</i> e o desenvolvimento técnico de calçado em manufatura aditiva	4,50
	18	Realizar o <i>design</i> de calçado para a circularidade e sustentabilidade	2,25
	19	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	20	Calcular o custo do produto	2,25
	22	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	23	Elaborar o plano de negócios	4,50
	24	Interagir em inglês no setor da moda	4,50
	25	Interagir em língua estrangeira nos setores da moda	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			108,00

7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Operador/a de Pré-Impressão (213001)**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Operador/a de Impressão (213002)**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Operador/a Gráfico/a de Acabamentos (213003)**, ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Artesão/ã das Artes do Têxtil (215246)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Informação, Documentação e Comunicação (322022)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Fabrico e Manutenção de Cunhos e Cortantes (521336)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Redes Elétricas (522309)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Reparação e Pintura de Carroçarias (525327)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Máquinas de Confeção (542256)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Modelação de Calçado (542317)**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.