

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 41/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vieira do Minho e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 6
- Aviso n.º 8/2026 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 53/2022 entre o Município de Beja e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 22

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS:

- Saint - Gobain Portugal, SA - Autorização de laboração contínua 24
- Alualpha - Fabrico e Comercialização de Ferragens, SA - Autorização de laboração contínua 26
- Carmona - Sociedade de Limpeza e Tratamento de Combustíveis, SA - Autorização de laboração contínua 28

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS 30

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE 33
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras 57
- Contrato coletivo entre a FNOP - Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras 67

– Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras	71
– Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado	87
– Acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Revisão global	124
– Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras	157
– Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro - Alteração salarial e outras	160
– Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras	163
– Acordo de adesão entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES ao contrato coletivo entre a mesma confederação de empregadores e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros	166
– Acordo de adesão entre a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro aos acordos coletivos celebrados entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e as mesmas associações sindicais (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) e entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e as mesmas associações sindicais (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras)	167

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I - ESTATUTOS:

– SITAC - Sindicato Independente dos Tripulantes da Aviação Civil que passa a denominar-se SITACPT - Sindicato Independente dos Tripulantes da Aviação Civil - Alteração	169
--	-----

II - DIREÇÃO:

– SITACPT - Sindicato Independente dos Tripulantes da Aviação Civil - Eleição	193
– Sindicato do Pessoal de Investigação Criminal da Polícia Judiciária - SPIC - Eleição	194
– Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC - Eleição	195
– Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Retificação	197

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I - ESTATUTOS:

- ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros - Alteração 199

II - DIREÇÃO:

- ANID - Associação Nacional da Indústria de Alimentação Infantil e Nutrição Entérica e Parentérica - Eleição 216
- Associação Empresarial Penedo do Granada - Eleição 217
- AECC - Associação Empresarial do Concelho de Cascais - Eleição 218
- Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF - Eleição 219
- Associação Portuguesa de Tintas - Eleição 220
- Associação Portuguesa de Produtores de Flocos de Cereais - Substituição 221

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I - ESTATUTOS:

- Essity Portugal, L.^{da} - Constituição 222
- Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE - Constituição 231
- PDV Sociedade de Turismo e Lazer, SA - Constituição 252

II - ELEIÇÕES:

- Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE - Eleição 267
- Fundação Centro Cultural de Belém - Eleição 268
- PDV Sociedade de Turismo e Lazer, SA - Eleição 269
- Essity Portugal, L.^{da} - Eleição 270
- Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Eleição 271

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I - CONVOCATÓRIAS:

- Akwel Tondela (Portugal), L.^{da} - Convocatória 272
- Associação de Municípios para a Gestão Sustentável de Resíduos do Grande Porto - LIPOR - Convocatória 273

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Papeleira Coreboard, SA - Eleição 274
- REN - Rede Eléctrica Nacional, SA - Eleição 275
- ENEOP 3 - Desenvolvimento de Projecto Industrial, SA - Eleição 276

– Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, L. ^{da} - Eleição	277
– Uchiyama Portugal - Vedantes, Unipessoal L. ^{da} - Eleição	278

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

Direção-Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP).

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 41/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vieira do Minho e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**Preâmbulo**

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 500 (quinhentos) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

- a) Domingo e Segunda-feira; ou
- b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

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

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

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

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.^a**Período experimental**

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

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

Cláusula 20.^a**Formação profissional**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a**Direito de informação**

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

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

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

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

Cláusula 27.^a**Direito de formação**

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a**Direito de representação**

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

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

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

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

Cláusula 29.^a**Representantes dos trabalhadores**

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

- 2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.
- 3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.
- 4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.
- 5- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.^a

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

Cláusula 35.^a**Objetivos**

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

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

Cláusula 36.^a**Competências**

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

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

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

Cláusula 37.^a**Medicina do trabalho**

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

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

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

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, ser-

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 47.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Vieira do Minho, 9 de julho de 2026.

Pelo Município de Vieira do Minho:

Dr. *Filipe Alexandre Soares de Oliveira*, na qualidade de presidente da Câmara de Vieira do Minho.

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

Sr. *Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves*, na qualidade de tesoureiro, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr. *Nuno Ricardo Pereira da Silva Braga*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 20 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 48/2026, a fl. 106 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 8/2026 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 53/2022 entre o Município de Beja e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

O Município de Beja e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA), outorgantes do Acordo Coletivo de Empregador Público (ACEP) n.º 53/2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 241, de 16 de dezembro de 2022, alteram o referido ACEP, nos termos seguintes:

Artigo 1.º

São alteradas as cláusulas 1ª, n.º3, 23ª, com o aditamento de um novo número 3, e consequente renumeração dos números seguintes, e número 9, e 24ª, com o aditamento dos números 4 e 5, que passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 1.ª

1- (...)

2- (...)

3- Para cumprimento do disposto na alínea g), do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 55 trabalhadores.

Cláusula 23.ª

1- (...)

2- (...)

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade.

4- (anterior n.º3)

5- (anterior n.º4)

6- (anterior n.º5)

7- (anterior n.º 6)

8- (anterior n.º 7)

9- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no n.º 3 é a que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano civil em que as férias se vencem.

Cláusula 24.ª

1- (...)

2- (...)

3- (...)

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

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

Artigo 2.º

A presente alteração é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo ACEP celebrado e identificado no artº 1º da presente alteração, nos termos da cláusula 1ª daquele, mantendo-se inalteradas todas as restantes cláusulas do mesmo.

Artigo 3.º

A presente alteração ao ACEP entra em vigor no dia útil seguinte à publicação.

Beja, 15 de julho de 2026.

Pelo empregador público:

Nuno Fernando Montes Palma Ferro, presidente da Câmara Municipal de Beja.

Pela associação sindical:

Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles, na qualidade de mandatário e membro da direção, em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

José Luís Palma Contente, na qualidade de mandatário e membro da direção, em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Depositado em 21 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 50/2026, a fl. 107 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Saint - Gobain Portugal, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa acima identificada Saint - Gobain Portugal, SA, com o NIF 502 208 546 e sede comercial na Rua da Carreira Branca, Zona Industrial de Taboeira 3800-055 Aveiro, prosseguindo a atividade económica principal de fabricação de argamassas (CAE 23640), requereu, nos termos e para os efeitos do artigo 16.º, número 3 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua atual redação, autorização para laborar continuamente no estabelecimento sito no Centro de Produção de Pombal, Parque Industrial Manuel da Mota, Lote 16, Pombal.

A requerente fundamenta o pedido, essencialmente, em motivos de natureza económica, operacional e técnica, concretamente que é imperativo estabelecer um regime de laboração contínua na citada unidade que permita dar cabal resposta às necessidades colocadas pelo mercado. De acordo com a mesma, a unidade em questão, em Pombal, encontra-se muito perto da capacidade máximo diária de produção, sendo essencial que os fornos da linha de calcinação e da linha de placa estejam ligados 24 horas, 7 dias por semana, para que a empresa possa não só dar resposta às encomendas, bem como diminuir perdas energéticas desnecessários que, além de acarretar custos para a empresa, acarretam gastos de energia desnecessários. Por outro lado, refere que as paragens semanais da linha originam problemas de qualidade no produto, dada a instabilidade da temperatura dos fornos o que, por conseguinte, aumenta consideravelmente os custos energéticos devido às constantes paragens e alterações de temperatura a que estes sujeitos. Considerando os fundamentos invocados, que se pretendem essencialmente com motivos técnicos e económicos, a empresa requereu a autorização para laborar continuamente.

De acordo com a informação vertida no requerimento e relatório do Serviço Desconcentrado, a atividade que prossegue está subordinada, do ponto vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Não foi apresentado parecer das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, uma vez que não existem;
- 3- Declaração de concordância dos trabalhadores pelo regime de laboração contínua relativamente aos trabalhadores a abranger por este regime;
- 4- Foi apresentado documento que atesta a autorização de exploração da atividade industrial, concretamente para a 23620 - Fabricação de produtos de gesso para a construção, com o NUI 1015000939;
- 5- Declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que tem a situação contributiva regularizada, concretamente da administração tributária e do instituto da Segurança Social;
- 6- Projeto de horário de trabalho a implementar, e respetivo teor;
- 7- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, no uso das competências delegadas pelo Ministro da Economia e da Coesão Territorial, o Secretário de Estado da Economia, João Rui da Silva Gomes Ferreira, nos termos do Despacho n.º 9341/2025, de 7 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 151, e enquanto membro do Governo responsável pela área do trabalho, no uso das competências delegadas pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, Adriano Rafael Moreira, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148:

É autorizada a empresa, Saint - Gobain Portugal, SA, com o NIPC 502 208 546 a laborar continuamente no estabelecimento industrial sito no Centro de Produção de Pombal, Parque Industrial Manuel da Mota, Lote 16, Pombal, por um período de 5 anos.

29 de julho de 2026 - O Secretário de Estado da Economia, *João Rui Ferreira*.

10 de setembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Alualpha - Fabrico e Comercialização de Ferragens, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa Alualpha - Fabrico e Comercialização de Ferragens, SA, com o NIPC 501 523 901, com sede e estabelecimento na Estrada do Concelho, Terrugem, 2705-572 São João das Lampas, Sintra, Lisboa requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua atual redação, autorização para laborar continuamente no seu estabelecimento localizado na Estrada do Concelho, Terrugem, 2705-572 São João das Lampas, Sintra, Lisboa, para desenvolver a atividade industrial de ferragens (fabricação de fechaduras, dobradiças e outras ferragens - CAE 25620¹).

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

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica e económica invocando que a empresa se dedica ao fabrico e comercialização de ferragens, a qual é exercida, designadamente, nas secções de embalagem, lacagem, mecanização, controlo de qualidade, moldes e ferramentas, injeção, manutenção, prensas, corte, zincagem, descasque, gestão de resíduos, ETAR entre outras, sendo que o período de laboração continua será, sobretudo, aplicável às secções de ETAR, injeção e corte.

Nestas secções, o trabalho é contínuo e necessário por questões que se prendem com a qualidade, segurança e eficiência energética, uma vez que cada paragem implica o arrefecimento repentino dos moldes, cuja temperatura pode chegar aos 200°C, o que resulta num desgaste acentuado dos meios de produção, que têm, necessariamente, um tempo de vida limitado, com custos de manutenção associados, aumentando, por sua vez, mais energia despendida no reaquecimento das máquinas e reduz, drasticamente, o tempo útil de um turno de trabalho.

Por outro lado, as referidas paragens potenciam o desperdício de peças, resultando numa ineficiência que, através deste regime pode ser colmatada, e, ao nível da segurança, considerando que a matéria-prima utilizada é fundida a altas temperaturas (430°C no caso do *zamak* e 700°C no caso do alumínio), é necessário a presença de uma pessoa nestas circunstâncias.

No que diz respeito à ETAR, integrada numa unidade industrial classificada, a mesma é responsável pelo tratamento de efluentes industriais gerados de forma contínua, ora, o seu funcionamento ininterrupto é fundamental para garantir o cumprimento dos parâmetros legais de descarga definidos na Licença de Rejeição de Efluentes, sendo que a sua interrupção compromete a eficácia do tratamento, uma vez que o tratamento envolve operações físico-químicas que exigem monitorização e controlo permanentes, nomeadamente redução de contaminantes perigosos, prevenção de sobrecarga nos tanques de receção e tratamento. Para além disto, o trabalho ininterrupto na ETER assegura a mitigação de riscos ambientais.

Neste enquadramento, entende a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada e otimizada com o recurso ao regime de laboração contínua, que constitui a solução para as suas necessidades.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- No que concerne à solicitação do parecer das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores a empresa informou que não existe comissão de trabalhadores nem comissão sindical/intersindical nem delegados sindicais na empresa;
- 3- Foi apresentado documento emitido pela divisão de gestão e licenciamento da Câmara Municipal de Sin-

¹ Face à Rev.4, o anterior CAE 25720 foi convertido no CAE 25620 - Fabricação de fechaduras, dobradiças e outras ferragens, considerando o disposto no Decreto-Lei n.º 9/2025, de 12 de fevereiro.

tra, datado de 18 de julho de 2025, onde se refere que a apresentação do pedido de regularização apresentado pela empresa constitui título legítimo para a exploração provisória do estabelecimento ou para o exercício da atividade;

4- Foi apresentado projeto de horário de trabalho a implementar;

5- Foram apresentadas declarações de concordância assinadas pelos trabalhadores, onde é referido, de forma expressa, que nada tem a opor relativamente ao trabalho em regime de laboração contínua;

6- Foram apresentadas declarações emitidas pelas entidades competentes que comprovam que a empresa possui a situação contributiva e tributária regularizada perante, respetivamente, a Segurança Social e a Autoridade Tributária;

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

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, no uso das competências delegadas pelo Ministro da Economia e da Coesão Territorial, o Secretário de Estado da Economia, nos termos do Despacho n.º 9341/2025, de 7 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 151, e, enquanto membro do Governo responsável pela área do trabalho, no uso das competências delegadas pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, Adriano Rafael Moreira, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148:

É autorizada a empresa Alualpha - Fabrico e Comercialização de Ferragens, SA com o NIPC 501 523 901, a laborar continuamente no estabelecimento industrial, sito na Estrada do Concelho, Terrugem, 2705-572 São João das Lampas, Sintra, Lisboa, por um período de 5 anos.

29 de julho de 2026 - O Secretário de Estado da Economia, *João Rui Ferreira*.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Carmona - Sociedade de Limpeza e Tratamento de Combustíveis, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa Carmona - Sociedade de Limpeza e Tratamento de Combustíveis SA, com o NIPC 501 741 380, sede no Monte dos Bijagós, Jardim, 2925-201 Brejos de Azeitão, Setúbal, com o CAE principal 38215 (valorização de resíduos não metálicos) e, nomeadamente, CAE secundário 19202 (fabricação de produtos petrolíferos a partir de resíduos), e estabelecimento industrial sito na Avenida do Rio Guadiana, 2910-453 Setúbal, requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, n.º 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na atual redação, autorização para laborar continuamente, na área produtiva do seu estabelecimento industrial identificado, pelo período de dois anos.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem técnica, operacional e económica invocando que a atividade desenvolvida na área produtiva integra um processo produtivo contínuo, cuja interrupção implica prejuízos técnicos relevantes, perdas de eficiência e aumento significativo de custos operacionais. É ainda necessário garantir a estabilidade e a regularidade da produção, sendo esta área essencial para a sustentabilidade económica e margem operacional da empresa, sendo que, a laboração da empresa apenas em dias úteis, compromete os prazos de entrega, pondo em causa compromissos contratuais e os níveis de serviço.

Adicionalmente, fundamenta o recurso à laboração contínua com a necessidade de reduzir o recurso sistémico a trabalho suplementar ao fim-de-semana, promovendo uma organização do tempo de trabalho mais previsível e equilibrada, quer para a empresa quer para os trabalhadores, através da fixação de turnos rotativos.

Neste enquadramento, entende, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido, que constitui a solução para as suas necessidades.

De acordo com a informação vertida no requerimento, a atividade que prossegue está subordinada, do ponto vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- No que concerne à solicitação do parecer das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, a empresa informou que não existem quaisquer estruturas no estabelecimento, seja comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical, ou delegados sindicais;
- 3- A empresa procedeu à consulta prévia e escrita aos trabalhadores a abranger pelo regime de laboração contínua, tendo apresentado também minuta de contrato de trabalho sem termo que contempla uma cláusula com o regime de turnos;
- 4- Foi apresentado Título Único Ambiental n.º TUA000005423092020EA, emitido pela Agência Portuguesa do Ambiente, IP;
- 5- Foi apresentado Título Digital de Exploração n.º 1512000353, emitido pelo IAPMEI - Agência para a Competitividade e Inovação, IP, ao abrigo do Sistema da Indústria Responsável, datado de 11 de maio de 2023, verificando a aptidão para o exercício da atividade económica, nomeadamente a correspondente ao CAE 19202 - Fabricação de produtos petrolíferos a partir de resíduos;
- 6- Foi apresentado projeto de horário de trabalho a aplicar e respetivo teor, que se mostra conforme as disposições legais;
- 7- Foram apresentadas declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que a requerente tem a situação tributária e contributiva regularizada perante a Autoridade Tributária e a Segurança Social, respetivamente;
- 8- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, no uso das competências delegadas pelo Ministro da Economia e da Coesão Territorial, o Secretário de Estado da Economia, nos termos do Despacho n.º 9341/2025, de 7 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 151, e, enquanto membro do Governo responsável pela área do trabalho, no uso das competências delegadas pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, na sua atual redação, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148:

Autorizar a empresa Carmona - Sociedade de Limpeza e Tratamento de Combustíveis SA com o NIPC 501 741 380 a laborar continuamente na área produtiva do seu estabelecimento sito na Avenida do Rio Guadiana, 2910-453 Setúbal, pelo período de dois anos.

29 de julho de 2026 - O Secretário de Estado da Economia, *João Rui Ferreira*.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2026, abrange as relações de trabalho entre os empregadores que, no território nacional ou linhas internacionais, se dediquem ao transporte rodoviário de mercadorias, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A ANTRAM e a FECTRANS requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 21 234 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 11,5 % são mulheres e 88,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 6162 TCO (29 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 15 072 TCO (71 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 91,9 % são homens e 8,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 9,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 14,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 14, de 8 de junho de 2026, ao qual deduziram oposição o SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias, o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT, o Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas e Mercadorias - SIMMPER e o Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN), pretendendo a não emissão da portaria de extensão ou, caso não seja assim entendido, a exclusão dos trabalhadores filiados nos sindicatos oponentes e todas as relações de trabalho em que a aplicação da portaria de extensão colida com os contratos coletivos celebrados com os sindicatos oponentes e respetivas portarias de extensão. Em síntese, no entender das oponentes: i) a emissão de portaria de extensão do contrato coletivo não observa o critério da representatividade da federação sindical outorgante; ii) a emissão da portaria de extensão viola o princípio da subsidiariedade, previsto no número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho, por inexistência de vazio de regulamentação, porquanto são aplicáveis no setor os contratos coletivos celebrados entre as associações sindicais oponentes com a Associação Nacional de Transportadores Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e a Associação Nacional das Transportadoras Portuguesas - ANTP e respetiva portaria de extensão.

A argumentação no sentido de que a emissão de portaria de extensão exige a observância da representatividade das partes outorgantes do contrato coletivo a estender, não tem cabimento na lei. Com efeito, quer o Código do Trabalho, quer a Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, não preveem qualquer requisito de representatividade das partes outorgantes como condição de admissibilidade de emissão de portaria de extensão. Efetivamente, para além dos requisitos formais de admissibilidade previstos no número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, o número 2 do mesmo artigo determina que a extensão é possível mediante ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem. Entre essas circunstâncias consideram-se, nomeadamente, a identidade ou semelhança económica e social das situações abrangidas pela extensão e no do instrumento a que se refere. E, na verdade, para a ponderação de tais circunstâncias, a RCM n.º 82/2017 determina que, tendo em conta o disposto no número 2 do artigo 514.º e no artigo 515.º do Código do Trabalho, sejam analisados os indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da referida resolução. Ora, entre esses indicadores não figura qualquer critério de representatividade das partes outorgantes da convenção como requisito para a emissão da respetiva portaria de extensão.

A argumentação no sentido de que a emissão da portaria de extensão viola o princípio da subsidiariedade porque existe regulamentação aplicável no setor, nomeadamente portaria de extensão, não colhe. Contrariamente ao que as oponentes alegam, o que o número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho dispõe é que «A portaria de extensão só pode ser aplicada na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial». Portanto, sendo o âmbito pessoal de aplicação da portaria de extensão as relações de trabalho não abrangidas, diretamente, por convenção coletiva, o que este princípio visa é a não aplicação de portaria de extensão às relações de trabalho abrangidas (ou que venham entretanto a ser abrangidas) por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial e não, como pretendem fazer crer as oponentes, impedir a emissão ou aplicação de portaria de extensão às relações de trabalho abrangidas por anterior portaria de extensão. Ademais, a argumentação expendida é contrária ao regime legal aplicável, porquanto, o número 2 do artigo 483.º do Código do Trabalho admite a concorrência entre portarias de extensão, ou seja, a admissibilidade de emissão de portarias de extensão de convenções coletivas concorrentes, fixando igualmente os critérios aplicáveis em caso de concorrência.

Não obstante, considerando que cabe às associações sindicais oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores nelas filiados e da autonomia negocial coletiva, procede-se à exclusão dos referidos trabalhadores no âmbito pessoal de aplicação da portaria de extensão.

Assim,

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

Artigo 1.º

- 1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Transportado-

res Públicos Rodoviários de Mercadorias - ANTRAM e outra e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem ao transporte rodoviário de mercadorias e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente portaria não é aplicável a trabalhadores filiados no SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias, no Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT, no Sindicato Nacional de Motoristas de Matérias Perigosas e Mercadorias - SIMMPER e no Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN).

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2026.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

CAPÍTULO I

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

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por CCT, aplica-se a todo o distrito de Santarém.

2- A presente CCT obriga, por um lado, as empresas que se dediquem à atividade económica de comércio retalhista, comércio misto de retalho e grossista (retalho e armazenagem, importação e ou exportação), comércio por grosso, prestadores de serviços, designadamente, nas áreas de penteado e estética, agências funerárias, serviços de eletricidade, relojoaria, informática e atividades conexas, filiadas na ACISO - Associação Empresarial de Ourém Fátima, na ACE - Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal, Mação e Vial de Rei, na ACES - Associação Comercial, Empresarial e Serviços dos Concelhos de Santarém, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo e Chamusca, na ACITOFEB - Associação Comercial e Industrial de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha e, por outro, os trabalhadores dessas empresas filiados no SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços.

3- Excetuam-se deste âmbito todas as empresas que exercendo atividade comercial estão abrangidas por convenção coletiva de trabalho específica para o subsector de atividade económica a que se dedique.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, Segurança Social e Solidariedade, no momento do depósito desta CCT e das suas subsequentes alterações, o respetivo regulamento de extensão a todas as empresas e a todos os trabalhadores ao seu serviço que desenvolvendo atividade económica no âmbito da presente convenção não sejam filiados nas associações outorgantes.

5- O âmbito profissional é o constante do anexo I.

6- Esta CCT abrange 1276 empresas e 6450 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- A presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de 12 meses.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de maio de 2026.

3- A proposta de revisão desta CCT, na parte que respeita à tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita decorridos até nove meses contados a partir da data referida no número anterior.

4- A proposta de revisão desta CCT, na parte não prevista no número anterior, far-se-á mediante comunicação escrita enviada à outra parte, através de carta registada com aviso de receção, acompanhada de proposta negocial global.

5- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a receção da proposta referida no número anterior.

6- As negociações iniciar-se-ão nos primeiros 10 dias úteis após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

CAPÍTULO II

Classificação profissional, admissão e acessos

Cláusula 3.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as funções efetivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

Cláusula 4.^a

Condições de admissão

1- As idades mínimas para admissão ao serviço das entidades empregadoras abrangidas por este contrato são as seguintes:

- a) 18 anos completos para os cobradores, motoristas e trabalhadores de agências funerárias;
- b) 16 anos completos para os restantes profissionais.

2- Quem ainda não seja titular de carteira profissional ou certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para a respetiva profissão, deverá ter, no ato de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei, ou pelo regulamento da carteira profissional e a robustez física suficiente para o exercício da atividade.

3- Para os trabalhadores de escritório, exige-se como habilitações mínimas a escolaridade mínima obrigatória ou equivalente, essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

Cláusula 5.^a

Estágio e acessos

- 1- Os estágios têm a duração máxima de um ano.
- 2- As promoções e acessos operam-se do seguinte modo:

A) Profissionais de escritório

- 1- Os profissionais de escritório serão admitidos como assistente administrativo (estagiário).
- 2- Os assistentes administrativos (estagiários) serão promovidos a assistentes administrativos de 3.^a logo que perfaçam um ano como estagiários.
- 3- Os assistentes administrativos de 3.^a ascenderão a assistentes administrativos de 2.^a e estes a assistentes administrativos de 1.^a após três anos de permanência naquelas categorias.

B) Profissionais do comércio

- 1- Os empregados de loja-ajudantes e os operadores-ajudantes de supermercado serão obrigatoriamente promovidos a empregados de loja de 3.^a e a operadores de supermercado de 2.^a, respetivamente, logo que completem três anos de permanência naquela categoria.
- 2- Os empregados de loja de 3.^a e os operadores de supermercado de 2.^a ascenderão, respetivamente, a empregados de loja de 2.^a e a operadores de supermercado de 1.^a após três anos de permanência naquelas categorias.
- 3- Os empregados de loja de 2.^a e os operadores de supermercado de 1.^a ascenderão, respetivamente, a empregados de loja de 1.^a e a operadores especializados de supermercado após três anos de permanência naquelas categorias.

C) Profissionais de informática

Sem prejuízo da norma constante no número 1 da presente cláusula o estagiário para planeador de informática e para operador de computador terá a duração de um ano, exceto se os trabalhadores apresentarem habilitações curriculares, caso em que a duração máxima do estágio será de nove meses.

D) Eletricistas

Os ajudantes de eletricista ascenderão a eletricista logo que perfaçam três anos de permanência naquela categoria.

E) Relojoeiros

1- Os ajudantes de relojoeiro ascenderão a relojoeiro de 3.^a logo que completem três anos de permanência naquela categoria.

2- Os relojoeiros de 3.^a ascenderão a 2.^a e estes a 1.^a logo que perfaçam três anos nas respetivas categorias.

F) Lanifícios e vestuário

Os bordadores ou costureiros ascenderão a bordador especializado ou costureiro especializado logo que perfaçam três anos de permanência nas respetivas categorias.

G) Alcatifador

1- Os alcatifador-ajudante ascenderão a alcatifador de 3.^a logo que perfaçam três anos de permanência na respetiva categoria.

2- O alcatifador de 3.^a ascenderá a 2.^a e este a 1.^a logo que perfaça três anos de permanência nas respetivas categorias.

H) Controlador de *stocks*

O controlador de *stocks* de 3.^a ascenderá a 2.^a e este a 1.^a após três anos de permanência nas respetivas categorias.

I) Mecânico de frio e ar condicionado

O técnico de frio e ar condicionado de 3.^a ascenderá a 2.^a e este a 1.^a após três anos de permanência nas respetivas categorias.

J) Montador de móveis

O montador de móveis de 3.^a ascenderá a 2.^a e este a 1.^a após três anos de permanência nas respetivas categorias.

K) Trabalhadores de agências funerárias

1- Após três anos de permanência na categoria, o empregado de agência funerária ajudante ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 3.^a

2- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 3.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 2.^a

3- Após três anos de permanência na categoria de empregado de agência funerária de 2.^a, o trabalhador ascenderá à categoria de empregado de agência funerária de 1.^a

L) Trabalhadores em carnes

1- Os trabalhadores classificados como praticante de carnes ascenderão à categoria profissional de segundo-oficial de carnes após três anos de permanência naquela categoria.

2- O segundo-oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro-oficial de carnes após 3 anos de permanência naquela categoria.

M) Trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética

1- Os estagiários, após seis meses, ascenderão à respetiva categoria profissional para a qual estagiarem.

2- O tempo de permanência nas restantes categorias será de três anos.

Cláusula 6.^a

Período experimental

O período experimental rege-se nos termos da lei geral - Código do Trabalho.

CAPÍTULO III

Deveres, direitos e garantias das partesCláusula 7.^a**Deveres da entidade empregadora**

Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- k) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho;
- l) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho.

Cláusula 8.^a**Deveres dos trabalhadores**

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

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

Cláusula 9.^a**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à entidade empregadora:

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

Cláusula 10.^a**Proibição de assédio**

1- É proibida a prática de assédio e discriminação da entidade empregadora perante o trabalhador, assim como dos trabalhadores entre si ou perante terceiros relacionados com a empresa.

2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- É proibida a discriminação com base na raça/etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.

4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar, caso existam indícios suficientes da prática de assédio e seu(s) respetivo(s) autor(es), nos termos e para efeitos do disposto na alínea l) do número 1 do artigo 127.º do Código do Trabalho.

5- A entidade empregadora deve garantir a existência de canais adequados à receção e tratamento de quaisquer denúncias relativas a situações de assédio, assegurando um tratamento independente e confidencial de todas as denúncias.

6- A proibição mencionada inclui a prática efetuada nos locais de trabalho, mas também fora destes, desde que por questões relacionadas com a relação laboral.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalhoCláusula 11.^a**Horário de trabalho**

1- O horário de trabalho semanal para os profissionais do comércio e equiparados poderá ser organizado segundo três modalidades à escolha de cada empregador: em regime de semana inglesa, em regime de trabalho ao sábado à tarde e em regime de trabalho ao domingo.

a) Em regime de semana inglesa: O horário será de quarenta horas de trabalho por semana, distribuídas por cinco dias e meio. O descanso semanal será ao sábado à tarde e ao domingo;

b) Em regime de trabalho ao sábado à tarde: O horário de trabalho será de quarenta horas por semana. Neste

caso, o descanso semanal será ao domingo, a que acrescerá uma das seguintes alternativas:

- i) Um dia completo ou dois meios-dias de descanso complementar a gozar de segunda a sexta-feira;
- ii) Um meio-dia de descanso complementar a gozar de segunda a sexta-feira e a uma compensação igual a 2,5 % do vencimento mensal do trabalhador por cada período completo de trabalho ao sábado à tarde.
- c) Em regime de trabalho ao domingo: o horário de trabalho será de quarenta horas por semana, tendo o Trabalhador direito:
 - i) A dois dias de descanso seguidos;
 - ii) A uma compensação igual a 5 % do seu vencimento (ordenado base) por cada domingo de trabalho;
 - iii) E, a que de quatro em quatro semanas, o descanso semanal coincida com o sábado e domingo.

2- O horário de trabalho para os profissionais de escritório e equiparados será de 40 horas, de segunda-feira a sexta-feira. Em casos excepcionais, devidamente comprovados, admite-se a possibilidade destes profissionais prestarem trabalho aos sábados, sem prejuízo do número de horas semanais.

3- Durante o mês de dezembro, os trabalhadores que pratiquem o horário de trabalho previsto na alínea a) do número 1 desta cláusula prolongarão aos sábados o seu horário de trabalho até às 19h00, tendo como compensação os dias de 26 de dezembro e 2 de janeiro. Caso estes dias coincidam com dias de descanso a referida compensação far-se-á nos dias úteis imediatos, respetivamente.

4- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente contrato coletivo de trabalho, se encontrem a praticar um horário de trabalho coincidente com o regime da semana inglesa ou de trabalho ao sábado à tarde, manterão esses horários de trabalho, sem prejuízo dos mesmos poderem vir a ser alterados mediante acordo escrito entre o empregador e o trabalhador.

5- O período diário de trabalho é interrompido por um intervalo para refeição e descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que cada um dos períodos não tenha duração superior a cinco horas.

6- Nos estabelecimentos ou secções que funcionem ininterruptamente por períodos superiores a oito horas por dia pode o empregador organizar horários de trabalho por turnos, não podendo estes iniciar-se antes das 7h00 e prolongar-se para além das 24h00, devendo ser pagas as horas a partir das 20h00 com acréscimo de 25 % a primeira hora e 50 % as seguintes, e desde que haja acordo com o trabalhador e daí não resulte prejuízo sério para si e para a sua família.

Cláusula 12.^a

Banco de horas

1- Ao abrigo e para os efeitos do artigo 208.º do Código do Trabalho, é instituído um regime de banco de horas, que se rege pelo disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 2 horas diárias, tendo o acréscimo por limite cinquenta horas por semana e cento e cinquenta horas por ano, desde que observado o disposto nos números seguintes.

3- O regime de banco de horas, previsto na presente cláusula, não pode ser utilizado em simultâneo com o regime de adaptabilidade e no trabalho a tempo parcial.

4- A utilização do regime de banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

5- A compensação do trabalho em acréscimo deverá ser feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho. Só excecionalmente, e por manifesta impossibilidade, poderá ser compensada em dinheiro, cabendo a escolha ao empregador. Caso seja paga em dinheiro, o mesmo far-se-á de acordo com o previsto no número 13 da presente cláusula.

6- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, ou a redução do tempo de trabalho, com 5 dias de antecedência, salvo no caso de força maior, nas quais a comunicação ao trabalhador deve ser feita logo que for possível.

7- Nas situações previstas no número anterior, salvo o caso de força maior, o trabalhador poderá por motivos atendíveis, fundamentados e comprovados, solicitar a dispensa de realização de trabalho em banco de horas, cabendo ao empregador validar ou recusar a dispensa solicitada.

8- O trabalhador pode ter a iniciativa de, com uma antecedência de 5 dias, propor ao empregador, o dia e/ou o período do dia em que pretenda usufruir do regime de banco de horas em seu favor ou gozar a compensação do trabalho prestado em acréscimo, só podendo o empregador negar tal autorização em caso de força maior.

9- Sem prejuízo de outros períodos de referência mais curtos a serem implementados pelo empregador, o período de referência para apuramento do saldo do tempo de trabalho prestado a mais ou a menos ao abrigo do regime de banco de horas não poderá ser superior a 9 meses.

10- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ou a compensação da redução do tempo de trabalho deve ser efetuada até ao final do trimestre seguinte ao termo do período de referência a que respeite. Se findo esse prazo se verificar um saldo a favor de qualquer das partes, o tempo de trabalho em excesso ou em falta será pago, consoante o caso, ao trabalhador nos termos do número 5, ou ao empregador com base no valor hora da remuneração base.

11- s trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes têm direito a ser dispensadas da prestação de trabalho em regime de banco de horas, mediante comunicação por escrito dirigida ao empregador com cinco dias de antecedência relativamente à produção de efeitos da dispensa.

12- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente dos tempos de trabalho, a pedido deste.

13- No caso de cessação do contrato de trabalho por motivo não imputável ao trabalhador, se a conta corrente do regime de banco de horas à data da cessação apresentar um saldo a seu favor, o mesmo será pago com o acréscimo de 25 %.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho, nos termos previstos na lei.

2- O trabalho suplementar, que tem carácter excecional, será registado de forma inequívoca no início e no fim da sua prestação.

3- O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição horária, acrescida das seguintes percentagens:

a) Se prestado em dia útil:

i) 50 % na primeira hora;

ii) 75 % na 2.^a hora ou frações subsequentes.

b) Se prestado em dia de descanso semanal (obrigatório ou complementar) ou em dia feriado:

i) 100 % por hora ou fração.

4- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 14.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho noturno será remunerado com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 15.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites do período normal de trabalho diário, deverão ser organizados horários de trabalho por turnos fixos ou rotativos.

2- A definição dos turnos é feita do modo seguinte:

a) Turnos fixos são grupos de horários de trabalho fixos, cuja soma, com ou sem sobreposição, integra o período de funcionamento;

b) Entende -se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos na cláusula 10.^a, podendo esta correspondência, nos turnos rotativos, ser calculada em relação a um período máximo de quatro semanas.

4- O empregador é obrigado a afixar a escala de turnos rotativos preferencialmente com a antecedência mínima de 15 dias, mas nunca inferior a 8 dias.

5- Nos turnos fixos, o empregador não pode obrigar o trabalhador a mudar de turno, esta mudança só pode ocorrer com o acordo do trabalhador.

6- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

7- O disposto nesta cláusula quanto a turnos não prejudica o estatuído neste CCT quanto ao dia de descanso semanal e quanto a feriados.

8- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre trabalhadores e o empregador. Se não houver acordo, competirá a este fixar a composição dos turnos, tomando sempre em conta, os interesses manifestados pelos trabalhadores e as suas necessidades.

9- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador direito a um subsídio de turno de 20 % da retribuição base.

10- O subsídio não será pago em relação aos períodos de ausência ao serviço que não confirmam direito a retribuição e deixa de ser devido apenas quando o trabalhador deixe de prestar trabalho em regime de turnos rotativos.

11- O trabalho em regime de turnos fixos não confere direitos a subsídio de turno; no entanto, caso seja praticado no período convencionalmente considerado noturno, o trabalhador terá direito à retribuição especial correspondente, para além da retribuição normal.

12- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores, quando previamente acordadas entre trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável pelo serviço até ao início do período de trabalho.

13- A mudança de horário de trabalho do trabalhador para o regime de turnos depende do seu acordo escrito quando implica alteração do seu contrato individual de trabalho.

14- Independentemente do disposto no número anterior, o empregador, com respeito pelo estabelecido no número 4 e mediante a prévia audição dos trabalhadores, poderá determinar a mudança para um horário de turnos, sempre que resulte de:

- a) Alteração global do horário de trabalho de um sector ou serviço da empresa, imposta por razões técnicas ou de racionalização económica;
- b) Transferência de mão-de-obra em situação de subocupação;
- c) Outras razões imperiosas, definidas pelo interesse global da empresa.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 16.^a

Retribuições mínimas

1- As remunerações mínimas mensais auferidas pelos trabalhadores são as constantes do anexo II.

2- A forma a considerar para cálculo de horas simples é a seguinte:

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

3- No cálculo para subsídio de férias ou de Natal, consideram-se a parte fixa da remuneração, bem como a parte variável da mesma, quando exista.

Cláusula 17.^a

Retribuições dos trabalhadores quando exercem funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas categorias, receberá a remuneração estipulada para a mais elevada.

Cláusula 18.^a

Substituição temporária

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, passará a receber a retribuição correspondente à categoria do substituído durante o tempo que a substituição durar.

Cláusula 19.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no valor de 6,15 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado, desde que cumpridas no mínimo quatro horas diárias.

2- Os trabalhadores a tempo parcial, cujo período normal de trabalho seja fixado até quatro horas diárias, têm direito ao subsídio de refeição calculado proporcionalmente ao período normal de trabalho

3- O valor do subsídio atribuído nesta cláusula não será considerado no período de férias, nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 20.^a**Subsídio de Natal**

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

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 21.^a**Diuturnidades**

Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no valor de 13,00 € por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de duas diuturnidades.

Cláusula 22.^a**Abono para falhas de caixa**

1- Os trabalhadores classificados como caixa, caixa de comércio e cobrador terão direito a um abono para falhas com o valor mensal de 19,00 € apenas nas situações em que as suas funções impliquem operar com dinheiro físico.

2- No impedimento dos trabalhadores titulares dessa categoria, o abono será recebido pelos seus substitutos, enquanto durar a substituição.

Cláusula 23.^a**Formação profissional**

1- Ao dever das entidades patronais de assegurar a cada trabalhador o direito à formação profissional contínua de 40 horas por ano, no mínimo, corresponde o dever do trabalhador em participar nas ações de formação que lhe sejam proporcionadas pelo empregador.

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

3- Caso o número mínimo anual de horas de formação tenha sido proporcionado aos restantes trabalhadores e não tenha sido proporcionado ao trabalhador por motivos de suspensão do contrato de trabalho por facto a si respeitante, o trabalhador perde direito a esta retribuição

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação do trabalho****Cláusula 24.^a****Feriados**

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

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

3- Além dos atrás enumerados, são ainda de observância obrigatória:

a) Feriado municipal da localidade onde se encontra sedado e estabelecido; ou feriado distrital nos casos em que o primeiro não exista;

b) Terça-Feira de Carnaval.

4- Os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho em dia feriado, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio equivalente a 100 % do valor hora, calculado segundo a fórmula seguinte:

Trabalho no feriado:

Remuneração horaria = [(Retribuição base x 12): (Número de horas de trabalho semanal x 52)] x 2

Remuneração diária = Remuneração horaria x Número de horas diárias.

Cláusula 25.^a

Período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por esta CCT terão direito, em cada ano civil, ao gozo de 22 dias úteis de férias, sem prejuízo da sua retribuição normal. Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados. Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.

2- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

3- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

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

6- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, que trabalham na mesma empresa ou estabelecimento, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

7- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade empregadora fixar entre 1 de maio e 31 de outubro um período de férias que não pode ser superior a 17 dias de férias, cabendo ao trabalhador marcar os restantes cinco dias, rateado entre os trabalhadores da empresa e desde que salguarde os períodos de relevância local.

8- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

9- Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos números anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

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

12- Os dias de nojo que eventualmente o trabalhador tenha gozado no ano a que as férias se reportam, não são contabilizados como faltas para efeitos da majoração prevista neste artigo.

13- Mediante acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador, as férias poderão ser gozadas fora do período de maior atividade turística, conferindo, nesse caso, direito a majoração das férias, nos seguintes termos:

a) Caso o trabalhador goze 10 dias de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 30 de setembro,

terá direito a 1 dia adicional de férias, sem acréscimo do respetivo subsídio;

b) Caso o trabalhador goze entre 11 a 15 dias de férias fora do período compreendido entre 1 de abril e 31 de outubro, terá direito a 2 dias de férias adicionais, sem acréscimo do respetivo subsídio;

c) Caso o trabalhador goze a totalidade do período de férias fora do período compreendido entre 1 de março e 31 de outubro, terá direito a 3 dias adicionais de férias, sem acréscimo do respetivo subsídio.

Cláusula 26.^a

Subsídio de férias

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

2- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do maior período de férias, podendo sê-lo proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição de férias e respetivo subsídio:

- a) Correspondentes a férias vencidas e não gozadas;
- b) Proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 27.^a

Definição de faltas

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

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

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

Cláusula 28.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) A motivada por falecimento do cônjuge, parente ou afim, nos termos seguintes:
 - i) Até 20 dias, por falecimento de descendentes do 1.º grau em linha reta;
 - ii) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;
 - iii) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.
- c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos do disposto na lei;
- d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador nos termos do disposto na lei;
- f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino do responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do disposto no Código do Trabalho;
- h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
- i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;
- j) A que por lei seja como tal considerada.

2- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação, a prestar em prazo razoável.

Cláusula 29.^a**Definição de faltas injustificadas**

É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número 1 da cláusula 28.^a

Cláusula 30.^a**Consequências das faltas**

- 1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
 - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) A falta para assistência a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos do disposto na lei;
 - d) As previstas na alínea j) do número 1 da cláusula 25.^a quando excedam trinta dias por ano;
 - e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.
- 3- A falta para assistência a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos da legislação em vigor, é considerada como prestação efetiva de trabalho.
- 4- A comunicação e prova sobre faltas justificadas regula-se pelo previsto na lei.
- 5- As faltas injustificadas implicam a perda de retribuição e poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos da lei.

CAPÍTULO VII**Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 31.^a****Regime geral**

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime geral previsto na lei.

CAPÍTULO VIII**Poder disciplinar****Cláusula 32.^a****Sanções disciplinares**

- 1- Considera-se infração disciplinar o facto voluntário e culposo, quer conste de ação ou omissão, que viole os deveres decorrentes da lei e deste contrato.
- 2- No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
 - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
- 3- A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:
 - a) As sanções pecuniárias aplicadas a trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
 - b) A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis;
 - c) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 dias.
- 4- Para a graduação da sanção a aplicar deve atender-se à natureza e gravidade da infração, à categoria e posição hierárquica do trabalhador e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infração.

5- Para os efeitos previstos no número anterior, deve a entidade empregadora manter devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares de cada trabalhador e juntar sempre certificado deste a qualquer processo disciplinar que seja instaurado.

6- A aplicação da sanção deve ter lugar nos três meses subsequentes à decisão, sob pena de caducidade.

Cláusula 33.^a

Sanções abusivas

1- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador:

a) Ter reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordem a que não deva obediência, nos termos da alínea e) da cláusula 8.^a;

c) Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os seus direitos ou garantias.

2- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

a) Até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior;

b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

Cláusula 34.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos da lei, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos fixados na lei.

3- Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4- O empregador que aplique sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula 30.^a deve indemnizar o trabalhador nos seguintes termos:

a) Os mínimos a que se refere o número anterior são elevados para o dobro;

b) Em caso de despedimento, a indemnização não deve ser inferior ao valor da retribuição base e diuturnidades correspondentes a 12 meses.

Cláusula 35.^a

Exercício de poder disciplinar

1- O poder disciplinar exerce-se através do procedimento disciplinar.

2- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

3- O procedimento disciplinar segue os termos definidos na lei e deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

4- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

5- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pela entidade empregadora, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquela.

6- Iniciado o procedimento disciplinar, a entidade empregadora pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

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

8- Sem prejuízo do correspondente direito de ação judicial, o trabalhador pode reclamar para o escalão hierarquicamente superior ao que aplicou a sanção.

CAPÍTULO IX

Atividade sindical

Cláusula 36.^a

Princípios gerais

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver atividade sindical nas empresas, nos termos da lei e deste contrato coletivo de trabalho.

2- As entidades empregadoras não têm o direito de interferir na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida de acordo com a lei e este contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 37.^a

Organização sindical na empresa

1- Os delegados sindicais são os representantes dos sindicatos nas empresas.

2- As direções sindicais comunicarão à respetiva entidade empregadora a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada com aviso de receção.

3- Compete aos delegados sindicais informar e esclarecer os seus colegas de trabalho, bem como zelar pelo cumprimento do exposto neste contrato coletivo de trabalho.

4- Para o exercício das suas funções sindicais os dirigentes sindicais beneficiam de um crédito de quatro dias por mês e os delegados sindicais de oito horas por mês sem perda de retribuição, respetivamente.

CAPÍTULO X

Direitos especiais

Cláusula 38.^a

Direitos da parentalidade

O regime de proteção da parentalidade fica sujeito às normas previstas no Código do Trabalho e respetiva regulamentação.

Cláusula 39.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante todo o trabalhador que frequente qualquer grau de ensino oficial ou equivalente.

2- Os trabalhadores-estudantes têm direito às condições especiais estabelecidas na lei.

Cláusula 40.^a

Trabalho de menores

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

2- Sem prejuízo das obrigações estabelecidas em disposições especiais, as entidades empregadoras devem ainda submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

a) Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação de trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

b) Exame de saúde anual, para que do exercício da atividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

3- O empregador deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

Cláusula 41.^a**Formação profissional**

Aquando da admissão de trabalhadores que tenham frequentado com aproveitamento cursos de formação profissional ministrados pelas escolas de formação profissional, os mesmos devem ser classificados profissionalmente de harmonia com os níveis de ensino ministrado, desde que devidamente comprovado.

Cláusula 42.^a**Ajudas de custo**

Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço serão pagas as despesas de alimentação e alojamento, em condições compatíveis, contra a apresentação dos documentos comprovativos, sem prejuízo de as partes poderem acordar noutra forma de pagamento.

CAPÍTULO XI**Saúde e Segurança no trabalho****Cláusula 43.^a****Princípio geral**

1- As entidades empregadoras instalarão os trabalhadores em boas condições de higiene e deverão dotar os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- Aos trabalhadores que contactem com produtos nocivos para a sua saúde ou sujeitos a humidades e a intempérie, a entidade empregadora obriga-se a fornecer-lhes gratuitamente os adequados equipamentos de proteção.

Segurança Social**Cláusula 44.^a****Princípio geral**

As entidades empregadoras e os trabalhadores ao seu serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos da lei.

CAPÍTULO XII**Disposições gerais e transitórias****Cláusula 45.^a**

Todos os casos omissos neste contrato serão regidos pelas leis gerais do trabalho.

Cláusula 46.^a**Favorabilidade global**

Sem prejuízo da proibição de diminuição de categoria e retribuição, esta convenção é considerada pelas partes contratantes, em todas as suas cláusulas, como globalmente mais favorável e substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis. Deste modo, será a única aplicável às partes outorgantes e aos seus representados que o fossem à data da outorga desta CCT, e durante toda a sua vigência.

ANEXO I

Categorias profissionais**Profissionais de escritório**

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o procedimento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição de correspondência, identifica o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista e atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Chefe de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/técnico oficial de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva faturação. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do Estatuto dos Técnicos Oficiais de Contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Diretor de serviços - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções, tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalação e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Caixa - Tem a seu cargo as operações da caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas do pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Secretário de direção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Técnico administrativo - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo; colabora com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente, analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber, atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões.

Reúne documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico de computador - Ocupa-se da conservação, manutenção, deteção, reparação e investigação da parte de hardware e software dos computadores.

Técnico de secretariado - Executa tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e *dossiers*, organizar a agenda efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efetuar marcações de viagens.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que organiza, trata, regista e arquiva documentos relativos à atividade contabilística da empresa, em conformidade com as normas e disposições legais. Prepara a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e procede à elaboração de relatórios periódicos sobre a situação económica da empresa. Pode registar e controlar as operações bancárias.

Cobrador - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

Contínuo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar, excecional e esporadicamente, o serviço de reprodução e endereçamento de documentos. Quando menor de 18 anos de idade é designado por paquete.

Profissionais de comércio

Gerente comercial - É o trabalhador que, com poderes de representação da firma, tem a seu cargo a direção do estabelecimento.

Gerente de zona - É o trabalhador responsável pela coordenação e organização da atividade de serviços de um grupo de lojas com áreas entre 700 m² e 2500 m², numa determinada zona e de acordo com orientações determinadas pela hierarquia respetiva.

Gerente de loja - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial com área compreendida entre 1000 m² e 2500 m².

Técnico comercial - Analisa estudos de mercados, interpretando os dados e formulando propostas de estratégia comercial. Seleciona fornecedores e ou produtos, negociando condições comerciais. Propõe a realização de ações promocionais, controlando a performance na gama de produtos sob a sua responsabilidade.

Caixeiro encarregado - É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente na ausência destes e se encontra apto a dirigir todo o serviço do pessoal.

Encarregado de armazém - Superintende no funcionamento do armazém, coordenando o sector e o equipamento de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

Encarregado de loja - É o trabalhador que, com a necessária autonomia, gere, coordena e dirige uma unidade comercial.

Caixeiro - Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção do estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

Técnico de vendas - É o trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas nas empresas.

Chefe de secção de loja - É o trabalhador que, numa unidade comercial, coordena, dirige e controla uma secção, cabendo-lhe nomeadamente a responsabilidade pela gestão, controlo e rotação de *stocks* e pela conta de exploração.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas.

Operador de supermercado - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado desempenha de forma polivalente todas as tarefas inerentes ao bom funcionamento das lojas, nomeadamente, entre outros, aqueles ligados com a receção, marcação, armazenamento, embalagem, reposição e exposição de produtos, atendimento e acompanhamento de clientes. É também responsável por manter em boas condições de limpeza e conservação, quer o respetivo local de trabalho, quer as paletas e utensílios que manuseia. Controla as mercadorias vendidas e o recebimento do respetivo valor. Pode elaborar notas de encomenda ou desencadear, por qualquer forma, o processo de compra. Faz e colabora em inventários. Mantém atualizados os elementos de informação referentes às tarefas que lhe são cometidas. Desempenha funções de apoio a oficiais de carnes, panificação, manutenção e outros. Pode utilizar e conduzir aparelhos de elevação e transporte.

Caixeiro/empregado de loja - É o trabalhador que faz a sua atividade no serviço geral do balcão.

Controlador de stocks - É o profissional que, manualmente ou por meios informáticos, faz o controlo das entradas e saídas do armazém, dos *stocks* e colabora, por vezes, na elaboração dos inventários.

Fiel de armazém - É o trabalhador responsável pela boa ordem e arrumação do armazém, superintendendo e executando operações de entrada/arrumação e ou saída de mercadorias ou materiais. É ainda responsável pelo respetivo movimento administrativo e sua correspondência às existências físicas.

Caixa de comércio - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadoria ou serviços no comércio a retalho ou outros estabelecimentos; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações nas folhas de caixa e recebe cheque.

Distribuidor/embalador - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de venda, acondiciona produtos diversos com embalagens, com vista à sua expedição ou armazenamento e alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação mecânica utilizada no acondicionamento de produtos de vária natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos e outros.

Servente - É o trabalhador que executa tarefas não especificadas, das quais predominem o esforço físico resultante do peso das mercadorias.

Vigilante - É o trabalhador que zela pela segurança das instalações, mercadorias e ou deteta o roubo, verifica e comunica as anomalias detetadas e verifica e regista a entrada e ou saída de mercadorias fora do horário normal de expediente. Presta assistência ao cliente, procedendo às explicações e informações que lhe sejam requeridas.

Profissionais de informática

Programador de informática - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de informática incluindo todos os dados elucidativos dos objetos a atingir; prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Planeador de informática - Prepara os elementos de entrada no computador e assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo; providencia pelo fornecimento de fichas, mapas, cartões, discos, bandas e outros necessários à execução de trabalhos; assegura-se do desenvolvimento das fases previstas no processo, consultando documentação apropriada; faz a distribuição dos elementos de saída recolhidos no computador, assim como os de entrada, pelos diversos serviços ou secções, consoante a natureza dos mesmos. Pode determinar as associações de programas mais convenientes quando se utilize uma multiprogramação, a partir do conhecimento da capacidade de memória e dos periféricos.

Operador de computador - Aciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola acionando dispositivos adequados, ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respetivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura, vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; deteta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efetuar a leitura dos gráficos e detetar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo:

- Operador de consola;
- Operador de material periférico.

Profissionais eletricistas

Encarregado de eletricista - É o trabalhador eletricista com a categoria de oficial, que controla e dirige técnica e disciplinarmente os serviços nos locais de trabalho.

Oficial eletricista - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução, bem como a dos trabalhadores que o coadjuvam.

Pré-oficial de eletricista - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Profissionais de relojoaria

Relojoeiro-chefe de secção/oficial relojoeiro - É o trabalhador que desmonta, limpa, repara e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou determinadas partes deste, a fim de detetar as deficiências de funcionamento.

Meio-oficial relojoeiro - É o trabalhador que auxilia o oficial e executa trabalhos sob orientação deste.

Lanifícios e vestuário

Bordador - É o trabalhador que borda à mão ou à máquina.

Costureiro - É o trabalhador que executa trabalhos de costura diversos.

Profissionais de agências funerárias

Encarregado de agência funerária - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respetivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escola da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado. Na falta de empregados de agências funerárias ajudantes, executa as tarefas destes. Por vezes colabora no ato de lavar e vestir o cadáver.

Profissionais de carnes

Encarregado de carnes - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

Primeiro-oficial de carnes - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

Segundo-oficial de carnes - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

§ único - O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

Praticante de carnes - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

Profissionais de penteado e estética

Ajudante de cabeleireiro/barbeiro - É o profissional que executa lavagem de cabeça, isolamentos e enrolamentos de cabelos para permanentes e efetua colorações e descolorações.

Cabeleireiro/barbeiro - É o profissional que procede à lavagem e ao corte de cabelo, executa penteados e trabalhos técnicos de coloração, descoloração, permanente e desfrisagem, aplica cabeleiras e postições em indivíduos de ambos os sexos e procede ao corte de barba com navalha.

Esteticista-cosmetologista (M/F) - É o profissional que executa cuidados estéticos do rosto, do corpo, das mãos, dos pés e dos pelos.

Manicura-pedicura (M/F) - É o profissional que procede ao embelezamento de unhas e executa cuidados estéticos de limpeza e nutrição da pele, remoção superficial e espessamentos e massagem das mãos e dos pés.

Massagista (M/F) - É o profissional que executa massagens de estética por processos manuais.

Posticeiro - É o profissional que procede à preparação e implantação de cabelos na tela e efetua a preparação e a composição de postições.

Outros

Técnico de instalação de gás - É o trabalhador que instala, afina e procede a reparações nas instalações de gás e aparelhagens de queima.

Distribuidor e cobrador de gás - É o trabalhador que faz a distribuição de bilhas de gás pelos clientes e recebe a importância das respetivas faturas.

Mecânico de máquinas de escritório - É o trabalhador que executa, repara ou afina máquinas de escrever, calcular ou outras máquinas de escritório.

Mecânico de frio ou ar condicionado - É o profissional que monta ou afina sistemas de refrigeração térmica e ou de ar condicionado para instalações comerciais, industriais e outras.

Montador de móveis - É o profissional que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina, no local, móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento

Alcatifador - É o trabalhador que se dedica à colocação de alcatifas no domicílio.

Motorista (pesados e ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução (profissional), faz predominantemente condução de veículos automóveis (ligeiros e ou pesados), cargas e descargas, zela pela boa conservação e limpeza do veículo, podendo ainda, quando necessário, fazer outros serviços no armazém.

Ajudante de motorista - É o profissional que auxilia o motorista nas cargas e descargas de mercadorias e outras funções que lhe estão atribuídas.

Técnico superior de segurança e saúde do trabalho - É o profissional, detentor de certificação profissional, que colabora na definição geral da empresa relativa à prevenção de riscos e planeia e implementa o correspondente sistema de gestão. Desenvolve processos de avaliação de riscos profissionais. Concebe, programa e desenvolve medidas de prevenção e proteção. Coordena tecnicamente as atividades de segurança e saúde no trabalho, assegurando o enquadramento e a orientação técnica dos profissionais da área da segurança e saúde no trabalho. Gere o processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção. Assegura a organização da documentação necessária à gestão da prevenção na empresa. Promove a informação e formação dos trabalhadores e a integração da prevenção nos sistemas de comunicação da empresa. Dinamiza os processos de consulta e de participação dos trabalhadores. Desenvolve as relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

Técnico de segurança e saúde do trabalho - É o profissional, detentor de certificação profissional, que colabora no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção da empresa. Colabora no processo e avaliação de riscos profissionais. Desenvolve e implementa medidas de prevenção e de proteção. Colabora na conceção de locais, postos e processos de trabalho. Colabora no processo de utilização de recur-

sos externos nas atividades de prevenção e de proteção. Assegura a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa. Colabora nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho. Colabora na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa. Colabora no desenvolvimento de processos de consulta e de participação de trabalhadores. Colabora no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

Servente de limpeza - É o trabalhador que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

Estagiários - São os trabalhadores que, terminado o período de aprendizagem, estagiam para ingresso numa carreira profissional.

ANEXO II

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Vencimento
I	Contabilista/TOC	1 150,00 €
	Diretor de serviços	
	Gerente comercial	
	Gerente de zona	
	Programador de informática	
II	Chefe de serviços	1 080,00 €
	Técnico de contabilidade	
	Gerente de loja	
III	Secretário de direção	1 020,00 €
	Caixeiro-encarregado	
	Caixeiro-chefe de secção	
	Chefe de secção	
	Chefe de secção de loja	
	Encarregado de armazém	
	Encarregado eletricista	
	Encarregado de loja	
	Encarregado de carnes	
	Encarregado de agência funerária	
	Planeador de informática	
	Relojoeiro - Chefe de secção	
	Técnico administrativo	
	Técnico de computador	
	Técnico comercial	
	Técnico superior de segurança e saúde do trabalho	

IV	Alcatifador de 1. ^a	990,00 €
	Assistente administrativo de 1. ^a	
	Caixa	
	Esteticista-cosmetologista (m/f) 1. ^a	
	Fiel de armazém	
	Massagista de estética (m/f) de 1. ^a	
	Mecânico de maq. de escritório de 1. ^a	
	Mecânico de frio ou ar condicionado de 1. ^a	
	Motorista	
	Oficial eletricista	
	Oficial relojoeiro de 1. ^a	
	Operador de computador	
	Operador especializado de supermercado	
	Planeador de informática (estagiário)	
	Primeiro-caixeiro/empregado de loja de 1. ^a	
	Primeiro oficial de carnes	
	Técnico de saúde e segurança	
	Técnico de vendas	
	Promotor de vendas	
	Técnico de secretariado	
	Técnico de instalação de gás	
V	Alcatifador de 2. ^a	960,00 €
	Assistente administrativo de 2. ^a	
	Controlador de <i>stocks</i> de 1. ^a	
	Cabeleireiro/barbeiro de 1. ^a	
	Empregado de agência funerária de 1. ^a	
	Esteticista-cosmetologista (m/f) 2. ^a	
	Mecânico de maq. de escritório de 2. ^a	
	Massagista de estética (m/f) de 2. ^a	
	Montador de móveis de 1. ^a	
	Mecânico de frio ou ar condicionado de 2. ^a	
	Oficial relojoeiro de 2. ^a	
	Operador de computador (estagiário)	
	Operador de supermercado de 1. ^a	
	Pré-oficial eletricista do 3. ^o ano	
	Segundo-caixeiro/empregado de loja de 2. ^a	
	Segundo oficial de carnes	

VI	Alcatifador de 3. ^a	940,00 €
	Assistente administrativo de 3. ^a	
	Cabeleireiro/barbeiro de 2. ^a	
	Controlador de <i>stocks</i> de 2. ^a	
	Empregado de agência funerária de 2. ^a	
	Manicura/pedicura de 1. ^a	
	Montador de móveis de 2. ^a	
	Mecânico de frio ou ar condicionado de 3. ^a	
	Bordador especializado	
	Caixa de comércio	
	Cobrador	
	Distribuidor e cobrador de gás	
	Costureiro especializado	
	Mecânico de maq. de escritório de 3. ^a	
	Oficial relojoeiro de 3. ^a	
	Operador de supermercado de 2. ^a	
	Terceiro-caixeiro/empregado de loja de 3. ^a	
	Pré-oficial eletricista do 2.º ano	
VII	Alcatifador-ajudante do 3.º ano	930,00 €
	Assistente administrativo do 3.º ano	
	Bordador	
	Cabeleireiro/barbeiro de 3. ^a	
	Empregado de agência funerária de 3. ^a	
	Empregado de agência funerária de 3. ^a	
	Manicura/pedicura de 2. ^a	
	Posticeiro de 1. ^a	
	Praticante de carnes	
	Controlador de <i>stocks</i> de 3. ^a	
	Montador de móveis de 3. ^a	
	Caixeiro-ajudante/empregado de loja do 3.º ano	
	Contínuo	
	Costureiro	
	Distribuidor	
	Ajudante de motorista	
	Embalador	
	Meio-oficial relojoeiro do 3.º ano	
	Operador-ajudante de supermercado do 3.º ano	
	Pré-oficial eletricista do 1.º ano	
	Servente	
	Servente de limpeza	
	Vigilante	

VIII	Alcatifador-ajudante do 2.º ano	925,00 €
	Controlador de <i>stocks</i> do 2.º ano	
	Assistente administrativo do 2.º ano	
	Caixeiro-ajudante/empregado de loja do 2.º ano	
	Estagiário bordador do 2.º ano	
	Estagiário costureiro do 2.ª ano	
	Meio-oficial relojoeiro do 2.º ano	
	Operador-ajudante de supermercado do 2.º ano	
	Posticeiro de 2.ª	
	Ajudante de cabeleireiro/barbeiro	
IX	Alcatifador-ajudante do 1.º ano	920,00 €
	Controlador de <i>stocks</i> do 1.º ano	
	Montador de móveis do 1.º ano	
	Assistente administrativo do 1.º ano	
	Caixeiro-ajudante/empregado de loja do 1.º ano	
	Estagiário bordador do 1.º ano	
	Estagiário costureiro do 1.ª ano	
	Meio-oficial relojoeiro do 1.º ano	
	Operador-ajudante de supermercado do 1.º ano	

Lisboa, 6 de maio de 2026.

Pela ACISO - Associação Empresarial Ourém - Fátima:

Pedro Cláudio Mafra da Silva, presidente, na qualidade de mandatário.

Pela ACE - Associação Comercial e Empresarial de Abrantes, Constância, Sardoal, Mação e Vila de Rei:

Miguel Ferrão da Silva, presidente, na qualidade de mandatário.

Frederico José Silva Rato Miranda Santos, vice-presidente, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Empresarial e Serviços dos Concelhos de Santarém, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo e Chamusca - ACES:

Diogo Miguel Vargas Correia, presidente, na qualidade de mandatário.

André Filipe Madeira Raimundo Malaca Vicente, vice-presidente, na qualidade de mandatário.

Pela ACITOFEBE - Associação Comercial e Industrial de Tomar, Ferreira do Zêzere e Vila Nova da Barquinha:

Afonso Marcelo Correia André, tesoureiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, presidente, na qualidade de mandatário.

Depositado a 29 de julho de 2026, a fl. 149 do livro n.º 13, com o n.º 189/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros
- Alteração salarial e outras**

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2025.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área de aplicação**

1-A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores.

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

(...)

CAPÍTULO V

Duração do trabalhoCláusula 36.^a-A (Cláusula nova)**Subsídio de trabalho normal ao domingo**

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

2-O disposto no número anterior não é aplicável nos casos em que o trabalhador receba o complemento de retribuição estabelecido na cláusula 66.^a, relativa ao trabalho em regime de turnos rotativos.

3-O pagamento do subsídio de domingo não prejudica o direito a descanso semanal, nos termos da cláusula 41.^a

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

(...)

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 41.^a**Descanso semanal**

1- (...)

2- (...)

3- No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de seis em seis semanas.

4- Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.

5- *(Eliminado.)*

6- O dia de descanso semanal obrigatório e o dia de descanso complementar serão gozados nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho, devendo efetivar-se consecutivamente, pelo menos, uma vez de seis em seis semanas e ser assegurada a aplicação do princípio da rotatividade por forma a beneficiar alternadamente todos os trabalhadores.

(...)

Cláusula 44.^a**Duração do período de férias**

1-

2-

3-

4-

5-

6- Para efeitos do número 3 da presente cláusula, as faltas ao serviço com o fundamento na alínea *b)*, *c)* e *d)* da cláusula 51.^a, número 2 não produzem quaisquer efeitos no direito ao aumento da duração do período de férias.

Cláusula 51.^a**Tipos de Faltas**

1- (...)

2- (...)

a) (...);*b)* (...);*c)* (...);*d)* (...);*e)* (...);*f)* (...);*g)* (...);*h)* (...);*i)* (...);*j)* (...);*k)* (...);*l)* *(Eliminado.)*

3- (...)

4- (...)

Cláusula 55.^a-A**Licença por dia de aniversário**

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

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 71.^a

Abono para falhas

1-O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 40,00 €, em 2026.

2-(...)

Cláusula 72.^a

Refeição

1-(...)

2-Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 5,50 €, por cada dia completo de trabalho.

3-(...)

4-(...)

5-(...)

6-(...)

CAPÍTULO XIII

Actividade sindical

Cláusula 92.^a

Delegados sindicais

1-Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de 8 horas mensais.

2-As faltas dadas por delegados sindicais não abrangidas pelo número anterior, são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço, excepto quanto à retribuição.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 93.^a

Constituição

1-É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2-Por cada representante efectivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.

3-Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efectivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

4-A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 94.^a

Normas de funcionamento

- 1-A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.
- 2-A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias, de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos.
- 3-No final da reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.
- 4-O secretariado das sessões compete à parte convocante.
- 5-As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 95.^a

Competências

Compete à comissão paritária interpretar e integrar o disposto nesta convenção.

Cláusula 96.^a

Deliberações

- 1-A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.
- 2-As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 97.^a

Sempre que os trabalhadores auferam um montante retributivo global superior aos valores mínimos estabelecidos na presente convenção, à data de 1 de janeiro de 2026, presumem-se englobados naquele mesmo montante o valor da retribuição mínima mensal de base e das diuturnidades, bem como dos subsídios que se mostrarem devidos.

Cláusula 98.^a

Diferenças salariais

- 1-As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2026.
- 2-(*Eliminar.*)

Cláusula 99.^a

Regime

- 1-A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.
- 2-A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo V não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas auferidas pelos trabalhadores, nomeadamente no âmbito de projectos ou de acordos de cooperação celebrados com entidades públicas, sociais ou privadas.

ANEXO I

Definição de funções

(...)

Trabalhadores de farmácia

(...)

B) Profissionais de farmácia

Técnico auxiliar de farmácia - É o trabalhador que assegura a execução de todos os actos inerentes ao exercício de funções de coadjuvação na área farmacêutica, sob o controlo e supervisão do director técnico da farmácia e/ou do farmacêutico por este indicado, em conformidade com a regulamentação aplicável e as normas de segurança e saúde no trabalho e de qualidade, garantindo a confidencialidade das suas funções

(...)

ANEXO II

Condições específicas

(...)

Trabalhadores de apoio

(...)

10- A carreira do trabalhador com a profissão de auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens desenvolve-se pelas categorias de auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens de 3.^a, de 2.^a e de 1.^a

11- Constitui requisito de promoção a auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens de 2.^a e de 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

(...)

Trabalhadores de hotelaria

Acesso e carreira:

(...)

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

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

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

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

9-(*Mantém a redacção do anterior número 5.*)

10- (*Mantém a redacção do anterior número 6.*)

11- (*Mantém a redacção do anterior número 7.*)

12- (*Mantém a redacção do anterior número 8.*)

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral

(...)

Nível VIII

Ajudante técnico de farmácia (*a eliminar*);
Técnico auxiliar de farmácia.

(...)

Nível XI

Ajudante de farmácia do 3.º ano (*a eliminar*).

(...)

Nível XII

(...)

Ajudante de farmácia do 2.º ano (*a eliminar*);

Auxiliar de acção médica de 1.ª;

Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens de 1.ª

(...)

Nível XIII

(...)

Auxiliar de acção médica de 2.ª;

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

Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens de 2.ª;

Ajudante de farmácia do 1.º ano (*a eliminar*).

(...)

Nível XIV

(...)

Ajudante de cozinheiro de 1.ª;

Auxiliar de acção médica de 3.ª;

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

Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens de 3.ª

(...)

Nível XV

(...)

Ajudante de cozinheiro de 2.ª;

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

(...)

Nível XVI

(...)

Ajudante de cozinheiro de 3.ª;

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

Notas:

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- Os trabalhadores que detêm a categoria profissional de auxiliares de estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens, serão reposicionados em 3.ª, 2.ª e 1.ª, nos níveis, XIV, XIII e XII, respectivamente, de acordo com a contagem integral do tempo de serviço nessa função.

ANEXO V

Tabelas de retribuições mínimas

(de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2026)

TABELA A

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

TABELAS B

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

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

Tabela B-4 - Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico profissionalizados

Níveis	Anos de serviço	Remunerações (janeiro de 2026)
1-A	29 ou mais	2 738,00 €
1-B	28	2 473,00 €
2	26/27	2 269,00 €
3	De 23 a 25	2 103,00 €
4	De 20 a 22	1 983,00 €
5	De 16 a 19	1 814,00 €
6	De 12 a 15	1 639,00 €
7	De 8 a 11	1 558,00 €
8	De 4 a 7	1 291,00 €
9	De 0 a 3	1 230,00 €

Notas:

(...)

10- Disposições transitórias

(...)

5- É eliminada a tabela B-2, passando a vigorar a seguinte norma transitória:

Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-2 do anexo V do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2025, é-lhes aplicado o regime transitório definido nas seguintes alíneas:

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

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

Porto, 19 de maio de 2026.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.

Maria José Miranda Meneses, na qualidade de mandatária.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

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

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF :

Pedro Miguel Moraes dos Santos Nunes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

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

Ana Carina Neves de Castro, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM :

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Maria José Birrento, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

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

José Carlos Dantas, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS:

Joaquim Manuel Monteiro do Espírito Santo, na qualidade de mandatário.

Pedro Miguel Pereira Faria, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Joel Rosa de Sousa, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

João Paulo Tavares Pequito Valente, na qualidade de presidente.

Jorge Manuel Oliveira de Sousa, na qualidade de membro da direção.

Declaração

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

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Federação Nacional dos Professores - FENPROF, em representação dos seguintes sindicatos:

- SPN - Sindicato dos Professores do Norte;
- SPRC - Sindicato dos Professores da Região Centro;
- SPGL - Sindicato dos Professores da Grande Lisboa;
- SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul;
- SPM - Sindicato dos Professores da Madeira.

Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

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

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

- 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.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, em representação dos seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Depositado a 17 de julho de 2026, a fl. 147 do livro n.º 13, com o n.º 179/2026, 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 FNOP - Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito e revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2025.

CAPÍTULO I

Area, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área

O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se no território continental, exceto nos distritos, concelhos ou setores em que se apliquem convenções coletivas de trabalho, com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou associações suas filiadas sejam subscritoras.

Cláusula 2.^a

Âmbito pessoal, material e geográfico

1- A presente convenção coletiva de trabalho obriga todas as entidades empregadoras filiadas na Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas (FNOP) que exerçam a sua atividade no âmbito do comércio por grosso de fruta e de produtos hortícolas, congelação de frutos e de produtos hortícolas, cultura de outros frutos em árvores e arbustos, cultura de materiais de propagação vegetativa, preparação e conservação de frutos e de produtos hortícolas por outros processos, cultura de produtos hortícolas, raízes e tubérculos, cultura de frutos tropicais e subtropicais, cultura de citrinos, cultura de pomóideas e prunóideas, culturas de outros frutos em árvores e arbustos, cultura de materiais de propagação vegetativa, atividades dos serviços relacionados com a agricultura, preparação de produtos agrícolas para venda, comércio por grosso de cereais, sementes, leguminosas, oleaginosas e outras matérias-primas agrícolas, comércio por grosso de produtos químicos, a que correspondem, nomeadamente os seguintes CAE: 4631, 10391, 01252, 01300, 10395, 01130, 01220, 01230, 01240, 01252, 01300, 01610, 46214 e 46850, no território continental de Portugal e, por outro lado, todos os trabalhadores que desempenhem as funções inerentes às profissões, grupos e categorias profissionais previstas nesta convenção coletiva de trabalho e que sejam representados pela associação sindical signatária e não estejam abrangidos por qualquer convenção coletiva específica.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 5190 e 53, respetivamente.

Cláusula 3.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor com a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2- A tabela salarial constante do anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026 e serão revistas anualmente.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

CAPÍTULO IX

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniáriasCláusula 62.^a**Subsídio de refeição**

A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 5,25 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

ANEXO I

Grupo 3/nível de competência 3

a) Chefe de escritório (...)

b) Chefe de vendas

Compreende as tarefas e funções do chefe de vendas que consistem, particularmente, em:

- Coordenar equipas de vendedores a fim se incrementarem as vendas;
- Planear, organizar, dirigir e controlar as áreas de vendas e eventualmente do *marketing* da empresa;
- Participar nas políticas de vendas e eventualmente do *marketing*;
- Coordena a ação diária dos vendedores, monitorizando a sua ação, verificando os desvios e propondo alternativas;

- Efetua visitas a clientes com ou sem a presença de vendedores; angaria novos clientes e efetua contratos.

c) Chefe de compras

Compreende as tarefas e funções do chefe de compras que consistem, particularmente, em:

- Efetuar compras e assegurar o aprovisionamento das mercadorias nas melhores condições, verificando qualidade, preços e outras características;

- Coordenar um grupo de compradores de modo a assegurar o correto funcionamento do serviço;
- Pesquisar e analisar o mercado relativamente a produtos novos;
- Pesquisar produtos com características de qualidade/preço equilibradas;
- Efetuar compras e negociar condições favoráveis;
- Assegurar o abastecimento e os fornecimentos em tempo útil;
- Elabora relatórios sobre a situação e funcionamento geral do serviço e perspectivas de evolução.

d) Chefe de serviço, de departamento ou divisão

Compreende as tarefas e funções do chefe de serviço, departamento ou divisão que consistem, particularmente, em:

- Responsabilidade pelo estudo, coordenação e organização de toda a atividade de um serviço, departamento ou divisão da empresa, com base em orientações superiores.

e) Encarregado de armazém (...)

Grupo 5/nível de competência 2

- a) Empregado de escritório em geral (...)
- b) Técnico de secretariado (...)
- c) Dactilógrafo e operador de processamento de texto (...)
- d) Promotor de vendas

Compreende as tarefas e funções do promotor de vendas que consistem, particularmente, em:

- Promover e efetuar a venda de produtos e/ou serviços junto dos clientes, tendo em vista a satisfação das suas necessidades;

- Assegurar o serviço de apoio ao cliente;

- Organizar a informação decorrente da sua atividade;

- Colaborar na angariação de novos clientes, identificando e localizando potenciais clientes e oportunidades de negócio, transmitindo esta informação à empresa.

- e) Operador de registo de dados (...)
- f) Operador de contabilidade e escrituração comercial (...)
- g) Operador de dados de processamento de pagamentos (...)
- h) Empregado de aprovisionamento (...)
- i) Empregado de armazém (...)
- j) Empregado de serviço de pessoal (...)

ANEXO II

Grupos por níveis de competência e remuneração mínima mensal

Grupos	Remuneração
1	1 450,00 €
2	1 300,00 €
3	1 200,00 €
4	1 100,00 €
5	1 000,00 €
6	955,00 €
7	945,00 €
8	920,00 €

ANEXO III

Remunerações mínimas diárias - Cláusula 53.^a, número 3, cláusula 59.^a, número 6 e cláusula 60.^a, número 5

Categorias	Salário hora	Salário dia	Remunerações por hora com proporcionais (férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)	Remunerações por dia com proporcionais (férias, subsídio de férias e subsídio de Natal)
Níveis				
Nível 5	5,45 €	43,62 €	7,27 €	50,89 €
Nível 6	5,31 €	42,46 €	7,08 €	49,54 €

Lisboa, 9 de julho de 2026.

Pela FNOP - Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas (FNOP):

Domingos Joaquim Filipe dos Santos, presidente da direção.

Gonçalo Falcão Martins Pena Escudeiro, vice-presidente.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB):

Joaquim Venâncio, como mandatário.

Depositado a 28 de julho de 2026, a fl. 149 do livro n.º 13, com o n.º 186/2026, 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 Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVÉC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras

Contrato colectivo de trabalho entre a ANIVÉC/APIV - Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração Salarial e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de março de 2007, n.º 18, de 15 de maio de 2008, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 23, de 22 de junho de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, n.º 10, de 15 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 15, de 22 de abril de 2017, n.º 26, de 15 de julho de 2019, n.º 47, de 22 de dezembro de 2021 - Texto consolidado, n.º 24, de 29 de junho de 2022, n.º 29, de 8 de agosto de 2023 e n.º 18, de 15 de maio de 2024 - Texto consolidado.

CAPÍTULO I

Relações entre as partes outorgantes, área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**1- (*Mantém-se.*)

a) Todas as empresas que exerçam qualquer das actividades representadas pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVÉC/APIV nela inscritas, a saber: Confeção de vestuário em série ou por medida, masculino e feminino e de criança, exterior e interior (incluindo alfaiataria e modista, fatos, coletes, casacos, camisas, casaquinhos, toucas, vestidos, sobretudos, calças, gabardinas, blusões, robes, cintas e *soutiens*, blusas, pijamas, camisas de noite, gravatas, lenços, cuecas, fatos de banho, fardamentos militares e civis, vestes sacerdotais, trajes universitários e forenses, fatos de trabalho, batas, etc., guarda-roupas figurados, etc.), artigos pré-natal, vestuário para bonecas(os) de pêlo e de pano; roupas de casa e roupas diversas; estilistas, costureiras, bordadeiras e tricotadeiras; todos os restantes tipos de confeção em tecido, malha, peles de abafa, peles sem pêlo, napas e sintéticos para homem, mulher e criança e veículos motorizados, automóveis e aeronaves; chapéus de pano, de pelo, de lã e palha, bonés, boinas, flores e encerados; fatos desportivos, artigos desportivos, tendas de campismo, toldos e encerados para festas, veículos automóveis, aeronaves, etc.; bordados artesanais e bordados regionais em peças de vestuário e roupas e tecidos para o lar; todos os restantes tipos de confeção; outras actividades afins do sector de vestuário e confeção, compreendendo-se nestas, também, a comercialização dos produtos confeccionados; outras actividades exercidas por todas as empresas ou instituições do sector industrial e comercial e de serviços, etc.; fabricação de meias, similares de malha e de outro vestuário de malha;

b) (*Mantém-se.*)2- (*Mantém-se.*)

3- O presente contrato coletivo de trabalho abrange cerca de 4000 empregadores e 75 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência e denúncia**1- (*Mantém-se.*)

2- As tabelas salariais e o subsídio de refeição constantes do anexo I-A: Tabela salarial I e subsídio de refeição de 2,65 euros, vigorarão entre janeiro e março de 2026; a tabela salarial II e subsídio de refeição de 2,80 euros, vigorarão entre abril e dezembro de 2026. As tabelas salariais e o subsídio de refeição constantes do anexo I-B: A tabela salarial I e subsídio de refeição de 2,65 euros vigorarão entre janeiro e março de 2026; a tabela salarial II e subsídio de refeição de 2,80 euros vigorarão entre abril e dezembro de 2026.

3- (*Mantém-se.*)4- (*Mantém-se.*)5- (*Mantém-se.*)6- (*Mantém-se.*)7- (*Mantém-se.*)Cláusula 42.^a**Subsídio de refeição**

1- O/A trabalhador/a abrangido pelo presente CCT terá direito a um subsídio de refeição, no valor de 2,65 euros entre janeiro e março e 2,80 euros entre abril de dezembro de 2026, por cada dia completo de trabalho efectivamente prestado a que esteja obrigado.

2- (*Mantém-se.*)3- (*Mantém-se.*)4- (*Mantém-se.*)5- (*Mantém-se.*)Cláusula 48.^a**Subsídio de Natal**1- (*Mantém-se.*)2- (*Mantém-se.*)3- (*Mantém-se.*)4- (*Mantém-se.*)a) (*Mantém-se.*);

b) Licença parental inicial prevista na lei;

c) (*Mantém-se.*)5- (*Mantém-se.*)6- (*Mantém-se.*)7- (*Mantém-se.*)Cláusula 103.^a**Disposição final**

1- Dão-se como reproduzidas todas as matérias em vigor constantes do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2006, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 9, de 8 de março de 2007, n.º 18, de 15 de maio de 2008, n.º 21, de 8 de junho de 2009, n.º 23 de 22 de junho de 2010, n.º 30, de 15 de agosto de 2011, n.º 10, de 15 de março de 2015, n.º 28, de 29 de julho de 2016, n.º 15, de 22 de abril de 2017, n.º 26, de 15 de julho de 2019, n.º 47, 22 de dezembro de 2021 - Texto consolidado, n.º 24, de 29 de junho de 2022, n.º 29, de 8 de agosto de 2023 e n.º 18 de 15 de maio de 2024 que não foram objecto da presente revisão.

2- O regime constante do presente contrato colectivo de trabalho entende-se globalmente mais favorável que os anteriores.

ANEXO I-A

Sector da produção

Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)

Tabela I		Tabela II	
De 1 de janeiro a 31 de março 2026		De 1 de abril a 31 de dezembro de 2026	
Grupos	Remunerações (€)	Grupos	Remunerações (€)
A	1 106,00	A	1 206,00
B	1 004,00	B	1 104,00
C	926,00	C	1 026,00
D	920,00	D	950,00
E	920,00	E	940,00
F	920,00	F	930,00
G	920,00	G	924,00
H	920,00	H	922,00
I	920,00	I	921,00
Subsídio de refeição: 2,65 euros		Subsídio de refeição: 2,80 euros	

ANEXO I-B

Sector administrativo

Tabela salarial de remunerações mínimas (Euros)

Tabela I		Tabela II	
De 1 de janeiro a 31 de março de 2026		De 1 de abril a 31 de dezembro de 2026	
Grupos	Remunerações (€)	Grupos	Remunerações (€)
A	1 144,00	A	1 244,00
B	1 030,00	B	1 130,00
C	950,00	C	1 050,00
D	920,00	D	1 015,00
E	920,00	E	995,00
F	920,00	F	940,00
G	920,00	G	935,00
H	920,00	H	921,00
Subsídio de refeição: 2,65 euros		Subsídio de refeição: 2,80 euros	

ANEXO II

Categoria profissionais

Grupo I - Vestuário

É alterado e aditado:

F - Fabrico de chapéus de pano, de pelo, de lã e de palha

São aditadas:

Encarregado/a geral - Chefia - Coordena e supervisiona determinado sector ou sectores fabris: Organiza o trabalho do sector e coordena-o com o de outros sectores; dá cumprimento às especificações do processo e dos produtos, garantindo os níveis definidos de produtividade e de qualidade; dá formação adequada aos trabalhadores e colabora na sua avaliação de desempenho; garante a ordem e disciplina; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho; zela pelo bom funcionamento do equipamento; colabora com a investigação e desenvolvimento de novos produtos e processos.

Chefe de secção - Supervisiona determinado sector fabril onde também opera os equipamentos: Organiza o trabalho do sector; dá cumprimento às especificações do processo e dos produtos, garantindo os níveis definidos de produtividade e qualidade; dá formação adequada aos trabalhadores e colabora na sua avaliação de desempenho; garante a ordem e disciplina; zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho; zela pelo bom funcionamento do equipamento da secção.

Operador/a de fulão - Limpa as peles secas provenientes do armazém utilizando um fulão. Abastece o seu posto de trabalho de peles; controla a composição das peles que vão fazer parte do lote; alimenta os fulões com peles, serrim e água e procedendo à limpeza das mesmas; retira as peles dos fulões, coloca-as em carros fazendo o controlo de peso e posteriormente movimenta até ao local indicado; controla qualidade da limpeza e humedificação das peles; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau.

Aparador/a - Prepara as peles para a produção, cortando as patas, caudas e orelhas, e abre as peles; abastece o seu posto de trabalho de peles; apara as peles utilizando equipamento próprio; separa as peles impróprias; controla o peso e entrega as peles aparadas no local próprio; faz registo informático das quantidades trabalhadas; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, mantendo a lâmina da máquina devidamente afiada.

Classificador/a - Classifica e escolhe as peles em função da sua qualidade e de acordo com padrões pré-estabelecidos. Abastece o seu posto de trabalho de peles; classifica as peles; controla o peso e entrega as peles classificadas no local próprio; faz registo informático das quantidades trabalhadas; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau.

Escovador/a - Executa a função de escovar as peles. Faz registo informático da quantidade trabalhada, perdas e tempos; abastece o seu posto de trabalho de peles; procede à escovagem das peles em máquina de escovar; controla a qualidade do trabalho efectuado e verifica o bom funcionamento do equipamento e estado das escovas; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, lubrificando e desencravando o equipamento quando necessário.

Escanhoador/a - Executa a função de rasar a peles, cortando as pontas das fibras mais grossas. Faz registo informático da quantidade trabalhada, perdas e tempos; abastece o seu posto de trabalho de peles; procede à escanhoagem das peles em máquina de escanhoar; controla a altura de corte das fibras e verifica a qualidade do trabalho executado, incluindo o bom funcionamento do equipamento e estado das lâminas; separa as peles impróprias; controla a perda; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, lubrificando e desencravando o equipamento quando necessário.

Secretador/a - Efectua o tratamento químico ao pêlo. Prepara e controla o secreto (solução aquosa oxidante); procede ao tratamento químico das peles escanhoadas, com o secreto; implementa o ponto de funcionamento do equipamento e função das indicações da chefia; controla o bom funcionamento geral do equipamento, incluindo bicos injectores; controla o caudal; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de primeiro grau, lubrificando e desencravando peles quando necessário.

Secador/a de peles - Executa a tarefa de secar peles; alimenta o seu posto de trabalho de peles estendendo-as e recolhendo-as do transportador do túnel de secagem; controla o bom funcionamento do equipamento em função dos parâmetros pré-estabelecidos; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau.

Cortador/a de pêlo - Executa funções de cortar as peles extraíndo-lhes o pêlo; faz registo informático da quantidade trabalhada e tempos; abastece o seu posto de trabalho de peles; procede ao corte das peles em máquina de corte; controla e verifica o bom funcionamento do equipamento e estado das lâminas; controla a perda e qualidade do trabalho efectuado, por observação do vermicelle; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau; lubrificando e afiando o equipamento quando necessário.

Desengordurador/a - Executa a função de desengordurar e abrir o pêlo. Procede à avaliação do pêlo a desengordurar, escolhendo o ajuste de parâmetros de trabalho que mais se adequa; alimenta a máquina de desengordurar com pêlo cortado e procede ao desengorduramento do mesmo, supervisionando a operação; verifica a qualidade final do pêlo; recolhe amostras para ensaio laboratorial, de acordo com plano de inspecção e ensaio; faz registo informático da quantidade trabalhada e tempos de operação; movimenta os carros de pêlo até à zona em que é completada a secagem; procede à posterior abertura do pêlo; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento quando necessário e fazendo o seu autocontrolo.

Suflador/a - Executa a função de suflar ou pré-suflar o pêlo; procede às misturas de pêlo necessárias para obtenção das composições finais a suflar; procede às afinações e ajuste de parâmetros de trabalho necessários, de acordo com instruções de posto; alimenta a máquina com pêlo e procede à suflagem do mesmo, supervisionando a operação; verifica a qualidade final do pêlo, no que respeita à sua limpeza; recolhe amostras para ensaio laboratorial, de acordo com plano de inspecção e ensaio; procede à embalagem do pêlo; faz registo informático da quantidade trabalhada e tempos de operação; movimenta as carretas de pêlo até ao armazém de produto acabado; mantém o local de trabalho limpo; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento quando necessário.

Misturador/a suflador/a - Opera com equipamentos para misturar, abrir, limpar e homogeneizar pêlo destinado à produção de feltros para chapéus; procede à mistura de diferentes qualidades de pêlo; separa as fibras por passagem na abridora; procede à afinação da suflosa; alimenta a suflosa com pêlo e procede à sua suflagem, supervisionando a operação; verifica a qualidade final do pêlo no que respeita à sua limpeza; pesa o pêlo suflado e regista; entrega o pêlo suflado ao armazém ou à secção de arcagem; alimenta a máquina de arcar; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Carbonizador/a - Carboniza a lâ: Prepara o banho de carbonização; carboniza a lâ por imersão no banho; lava a lâ; centrifuga a lâ; opera com a estufa de secagem da lâ; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Misturador/a-cardador/a de lâ - indústria de chapelaria - Opera com equipamentos para abrir, misturar, limpar, paralelizar e homogeneizar fibras de lâ destinadas à produção de feltros: opera a abridora/misturadora para abrir e misturar as diferentes qualidades de lâ; procede à ensimagem; alimenta as cardas; vigia o seu funcionamento; vigia a qualidade do véu formado; retira a manta formada. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Arcador/a de feltros de pêlo - Opera com arco para, a partir do pêlo, obter feltros em forma cónica destinados ao fabrico de chapéus: Selecciona o cone de arcagem; regula e alimenta o arco; coloca o cone na câmara do arco; acciona o arco para que o pêlo entre gradualmente na câmara e seja projectado em torno do cone; molha o pêlo; extrai o cone de arcagem da câmara, suspende-o e separa o feltro formado; dispõe os feltros arcados em rolos de determinado número de unidades; entrega à operação de semussar. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Arcador/a de feltros de lâ - Opera com a carda de arcar para obter cones de lâ destinados ao fabrico de chapéus, selecciona o cone de arcagem; regula a carda de arcar; enrola uniformemente o véu em torno do duplo-cone de arcagem; atingido o peso definido procede à separação e extracção dos dois cones de lâ; entrega à operação de cojar; executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Semussador/a - Opera com a máquina semussadora, procedendo à primeira operação de feltragem de feltros de pêlo para chapéus: regula a semussadora; coloca os rolos de feltros na semussadora, extrai-os ao fim de determinado tempo, cruza-os e volta a introduzi-los na máquina; repete o ciclo um número especificado de vezes. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Revistador/a de feltros - Verifica e corrige irregularidades de feltros para chapéus após operações de feltragem, principalmente após a semussagem e a coja: Na mesa de revista verifica o interior e exterior dos feltros, retira manualmente impurezas e rectifica irregularidades de textura. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Cojador/a - Opera com a máquina de cojar, procedendo à primeira operação de feltragem de feltros de lã para chapéus; regula a coja; coloca o cone de lã na forma e baixa a palmatória para cojar a copa retirando-o depois; introduz a mediana no interior do cone de lã e coloca-o na coja, extrai-o ao fim de determinado tempo; retira a mediana, cruza o cone de lã, introduz a mediana e coloca-o de novo na coja; extrai o feltro da coja ao fim de determinado tempo. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Fulista - Opera com máquinas multirrolos ou fulões para feltrar feltros de pêlo ou lã para chapéus: Regula e alimenta a máquina com feltros; no caso de máquinas multirrolos opera -a ao longo dum número determinado de ciclos entre os quais cruza os feltros, os inspecciona e corrige os seus defeitos; no caso de fulões retira os feltros da máquina ao atingirem a medida especificada. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Tintureiro/a - indústria de chapelaria - Trata feltros, mechas ou ramas de lã, pêlo ou outras fibras, com produtos adequados, a fim de lhes dar a coloração desejada, de os amaciar, impermeabilizar ou dar qualquer outro tipo de tratamento: Mediante a quantidade de material a tratar, calcula a quantidade de cada um dos corantes, drogas ou produtos necessários; segue os procedimentos necessários à operação; verifica o resultado. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Rematador/a de feltros para chapéus - Opera com máquinas rematadoras ou multirrolos para colocar feltros na qualidade de feltragem requerida e nas dimensões necessárias ao seu enformamento: introduz as vezes necessárias os feltros na máquina cruzando-os entre cada ciclo; verifica a feltragem e as dimensões dos feltros. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Enformador/a de feltros para chapéus - Opera a máquina de abrir copas, a de estirar abas e a de enformar para moldar cones de feltro dando forma à copa e à aba: Regula as máquinas; abre (puxa) a copa do feltro; Estira (arreja) a aba do feltro; selecciona a forma e o aro adequados à enformação; enforma o feltro por estiramento a vapor; envia os feltros enformados para secagem. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Aveludador/a de feltros para chapéus - Opera as máquinas de aveludar, aparar, cardar, acamurçar ou outras, para conferir aos feltros acabamento aveludado, veludo, cardado, camurça ou outros. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Afinador/a de feltros para chapéus - Opera a máquina de afinar copas e a de afinar abas para dar acabamento à superfície de feltros tornando-a lisa: Regula as máquinas; selecciona a lixa; coloca o feltro na forma da máquina de afinar copas e afina-a; submete o feltro à máquina de afinar abas; procede à afinação manual na máquina de afinar de pratos; aspira os feltros. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Gomador/a de feltros para chapéus - Impregna o feltro com goma, manualmente ou utilizando máquinas, para lhes conferir maior dureza, termoplasticidade e impermeabilidade: Prepara a goma e verifica a sua concentração; goma o feltro por imersão e passagem à calandra; goma a aba na máquina respectiva; goma a copa por aplicação directa de goma a pincel; vaporiza e seca os feltros. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Apropriagista - Executa as operações de acabamento de chapéus de pêlo, lã ou outros. Faz todas ou algumas das operações seguintes: Enforma por tamanhos, prensa, aferreia, acintura, moldeia a aba e vinca a copa. Enforma os feltros por tamanhos na máquina de enformar; prensa os feltros na forma de alumínio pretendida usando uma prensa; aferreia a copa, acintura e aferreia a aba usando ferro, rebuço e água; moldeia a aba usando molde, ferro, rebuço e água; apara a aba; passa o chapéu após a costura. Executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando o equipamento segundo o planeado; mantém limpo o posto de trabalho.

Grifador/a - indústria de chapéus - Imprime marcas e dizeres em forros, tiras de carneira e diversos: alimenta a máquina a folha de ouro, ou a tinta, coloca o material a grifar na máquina e procede à grifagem por prensagem a quente.

Cortador/a de tecidos - indústria de chapelaria - Corta camadas de tecido sobrepostas de acordo com os moldes, utilizando máquina de corte apropriada: coloca os moldes sobre o tecido estendido em camadas sobrepostas, alinha-o convenientemente e prende-o na periferia, com molas ou pesos; faz as regulações necessárias no equipamento em função do trabalho a executar; procede ao corte do tecido contornando com precisão o traçado dos moldes; faz registo da quantidade trabalhada e tempos; controla a qualidade do trabalho efectuado;

executa tarefas de manutenção de primeiro grau, limpando e lubrificando e adiando ou mudando lâminas ao equipamento; mantém limpo o posto de trabalho.

Costureira/o - indústria de chapelaria - Executa, manualmente ou à máquina, trabalhos de costura como sejam: cose a tira do chapéu; produz diversos laços, adornos e fitas que aplica nos chapéus; fabrica e aplica o forro.

Grupo IX - Fogueiros

Fogueiro/a - É o/a trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustíveis. Assegura o correcto funcionamento das instalações e da monitorização da gestão técnica centralizada, actuando, alertando e agindo em conformidade, para eventuais desvios do correcto funcionamento.

Grupo X - Comércio, caixeiros e armazéns

B- Compras, vendas e *marketing*

É aditado:

Técnico/a de marketing e comunicação - É o/a trabalhador/a que desenvolve e gere redes sociais, desenvolver e gere a «loja *on-line*», desenvolve, implementa e monitoriza os resultados de campanhas digitais, desenvolve, dinamiza e gere conteúdos, nomeadamente *website*, *newsletters*, comunicação social, desenvolve, gere e organiza acções de *e-mail marketing*, incluindo *newsletters* e afins, considerando ainda a optimização e gestão de bases de dados, *reports* de envios e afins, desenvolve, produz, adapta e revê conteúdos para outros materiais de comunicação *online* e *offline*, como brochuras, monofolhas, *flyers*, entre outros.

É alterado e aditado:

Grupo XI - Segurança e saúde no trabalho, ambiente e sustentabilidade

A- Segurança e saúde no trabalho, ambiente de sustentabilidade

Técnico/a de gestão do ambiente - É o/a trabalhador/a que executa operações relativas à gestão ambiental e do desenvolvimento sustentável, respeitando as normas e regulamentos de qualidade, segurança e saúde no trabalho e protecção ambiental.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais - Categorias

São eliminados do enquadramento profissional as categorias profissionais de: Fogueiro/a de 1.^a, fogueiro/a de 2.^a e fogueiro/a de 3.^a

A categoria profissional de fogueiro/a, grupo IX, é enquadrada no nível salarial D.

A categoria profissional de técnico/a de *marketing* e comunicação, grupo X-B, é enquadrada no nível salarial C.

A categoria profissional de técnico/a de gestão do ambiente, grupo XI-A, é enquadrada no nível salarial C.

A categoria profissional de encarregado/a geral, grupo I-F, é enquadrada no nível salarial B.

A categoria profissional de chefe de secção, grupo I-F, é enquadrada no nível salarial C.

As categorias profissionais de: Arcador/a e rematador/a, grupo I-F, são enquadradas no nível salarial E.

As categorias profissionais de: Cortador/a de pelo, desengordador/a, carbonizador/a, cardador/a, cojador/a, semussador/a, operador/a de fulão, tintureiro/a, enformador/a, gomador/a, aveludador/a revistador/a de feltros, apropriagista, grupo I-F, são enquadradas no nível salarial F.

As categorias profissionais de: Classificador/a, escovador/a, escanhoador/a, secretador/a, secador/a, aparrador/a, misturador/a, suflador/a, fulista, afinador/a de feltros para chapéus, cortador/a de tecidos, costureira, grifador, grupo I-F, são enquadrados no nível salarial G.

ANEXO III

Enquadramentos profissionais - Categorias

A	
Chefe de produção e ou qualidade e ou técnico/a de confecção	I-B e I-C2
Desenhador/a-criador/a de moda (<i>designer</i>)	I-B, IC1 e 1-C2
Médico/a do trabalho	XI-A
Peleiro/a-mestre	I-C1
B	
Adjunto/a de chefe de produção	I-B, I-C2 e 1C1
Chefe de compras ou vendas	X-B
Encarregado/a geral	V, I-F
Enfermeiro/a-coordenador /a	XI-A
Técnico/a de serviço social	XI-A
Técnico/a superior de segurança e saúde no trabalho	XI -A
C	
Agente de planeamento	II
Agente de tempos e métodos	II
Chefe de electricista ou técnico/a electricista	VI
Chefe de secção (encarregado/a)	I-B, I-C2, I-D, I-G, I-E e I-F
Chefe de serralharia	IV
Encarregado/a de armazém	X-A
Encarregado/a de fogueiro	IX
Enfermeiro/a	XI-A
Mestre	I-A e I-C1
Modelista	I-B e I-C2
Chefe de laboratório	1-G
Colorista	1-G
Debuxador/a	1-G
Técnico/a de laboratório	1-G
Técnico/a de gestão de ambiente	XI-A
Técnico/a de <i>marketing</i> e comunicação	X-B
D	
Afinador/a de máquinas de 1. ^a	IV
Assistente comercial ou vendedor/a	X-B
Auxiliar de enfermagem	XI-A
Canalizador/a de 1. ^a	IV
Chefe de carpinteiros/as	V

Chefe de linha ou grupo	I-B e I-C2
Chefe de pedreiros/as	V
Chefe de pintores/as	V
Chefe de secção	X-A
Coleccionador/a	X-A
Coordenador/a de tráfego	VII
Educador/a infantil ou coordenador/a	XI-B
Fiel de armazém	X-A
Foguetiro/a	IX
Fresador/a de 1. ^a	IV
Mecânico/a de automóveis de 1. ^a	IV
Motorista de pesados	VII
Oficial electricista	VI
Peleiro/a	I-C1
Serralheiro/a mecânico/a de 1. ^a	IV
Técnico/a de saúde e segurança no trabalho	XI-A
Torneiro/a de 1. ^a	IV
Ajudante de debuxador/a	1-G
E	
Adjunto/a de mestre (adjunto/a de chefe de secção)	I-C1
Adjunto/a de modelista	I-B, I-C1 e I-C2
Afinador/a de máquinas de 2. ^a	IV
Caixeiro/a-chefe	X-C
Arcador/a	I-F
Caixeiro/a chefe de secção	X-C
Canalizador/a de 2. ^a	IV
Carpinteiro/a de 1. ^a	V
Chefe de refeitório	VIII
Conferente	X-A
Cortador/a de peles à faca	I-C2
Desenhador/a de execução	I-B
Fresador/a de 2. ^a	IV
Mecânico/a de automóveis de 2. ^a	IV
Monitor/a	I-B e I-C2
Motorista de ligeiros	VII
Oficial cortador/a	I-E
Oficial especializado/a	I-A

Pedreiro/a de 1. ^a	V
Pintor/a de 1. ^a	V
Serralheiro/a de 2. ^a	IV
Rematador/a	I-F
Torneiro/a de 2. ^a	IV
Trolha de 1. ^a	V
Analista de laboratório e ensaios e ou químicos	1-G
Picador/a de cartões de «jacquard»	1-G
F	
Adjunto/a de chefe de secção	I-D e I-E
Adjunto/a de oficial cortador/a	I-E
Ajudante/a de montador/a	IV
Apropriagista	I-F
Auxiliar de educador/a infantil	XI-B
Avelulador/a	I-F
Caixeiro/a	X-C
Caixeiro/a de armazém	X-A
Canalizador/a de 3. ^a	IV
Cardador/a	I-F
Carbonizador/a	I-F
Cojador/a	I-F
Carpinteiro/a de 2. ^a	V
Chefe de secção	XIII
Cortador/a e ou estendedor/a de tecidos	I-B
Cortador/a de peles	I-C1
Cortador/a de peles e ou tecido	I-C2
Cortador/a de pelo	I-F
Cozinheiro/a	VIII
Cronometrista	II
Desengordador/a	I-F
Ecónomo/a	VIII
Encarregado/a	I-F
Enformador/a	I-F
Esticador/a	I-C1
Fresador/a de 3. ^a	IV
Gomador/a	I-F
Maquinista especializado/a	I-C1

Mecânico/a de automóveis de 3. ^a	IV
Montador/a de toldos	IV
Oficial	I-B e I-C2
Operador/a de fulão	I-F
Pedreiro/a de 2. ^a	V
Pintor/a de 2. ^a	V
Planeador/a	II
Pré-oficial electricista do 2.º ano	VI
Revisor/a e ou controlador/a de qualidade	I-B e I-C2
Revistador/a de filtros	I-F
Riscador/a	I-B e I-C2
Semussador/a	I-F
Serralheiro/a mecânico/a de 3. ^a	IV
Tintureiro/a	I-F
Torneiro/a de 3. ^a	IV
Trolha de 2. ^a	V
Ajudante de afinador/a	1-G
Ajudante de tintureiro/a	1-G
Estampador/a ao quadro ou ao rolo manual ou pistola	1-G
Fotogravador/a	1-G
Picador/a de cartões de debuxo	1-G
Planificador/a de corte	1-G
Preparador/a de laboratório	1-G
Preparador/a de tintas	1-G
G	
Adjunto/a de cortador/a	I-B e I-C2
Ajudante de motorista	VII
Afinador/a de feltros para chapéus	I-F
Aparador/a	I-F
Classificador/a	I-F
Controlador/a-caixa	VIII
Controlador/a de produção/registador/a de produção	I-B e I-C2
Cortador/a de tecidos	I-F
Costureira/a	I-F
Costureira/o qualificada/o (vestuário em série)	I-B e I-C2 e I-E
Dispenseiro/a	VIII
Escanhoador/a	I-F

Escovador/a	I-F
Engomador/eira-brunidor/a	I-B e I-C2
Fulista	I-F
Grifador/a	I-F
Maquinista	I-C1
Oficial	I-A
Preseiro/a	I-B e I-C2
Pré-oficial electricista do 1.º ano	VI
Ajudante de estampador/a	1-G
Branqueador/a	1-G
Centrigugador/a	1-G
Clorador/a	1-G
Embalador/a de órgãos	1-G
Engomador/eira	1-G
Fixador/a de tecidos	1-G
Gazeador/a	1-G
Humidificador/a	1-G
Maquinista de máquinas «leavers»	1-G
Medidor/a ou enrolador/a	1-G
Mercerizador /a	1-G
Misturador/a	I-F
Oxidador/a	1-G
Pesador/a de drogas	1-G
Preparador/a de banhos	1-G
Preparador/a de lotes	1-G
Ramulador/a	I-G
Recuperador/a de banhos	1-G
Reforçador/a de quadros	1-G
Retocador/a de tecidos	1-G
Secador/a	1-G; I-F
Secretador/a	I-F
Suflador/a	I-F
Tesourador/a ou tosqueador/a	1-G
Tintureiro/a	1-G
Tufador/a	1-G
Urdidor/a	1-G
Vaporizador/a	1-G
Vigilante de águas	1-G

H	
Ajudante de corte	I-B e I-C2
Ajudante de electricista	VI
Ajudante de fogueiro/a dos 3.º e 4.º anos	IX
Arrumador/a	X-A e X-C
Bordador/eira a especializado/a	I-A, I-B e I-C2
Caixeiro/a-ajudante	X-C
Cerzideira/or	I-B e I-C2
Chefe de limpeza	XII
Colador/a	I-B, I-C2 e I-E
Cortador/a	I-F
Costureira/o /especializada/o	B, I-C1, I-C2 e I-E
Costureira/o qualificada/o	I-A e I-E
Distribuidor/a	X-A e X-C
Distribuidor/a de trabalho	I-B e I-C2
Embalador/a	X-A
Empregado/a/ de balcão	VIII
Empregado/a de refeitório	VIII
Etiquetador/a	X-A
Operador/a não especializado/a	IV e V
Orlador/a especializado/a	I-C2
Porteiro/a	III
Revistador/eira	I-B e I-C2
Servente	V
Termocolador/a	I-B, I-C2 e I-E
Tricotador/a especializado/a	I-B e I-C2
Vigilante	XI-B
Ajudante de branqueador/a	1-G
Ajudante de engomador/eira	1-G
Ajudante de secador/a	1-G
Ajudante de vaporizador/a	1-G
Apanhadeira/or de malhas ou rendas	1-G
Bobineira/or ou encarreteira/or	1-G
Cerzideira/or de malhas ou de rendas	1-G
Cortadeira/or manual, talhadeira ou riscadeira	1-G
Cortador/a mecânico/a	1-G
Cortador/a de relevo	1-G

Enfiadeira/or de máquinas «cotton»	1-G
Fechadeira/or	1-G
Maquinista de máq. de agulhetas plásticas ou aço	1-G
Maquinista de máq. de bordar de cabeças	1-G
Maquinista de máq. circulares ou mecânicas	1-G
Maquinista de máq. circulares mecânicas e <i>jacquard</i>	1-G
Maquinista de máq. de cobrir borracha	1-G
Maquinista de máq. <i>cotton ketten</i> e <i>raschel</i>	1-G
Maquinista de máq. de fab. de cordões e « <i>soutache</i> »	1-G
Maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões	1-G
Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met.	1-G
Maquinista de máq. de fab. de « <i>tricôt</i> » e « <i>filets</i> »	1-G
Maquinista de máq. de fab. de ouro ou prata met.	1-G
Maquinista de máq. rectas manuais e ou motorizadas ou automáticas	1-G
Noveleira/o ou enoveleira/o	1-G
Oficial de mesa	1-G
Polidor/a de fios	1-G
Preparador/a de cargas de bobinas	1-G
Recortadeira/or ou enroladeira/or	1-G
Remalhadeira/or	1-G
Retorcedor/eira	1-G
Seladeira/or	1-G
Texturizador/a	1-G
Tricotador/a manual	1-G
I	
Acabador/a	I-B e I-C2
Ajudante de fogueiro/a dos 1.º e 2.º anos	IX
Bordador/eira	I-A, I-B e I-C2
Copeiro/a	VIII
Cortador/a de flores	I-D
Costureira/o	I-A, I-B, I-C1, I-C2 e I-E
Empregado/a de limpeza	XII
Enchedor/a de bonecas	I-B
Engomador/eira de flores	I-D
Florista	I-D
Jardineiro/a	XII
Orlador/a (praticante)	I-C2

Operador/a de máquinas de branqueamento	XIII
Preparador/a	I-B, I-C2 e I-E
Tintureiro/a de flores	I-D
Toucador/a	I-D
Tricotador/a	I-B e I-C2
Alfineteira/or ou coladeira/or	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de agulhetas plásticas ou aço	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de cobrir borracha	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fab. de cordões e «soutache»	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fabrico de franja ou galões	1-G
Ajudante de maquinista de máq. de fab. de «tricôt» e «filets»	1-G
Ajudante de maquinista das máquinas «saurer» e análogas	1-G
Ajudante oficial de roda	1-G
Borrigador/a	1-G
Ensacador/a de bobinas	1-G
Lavadeira/or	1-G
Lavadeira/or de quadros ou de mesas	1-G
Lubrificador/a	1-G
Prensador/a de meadas	1-G
Preparador/a de gomas	1-G
Recolhedor/a de amostras	1-G
Recolhedor/a de algodão	1-G
Recuperador/a de algodão ou desperdícios	1-G
Repinador/a	1-G
Transportador/a	1-G

Porto 26 de março de 2026.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVÉC/APIV:

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

Isabel Cristina Lopes Tavares, na qualidade de mandatária.

Manuel António Teixeira de Freitas, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;

- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado, Estofos, Cordoaria, Lavandarias e Afins do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Têxtil, Vestuário, Calçado e Curtumes dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda - SINTEVECC-AVG;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Calçado da Beira Interior;
- Sindicato dos Trabalhadores do Setor Têxtil da Beira Alta;
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
- Sindicato Nacional dos Profissionais da indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado a 28 de julho de 2026, a fl. 149 do livro n.º 13, com o n.º 187/2026, 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 do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras e revisão global do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2025.

CAPÍTULO I

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

A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam as seguintes atividades de comércio no distrito de Faro:

- Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco;
- Comércio a retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco, em grandes armazéns e similares;
- Comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas;
- Comércio a retalho de carne e produtos à base de carne;
- Comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos;
- Comércio a retalho de bebidas;
- Comércio a retalho de produtos do tabaco;
- Comércio a retalho de leite e de derivados;
- Outro comércio a retalho de produtos alimentares;
- Comércio a retalho de produtos médicos (exceto material ótico oftálmico) e ortopédicos;
- Comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene;
- Comércio a retalho de têxteis;
- Comércio a retalho de vestuário para adultos;
- Comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças;
- Comércio a retalho de calçado;
- Comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem;
- Comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação;
- Comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico;
- Comércio a retalho de carpetes, tapetes, cortinados e revestimentos para paredes e pavimentos;
- Comércio a retalho de outros artigos para o lar, n.e.;
- Comércio a retalho de equipamento audiovisual;
- Comércio a retalho de eletrodomésticos;
- Comércio a retalho de bens culturais e recreativos, n.e.;
- Comércio a retalho de ferragens e de vidro plano;
- Comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares;

- Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais de construção similares;
 - Comércio a retalho de jornais, revistas e outras publicações periódicas e artigos de papelaria, exceto máquinas e outro material de escritório;
 - Comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos;
 - Comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria e joalharia;
 - Comércio a retalho de jogos e brinquedos;
 - Comércio a retalho de artigos de desporto;
 - Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes;
 - Comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico;
 - Comércio a retalho de equipamento de telecomunicações;
 - Comércio a retalho de animais de companhia e respetivos alimentos;
 - Comércio a retalho de outros produtos novos, n.e;
 - Comércio a retalho de artigos em segunda mão;
 - Comércio a retalho não especializado, por correspondência ou via *internet*, com predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco;
 - Comércio a retalho não especializado, por correspondência ou via *internet*, sem predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco;
 - Comércio a retalho não especializado, em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de produtos alimentares, bebidas e tabaco;
 - Comércio a retalho não especializado em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de têxteis, vestuário, calçado, malas e similares;
 - Comércio a retalho não especializado, em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de outros produtos, sem predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco;
 - Reparação e manutenção de televisores e outros produtos similares de eletrónica de consumo;
 - Comércio a retalho de pão, de produtos de pastelaria e de confeitaria;
 - Comércio a retalho de leite e de derivados;
 - Comércio a retalho de produtos alimentares, naturais e dietéticos;
 - Comércio a retalho de livros
- representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato signatário, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1-(...)

2-As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2026 e serão revistas anualmente.

3 a 11- (...)

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimas

Cláusula 27.^a

Retribuições certas mínimas

1-(...)

2-(...)

3-(...)

4-Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de 19,38 €, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5-(...)

6-(...)

7-(...)

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimasCláusula 28.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,12 € por cada dia de trabalho efetivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2- Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 31.^a**Diuturnidades**

1- As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2- O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 15,30 €.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as frações do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 33.^a**Deslocações**

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

– Diária - 39,78 €;

– Alojamento e pequeno-almoço - 21,42 €;

– Pequeno-almoço - 3,06 €;

– Almoço, jantar ou ceia - 12,24 €;

ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) (...)

c) (...)

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções**I) Caixeiros e trabalhadores de armazém**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

12- (...)

13- (...)

14- (...)

15- (...)

16- (...)

17- (...)

18- (...)

19- (...)

20- (...)

21- (...)

22- *Artesão especializado na arte com madeiras (entalhador/escultor/gravador/marcheteiro)* - É o trabalhador que utiliza ferramentas manuais ou mecânicas para esculpir, gravar e moldar materiais em obras de arte ou itens práticos com *design* intrincado, isto é, esculpir ou cortar materiais como madeira, pedra ou metal, ou aplicar materiais decorativos para criar objetos decorativos ou funcionais com detalhes ornamentais e artísticos, nomeadamente em peças de mobiliário, esculturas, e decorações arquitetónicas. É uma combinação de arte e habilidade técnica que exige anos de prática e dedicação, habilidades de precisão, senso estético e conhecimento técnico dos materiais para produzir superfícies decoradas que são tanto visualmente atraentes, quanto duráveis. Para ser um artesão especializado, o indivíduo deve possuir uma combinação de habilidades artísticas e técnicas, incluindo o desenho artístico; destreza manual; conhecimento de materiais; técnicas de entalhe; atenção aos detalhes; senso estético; destreza manual; conhecimento de materiais.

23- *Carpinteiro* - É o trabalhador que, predominantemente, prepara, executa, monta, transforma, repara e assenta uma variedade de estruturas de madeira e produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas e máquinas-ferramentas. Este profissional trabalha conforme modelos, desenhos e especificações técnicas, realizando também acabamentos e medições precisas para garantir qualidade e conformidade.

24- *Estofador* - É o trabalhador especializado que, predominantemente, executa todas as fases do estofamento, desde o traçado e corte de moldes até à montagem final de mobiliário e colchoaria. Utiliza técnicas como colagem eagrafamento para aplicar enchimentos, espumas, e capas, garantindo que os itens produzidos sejam confortáveis e visualmente atraentes.

25- *Marceneiro/Cadeireiro* - Este trabalhador executa a preparação, fabricação, e montagem de mobiliário e assentos, usando madeira e outros materiais, destacando-se no uso de ferramentas manuais e automáticas para entalhar, folhear, lixar e reparar. Realiza cortes precisos e encaixes meticulosos, esculpindo elementos decorativos em alto e baixo-relevo e gravando detalhes finos através de talhas nas peças. Ele desenha, recorta e ajusta peças decorativas, seguindo especificações técnicas com rigor para garantir a qualidade e precisão das medidas e materiais.

26- *Operador fiscal de caixa* - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras e distribui trocos, fiscaliza a correção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes; fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção, recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

(...)

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

1- Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns:

a) (...);

b) (...);

c) Estagiário de programação, operador de supermercado/loja especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, primeiro-caixeiro, expositor-decorador, fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor ou técnico de vendas, montador de móveis, acabador de móveis de 1.^a e oficial relojoeiro de 1.^a, artesão especializado na arte com madeiras (entalhador/escultor/gravador/marcheteiro);

d) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, rececionista, acabador de móveis de 2.^a, oficial relojoeiro de 2.^a e operador de supermercado/loja de 1.^a, carpinteiro, estofador, marceneiro/cadeireiro;

e) (...);

f) (...);

g) Estagiário, operador/ajudante supermercado/loja, caixeiro-ajudante, ajudante de relojoeiro.

2- Trabalhadores rodoviários:

c) Motorista de pesados;

d) Motorista de ligeiros;

e) Ajudante de motorista.

3- Trabalhadores eletricitas:

a) Encarregado;

b) Chefe de equipa;

c) Oficial;

d) Pré-oficial;

g) Ajudante de electricista.

4- Trabalhadores têxteis:

b) Mestre ou mestra;

c) Ajudante de mestre ou mestra;

d) Oficial especializado;

e) Oficial, costureira especializada e bordadora especializada;

f) Costureira, bordadora, estagiário do 2.º ano (80 % do vencimento da categoria para que tirocina) e estagiário do 1.º ano (60 % do vencimento da categoria para que tirocina).

Enquadramento das profissões por níveis de qualificação

Quadros superiores	1.1) Técnico de produção e outros 1.2) Técnicos administrativos e do comércio	Chefe serviços Chefe de escritório Analista de sistemas Gerente comercial
Quadros médios	2.1) Técnicos de produção e outros 2.2) Técnicos administrativos	Programador Chefe secção
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	-	Encarregado armazém Caixeiro encarregado Chefe de vendas Caixeiro chefe de secção Chefe de compras Inspetor de vendas Encarregado geral Encarregado (elec.) Gerente supermercado/loja Mestre ou mestra Chefe de equipa
Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros)	4.2) Administrativos, comércio e outros 4.2) Produção	Assistente administrativo Secretária direção Guarda-livros

Profissionais qualificados	5.1) Administrativos	Estagiário de programador Escriturário Caixa de escritório
	5.2) Comércio	Caixeiro Montador de móveis Artesão especializado na arte com madeiras (entalhador/escultor/gravador/marcheteiro) Vendedor ou técnico vendas Expositor decorador Fiel de armazém Caixa de balcão Operador de supermercado/loja
	5.3) Produção	-
	5.4) Outros	Motorista Oficial especializado Oficial Costureira Bordadora Relojoeiro
Profissionais semi-qualificados	6.1) Administrativos, comércio e outros	Rececionista Conferente Pré-oficial Cobrador Telefonista Operador de máquinas Carpinteiro Estofador Marceneiro/Cadeireiro
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	7.1) Administrativos e outros	Servente Distribuidor Auxiliar ou servente limpeza Ajudante de motorista
	7.2) Produção	-
Estágio e aprendizagem	A.1) Praticantes e administrativos	Estagiário
	A.2) Praticantes da produção	Caixeiro ajudante Operador ajud. supermercado/loja
	A.3) Praticantes da produção	Estagiário (têxteis) Ajudante (eletricista)

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial

(1 janeiro de 2026 a 31 dezembro 2026)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial Gerente supermercado/loja	1 188,00 €
B	Assistente administrativo Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção Chefe vendas Sub-gerente Encarregado armazém Encarregado de carnes Guarda-livros Inspector vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção	1 024,00 €
C	1.º caixeiro 1.º escriturário Caixa balcão 1.ª Acabador móveis 1.ª Ajudante mestre ou mestra Caixa escritório Estagiária programação Expositor-decorador Fiel armazém Montador móveis Artesão especializado na arte com madeiras (entalhador/escultor/gravador/marcheteiro) Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1.ª Operador supermercado/loja especializado Primeiro oficial de carnes Promotor vendas Prospector vendas Vendedor ou técnico vendas	1 010,00 €

D	2.º caixeiro 2.º escriturário Caixa balcão 2.ª Acabador móveis 2.ª Conferente Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador supermercado/loja 1.ª Recepcionista Relojoeiro 2.ª Segundo oficial de carnes Carpinteiro Estofador Marceneiro/Cadeireiro	978,00 €
E	3.º caixeiro 3.º escriturário, Caixa balcão 3.ª Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado/loja 2.ª Pré oficial (electricista) Telefonista	952,00 €
F	Bordadora Costureira Distribuidor Estagiário 2.º ano Operadoras máquinas Praticante de carnes do 2.º ano Servente Servente limpeza	931,00 €
G	Ajudante relojoeiro Ajudante de electricista Caixeiro ajudante Estagiário Operador ajudante supermercado/loja Praticante de carnes do 1.º ano	925,00 €

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam as seguintes atividades de comércio no distrito de Faro:

– Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco;

- Comércio a retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco, em grandes armazéns e similares;
 - Comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas;
 - Comércio a retalho de carne e produtos à base de carne;
 - Comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos;
 - Comércio a retalho de bebidas;
 - Comércio a retalho de produtos do tabaco;
 - Comércio a retalho de leite e de derivados;
 - Outro comércio a retalho de produtos alimentares;
 - Comércio a retalho de produtos médicos (exceto material ótico oftálmico) e ortopédicos;
 - Comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene;
 - Comércio a retalho de têxteis;
 - Comércio a retalho de vestuário para adultos;
 - Comércio a retalho de vestuário para bebés e crianças;
 - Comércio a retalho de calçado;
 - Comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem;
 - Comércio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação;
 - Comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico;
 - Comércio a retalho de carpetes, tapetes, cortinados e revestimentos para paredes e pavimentos;
 - Comércio a retalho de outros artigos para o lar, n.e.;
 - Comércio a retalho de equipamento audiovisual;
 - Comércio a retalho de eletrodomésticos;
 - Comércio a retalho de bens culturais e recreativos, n.e.;
 - Comércio a retalho de ferragens e de vidro plano;
 - Comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares;
 - Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais de construção similares;
 - Comércio a retalho de jornais, revistas e outras publicações periódicas e artigos de papelaria, exceto máquinas e outro material de escritório;
 - Comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos;
 - Comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria e joalharia;
 - Comércio a retalho de jogos e brinquedos;
 - Comércio a retalho de artigos de desporto;
 - Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes;
 - Comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico;
 - Comércio a retalho de equipamento de telecomunicações;
 - Comércio a retalho de animais de companhia e respetivos alimentos;
 - Comércio a retalho de outros produtos novos, n.e.;
 - Comércio a retalho de artigos em segunda mão;
 - Comércio a retalho não especializado, por correspondência ou via *internet*, com predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco;
 - Comércio a retalho não especializado, por correspondência ou via *internet*, sem predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco;
 - Comércio a retalho não especializado, em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de produtos alimentares, bebidas e tabaco;
 - Comércio a retalho não especializado em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de têxteis, vestuário, calçado, malas e similares;
 - Comércio a retalho não especializado, em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de outros produtos, sem predominância de produtos alimentares, bebidas e tabaco;
 - Reparação e manutenção de televisores e outros produtos similares de eletrónica de consumo;
 - Comércio a retalho de pão, de produtos de pastelaria e de confeitaria;
 - Comércio a retalho de leite e de derivados;
 - Comércio a retalho de produtos alimentares, naturais e dietéticos;
 - Comércio a retalho de livros
- representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato signatário, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

2-As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2026 e serão revistas anualmente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 3.^a

Substituição da CCT

1-A presente CCT mantém-se em vigor até que seja substituída por outra que expressamente a revogue na totalidade.

2-Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou revistas mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática de novo texto consolidado, do cláusulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Atividade sindical na empresa

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

1-Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar, defender e desenvolver a sua atividade sindical dentro da empresa.

2-À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 5.^a

Comunicações à empresa

1-As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais por meio de carta registada e com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais de trabalho reservados às comunicações sindicais, bem como daquelas que integram comissões sindicais de empresa.

2-O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 6.^a

Comissões sindicais e intersindicais da empresa

1-A comissão sindical da empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2-A comissão intersindical da empresa (CE) é a organização dos delegados das comissões sindicais da empresa.

3-A comissão de trabalhadores é a organização dos trabalhadores e é eleita em plenário com a presença da maioria dos trabalhadores da empresa.

4- Os delegados sindicais são os representantes na empresa.

5-As comissões sindicais e intersindicais da empresa têm competência para intervir, nos termos da lei, propor e ser ouvidas no que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respetiva, nomeadamente circular em todas as secções da empresa no exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

Garantias dos dirigentes sindicais

1-Aos trabalhadores que sejam dirigentes das associações sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) As ausências dadas no desempenho das suas funções sindicais são consideradas justificadas e contam como tempo de serviço efetivo para todos os efeitos, exceto o da remuneração;

b) Os mesmos trabalhadores beneficiam, para o exercício das funções indicadas na alínea anterior, do crédito de seis dias por mês, que são remunerados;

c) Para aplicação do regime das alíneas anteriores deverá a direção do sindicato interessado comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, os dados e o número de dias que os diretores necessitam para o exercício das suas funções. Em caso de impossibilidade, a comunicação será feita nos dias seguintes ao primeiro em que se verificar a falta;

d) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo, regime que se aplicará igualmente aos membros dos demais corpos gerentes das associações sindicais;

e) Não serem afetados na sua promoção profissional ou salarial nem serem objeto igualmente de uma discriminação face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

2-O despedimento dos trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como dos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, presume-se feito sem justa causa.

3-O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dará ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou a uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e do contrato de trabalho e nunca inferior a 12 meses de serviço.

4-Se a pena aplicada for inferior ao despedimento e se for julgado que se trata de pena injustificada tem direito a uma indemnização dupla da que, em idêntico caso, seria devida a outro trabalhador.

Cláusula 8.^a

Direitos e deveres dos delegados sindicais

1-Aos delegados sindicais são assegurados os seguintes direitos:

a) Para o exercício das suas funções, um crédito de oito horas por mês ou de doze horas, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical;

b) Para os efeitos da alínea anterior, deverão os delegados avisar, por escrito, a entidade patronal com antecedência mínima de um dia;

c) Não serem transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

2- Aplica-se aos delegados sindicais o regime previsto nos números 2, 3 e 4 da primeira parte desta cláusula «Garantias dos dirigentes sindicais».

Cláusula 9.^a

Deveres da entidade patronal face a atividade sindical na empresa

São deveres da entidade patronal:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções. Este local, situado no interior da empresa ou na sua proximidade, será atribuído a título permanente se se tratar de empresas com mais de 150 trabalhadores;

b) Facultar aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora de hora normal, desde que convocados por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento ou pela comissão sindical ou intersindical de delegados e desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente;

c) Facultar local apropriado para os delegados sindicais poderem afixar, no interior da empresa, textos, convocatórias, comunicados ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior da empresa, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal;

d) Sem prejuízo da normalidade de trabalho, autorizar reuniões dos trabalhadores durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, sem perda de retribuição ou de outros direitos decorrentes da efetividade de serviço, desde que convocadas pela comissão sindical ou intersindical de delegados, devendo dar-se conhecimento à entidade patronal com antecedência mínima de um dia e com afixação da convocatória;

e) Autorizar a participação de dirigentes sindicais nas reuniões referidas nas alíneas b) e d), desde que avisa-da do facto com antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

Cláusula 10.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT são obrigatoriamente classificados nas categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 11.^a

Condições de admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias enumeradas no anexo I são as seguintes:

Grupo A

Profissionais do comércio:

a) Idade mínima de admissão 16 anos;

b) As habilitações mínimas legais;

c) Os trabalhadores, desde que comprovadamente já tenham exercido as funções inerentes à sua categoria profissional podem ser dispensados de corresponder às exigências atrás transcritas.

Grupo B

Trabalhadores de serviços de limpeza e atividades similares - Só poderão ser admitidos para o exercício destas funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

1-De 18 anos, para trabalhadores de limpeza.

2-De 18 anos, para porteiro, guarda ou vigilante.

Grupo C

Telefonistas - Idade não inferior a 16 anos e do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente.

Grupo D

Cobreadores - Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

Admissão - 18 anos de idade.

Grupo E

Profissionais de escritório - Habilitações literárias do curso geral dos liceus, curso geral do comércio, cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daqueles ou cursos equivalentes.

Grupo F

Motoristas - Habilitações mínimas legais.

Grupo G

Eletricistas:

1-Nas categorias profissionais inferiores a oficial observar-se-ão as seguintes normas de acesso:

a) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

b) Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2- a) Os trabalhadores eletricitas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industriais de eletricista ou de montador eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros eletricitas da marinha de guerra portuguesa e curso de mecânica eletricista ou de rádio-montador da Escola Militar de Eletromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º período;

b) Os trabalhadores eletricitas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º período.

Cláusula 12.^a

Período experimental

1-A admissão do trabalhador será feita a título experimental pelo período máximo de 60 dias, porém, nas empresas com 20 ou menos trabalhadores esse prazo é de 90 dias.

2-No período experimental a entidade patronal só poderá despedir o trabalhador desde que este revele inapetência para o posto de trabalho ou cargo para o qual foi contratado, desde que tal facto e as razões justificativas constem de documento escrito.

3-À comissão sindical ou, na sua falta, ao delegado sindical respetivo será obrigatoriamente dado conhecimento do documento referido no número 2, desta cláusula na data da sua entrega ao trabalhador, sob pena de aquele e respetivos efeitos serem considerados improcedentes.

4-Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remunerações, desde que conste de documento subscrito por ambas as partes.

5-Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

Cláusula 13.^a

Admissão para efeitos de substituição

1-A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se feita a este título, mas apenas durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste, por forma inequívoca, de documento escrito.

2-No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de 10 dias úteis após a data de apresentação do trabalhador substituído deverá a sua admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição.

3-O trabalhador admitido nos termos e para os efeitos do disposto no número 1, desta cláusula, desde que tenha prestado serviço por um período igual ou superior a um trimestre, tem direito a uma indemnização de 8,5 % da retribuição mensal por cada mês de trabalho logo que sejam dispensados os seus serviços.

4-A categoria profissional e a retribuição do trabalhador substituto não poderão ser inferiores à do substituído, previstas neste contrato, quer durante o impedimento deste, quer após o seu regresso, no caso de se verificar a admissão definitiva de acordo com o número 2, desta cláusula.

5-Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos para efeitos de substituição se verificarem vagas nas categorias da sua profissão, ser-lhes-á dada sempre preferência no preenchimento dessas vagas, desde que reúnam as condições necessárias, reconhecidas pela entidade patronal.

Cláusula 14.^a

Relações nominais

As entidades patronais ficam obrigadas a dar cumprimento à legislação em vigor sobre quadros de pessoal e relações nominais dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 15.^a

Quadro de pessoal

I- Trabalhadores do comércio.

a) Será atribuída a categoria de caixeiro chefe de secção aos profissionais que dirigem uma secção própria, salvo se, efetivamente, o número de caixeiros for inferior a três;

b) Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privativas de caixa de balcão pode essa função ser cumprida por qualquer trabalhador ao serviço, desde que devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

c) Os caixas podem prestar serviço misto em caso de impedimento ocasional de um colega, desde que para tal estejam habilitados e as suas funções não sejam incompatíveis;

d) O caixa privativo será substituído durante as suas ausências pela entidade patronal ou outro trabalhador que se encontre devidamente habilitado para o exercício dessas funções;

e) Nos estabelecimentos ou secções diferenciadas cujo serviço seja assegurado pelo trabalhador, este não poderá estar classificado em categoria inferior a caixa;

f) Consideram-se secções diferenciadas as que, estando ou não fisicamente separadas, têm trabalhadores cujos serviços são exclusiva ou predominantemente específicos dessas secções;

g) As entidades patronais poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respetivo quadro de pessoal, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade superior. Caso não existam empregados, poderá haver um só praticante;

h) Na classificação dos profissionais do comércio que exerçam as funções de caixa serão observadas as proporções mínimas estabelecidas no quadro de densidade constante do anexo III, podendo, no entanto, o número de caixas ser superior aos mínimos fixados para cada uma das classes, desde que salvaguardada a relação mínima.

II- Trabalhadores de escritório.

1-a) É obrigatória a existência de um chefe de escritório nos escritórios em que haja 25 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) É obrigatória a existência de um chefe de serviços nos escritórios em que haja um mínimo de 15 trabalhadores de escritório e correlativos;

c) É obrigatória a existência de um chefe de secção, ou equiparado, nos escritórios com um mínimo de cinco trabalhadores de escritório e correlativos.

2- Na elaboração do quadro de pessoal serão observadas as seguintes proporções:

a) Os chefes de secção serão em número nunca inferior a 10 % dos trabalhadores de escritório e correlativos existentes, arredondado para a unidade imediatamente superior;

b) Os estagiários serão em número nunca superior ao dos terceiros-escriturários;

c) O número de dactilógrafos não poderá exceder 25 % dos escriturários estagiários, com arredondamento imediatamente superior, sem prejuízo de ser permitida a existência de um dactilógrafo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores;

d) Os escriturários serão classificados de acordo com o quadro de base de densidades constante no anexo III, sem prejuízo de o número de primeiros-escriturários e segundos-escriturários poder ser superior aos mínimos fixados.

III- Trabalhadores de armazém.

1- Um encarregado geral de armazém sempre que existam 50 profissionais de armazém.

2- Um encarregado de armazém sempre que existam 30 profissionais de armazém.

3- Um fiel de armazém sempre que existam dez profissionais de armazém.

IV- Trabalhadores eletricitas.

Para os trabalhadores eletricitas será obrigatoriamente observado o seguinte:

a) Havendo apenas um trabalhador, será remunerado como oficial;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado;

c) Sempre que a empresa possua vários locais de trabalho de carácter permanente, observar-se-ão em cada um deles as normas estabelecidas nas alíneas a) e b).

Cláusula 16.^a

Acesso automático

1- Após um ano de permanência na categoria, o caixa-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro.

2- Os terceiros e segundos-caixeiros ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

3- Os estagiários e dactilógrafos, após três anos de permanência nestas categorias ou logo que atinjam 21 anos de idade, ascenderão a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio e às funções de dactilógrafo.

4- Os terceiros-escriturários e segundos-escriturários ascenderão à categoria imediatamente superior logo que completem três anos de permanência naquelas categorias.

5- Para os efeitos do previsto nesta cláusula conta-se a antiguidade que o trabalhador tiver na categoria à data da entrada em vigor do contrato coletivo de trabalho referido no preâmbulo.

6- O operador-ajudante de supermercado/loja é o trabalhador admitido na profissão com mais de 18 anos e menos de 20 anos de idade.

7- Operador de supermercado/loja de 2.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante, exceto se tiver sido admitido com mais de 20 anos de idade, caso em que a permanência naquela categoria será de um ano.

8- O operador de supermercado/loja de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 2.^a

9- Operador especializado supermercado/loja é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de operador de 1.^a

10- O ajudante de relojoeiro é o trabalhador que é admitido na profissão com idade igual ou superior a 18 anos.

11- O oficial relojoeiro de 3.^a é o trabalhador que complete dois anos de permanência na categoria de ajudante.

12- O oficial relojoeiro de 2.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 3.^a

13- O oficial relojoeiro de 1.^a é o trabalhador que complete três anos de permanência na categoria de oficial de 2.^a

14- Os trabalhadores classificados como praticante de carnes de 1.^o ano, ascenderão a praticante de carnes de 2.^o ano após um ano de permanência. Após 3 anos de permanência na categoria profissional de praticante de carnes do 2.^o ano ascenderão à categoria profissional de segundo oficial de carnes. O segundo oficial de carnes ascenderá à categoria profissional de primeiro-oficial de carnes após 2 anos de permanência.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;
- b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só poderá conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;
- c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação que elas sejam feitas de forma a não ferir a sua dignidade;
- d) Exigir do trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria hierárquica;
- f) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- g) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho, moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne a higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- h) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes de organismos sindicais, instituições de previdência ou membros de comissões paritárias e outras;
- i) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho. À entidade patronal serão comunicados pelo empregado, logo que possível, os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento do ensino a confirmação da assiduidade dos empregados.

Cláusula 18.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto de contrato, exceto nos casos admitidos neste contrato;
- d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula seguinte;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção ao disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com justa causa, com a indemnização correspondente.

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

São deveres dos trabalhadores:

- a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe tiverem sido confiadas;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta;
- c) Obedecer à entidade patronal ou a quem a representar em tudo o que respeita a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- e) Zelar pelo bom estado e conservação do material que lhe tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas relações com o público;
- g) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;
- h) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior, nos termos do presente contrato

Cláusula 20.^a**Transferência do trabalhador**

1- A entidade patronal pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho desde que essa mudança não lhe acarrete prejuízo. No caso de o trabalhador não concordar com a transferência, querendo rescindir o contrato, terá direito às indemnizações previstas na presente convenção, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

2- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO V**Duração da prestação do trabalho****Cláusula 21.^a****Horário de trabalho**

1- Nos meses de janeiro a novembro, no caso de os trabalhadores cessarem a sua atividade às 13h00 de sábado, com encerramento ao domingo, o horário a praticar será de quarenta horas semanais. No mês de dezembro,

os trabalhadores podem praticar ao sábado o horário normal dos restantes dias (oito horas), desde que, em compensação, descansem nos dias 26 de dezembro e 2 de janeiro, ou nos dias úteis imediatos, caso aqueles coincidam com dias de descanso obrigatório.

2-No caso de os trabalhadores trabalharem ao sábado na parte da tarde, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e sete horas e meia para os de escritório; de qualquer modo o dia de descanso semanal será o domingo, sendo o descanso complementar de meio dia feito por escala rotativa.

3-No caso de os trabalhadores trabalharem ao domingo, o horário de trabalho será de quarenta horas para os profissionais do comércio e de trinta e cinco horas para os de escritório. Neste regime os trabalhadores folgam dois dias por semana consecutivos e rotativamente.

4-Os trabalhadores terão direito a um subsídio de 100 % sobre o salário efectivo nos domingos em que houver lugar a prestação de trabalho.

5-Em todo o caso serão salvaguardados os horários de menor duração já praticados.

6-O período de trabalho diário que não poderá exceder as 8 horas deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 22.^a

Trabalho extraordinário

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

2-É abolido, em princípio, o trabalho extraordinário.

3-A realização de trabalho extraordinário só é permitida em casos ponderosos (acidentes, trabalho urgente, imprevistos, trabalhos que não devam ser interrompidos ou adiados, etc.) e desde que daí não resulte um prejuízo grave para o trabalhador.

4-Por motivo de balanço e até ao limite de trinta dias em cada ano, pode o período normal diário ser prolongado, mas esse prolongamento diário não poderá ir além das vinte e duas horas e trinta minutos, com um intervalo mínimo de trinta minutos para descanso antes do início daquele prolongamento.

Cláusula 23.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1-O trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida da percentagem de 100 %.

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

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3-O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efetuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo corretamente discriminado.

Cláusula 24.^a

Subsídio pela prestação de trabalho em dias de descanso e feriados

1-Para efeitos da aplicação do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho em dia de descanso e feriado, terão direito, pelo tempo de trabalho prestado a um subsídio, calculado segundo as seguintes fórmulas:

$$\text{Remuneração horária} = [(\text{Retribuição base} \times 12) : (\text{Número de horas trabalho semanal} \times 52)] \times 2$$

$$\text{Retribuição diária} = \text{Retribuição horária} \times \text{Número de horas diárias}$$

Cláusula 25.^a

Trabalho em dias de descanso e feriados

1-O trabalho prestado em dias de descanso normal será pago com acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal e dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes, sem perda de retribuição. A obrigatoriedade do descanso total aplica-se seja qual for a duração do trabalho prestado, não podendo o pro-

fissional receber em relação a esse trabalho uma remuneração inferior à devida pelo mínimo de meio-dia de trabalho.

2-Aplica-se ao trabalho nos dias feriados obrigatórios o disposto no número anterior quanto à retribuição e ao descanso, salvo nas empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nesses dias, cujo pessoal terá apenas direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

Cláusula 26.^a

Trabalho noturno

1-Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20h00 e as 7h00.

2-Não se considera trabalho noturno, para efeitos de remuneração superior à normal, o trabalho prestado no período indicado no número 1 desta cláusula em empresas que adotem o regime de turnos de pessoal, sendo, neste caso, aplicáveis as disposições da lei geral para o regime de turnos.

3-O trabalho noturno será pago com um acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimas

Cláusula 27.^a

Retribuições certas mínimas

1-As remunerações certas mínimas garantidas aos trabalhadores pelo presente contrato são as que constam do anexo I-V.

2-Quando um trabalhador aufera uma remuneração mista, isto é, constituída por uma parte certa e por uma parte variável, ser-lhe-á sempre assegurada a parte certa prevista na tabela em anexo, independentemente da retribuição variável.

3-O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre vendas deverá ser efetuado logo que as vendas se concretizem através da sua faturação.

4-Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de 19,38 €, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5-A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no ato do pagamento da retribuição, um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, período de trabalho a que corresponde a retribuição discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho nos dias de descanso semanal ou feriados, subsídios, descontos e montante líquido a receber.

6-O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil de cada mês, dentro do período normal de trabalho.

7-Não é permitida qualquer forma de retribuição diferente das empresas nos esquemas referidos no presente contrato, nomeadamente a remuneração baseada exclusivamente em comissões.

Cláusula 28.^a

Subsídio de refeição

1-Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,12 € por cada dia de trabalho efetivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2-Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 29.^a

Retribuições dos trabalhadores que exerçam funções inerente a diversas categorias

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

Cláusula 30.^a**Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador substitua integralmente outro de categoria superior passará a receber esta última retribuição, durante o tempo em que a substituição durar.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior além de 180 dias, passará a receber o vencimento correspondente ao exercício dessa categoria, mesmo finda a substituição, quando o trabalhador substituído regressar ao desempenho das funções anteriores.

3- Excetuam-se do preceituado no número anterior os casos de impedimento por prestação de serviço militar por parte do trabalhador substituído.

Cláusula 31.^a**Diuturnidades**

1- As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2- O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 15,30 €.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as frações do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 32.^a**Subsídio de Natal**

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar até ao dia 15 de dezembro um subsídio correspondente a 100 % da retribuição global mensal.

2- Nos anos de admissão ou de cessação de contrato, este subsídio será pago na proporcionalidade dos meses de serviço prestado.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não lhe seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as frações do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 33.^a**Deslocações**

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

– Diária - 39,78 €;

– Alojamento e pequeno-almoço - 21,42 €;

– Pequeno-almoço - 3,06 €;

– Almoço, jantar ou ceia - 12,24 €;

ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) O disposto na alínea a) não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura;

c) Se o trabalhador utilizar o seu próprio veículo ao serviço da empresa, esta obriga-se a pagar-lhe pelo valor do coeficiente 0,25 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalhoCláusula 34.^a**Descanso semanal e feriados**

- 1- É considerado dia de descanso semanal o domingo, exceto para sectores comerciais legalmente autorizados a estar abertos ao público nesse dia.
- 2- São considerados feriados obrigatórios os decretados pela lei.
- 3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte à Páscoa.
- 4- São para todos os efeitos considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, o feriado municipal da localidade onde se situam os respetivos estabelecimentos e o de Terça-Feira de Carnaval, que será observado em conformidade com a disposição camarária do respetivo concelho.

Cláusula 35.^a**Duração das férias**

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição um período de férias correspondente a 22 dias úteis.
- 2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil seguinte àquele a que diz respeito.
- 3- Para efeito do disposto do número 1, conta-se o tempo de antiguidade que o trabalhador tiver na empresa até ao termo do ano civil a que as férias digam respeito.
- 4- O trabalhador terá direito a gozar férias no próprio ano de admissão um período de férias correspondente dois dias por cada mês de trabalho já prestado, desde que o total de férias gozadas nesse ano não ultrapasse 20 dias úteis.
- 5- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo, a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de maio a 31 de outubro, devendo, no entanto, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior 30 dias.
- 6- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar será concedido o período de férias e respetivo subsídio antes da incorporação, devendo aqueles avisar do facto a entidade patronal logo que convocados. Na impossibilidade do seu gozo, dever-lhes-ão ser pagas as retribuições correspondentes.
- 7- No caso de impossibilidade de gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte. Se mesmo assim persistir a impossibilidade, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente e respetivo subsídio.
- 8- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 9- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado, ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
 - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
 - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.
- 10- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo retribuição e o subsídio respetivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 36.^a**Subsídio de férias**

- 1- As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores, antes do início das férias, um subsídio de 100 % da retribuição mensal.
- 2- Nos casos previstos nos números 4 a 7 da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito ao subsídio correspondente ao número de dias de férias a que tiveram direito.
- 3- Aos trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de férias é pago tendo como base a média das remunerações.

4- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e ao respetivo subsídio, salvo se já as tiverem gozado, bem como as férias e subsídio proporcional aos meses de serviço prestado no próprio ano de cessação do contrato.

5- Este subsídio beneficiará de qualquer aumento de retribuição que se verifique até ao início das férias.

Cláusula 37.^a

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência por inteiro de um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

3- Todas as ausências deverão ser justificadas logo que o trabalhador se apresente ao serviço, com exceção das referidas nas alíneas *c)* e *h)* da cláusula seguinte, que deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 10 dias, no primeiro caso, e pelo menos de véspera, no segundo.

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente doença ou acidente, cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar, em casos de acidente ou doença;

b) Prática de actos necessários ou inadiáveis ao exercício de funções em organismos sindicais, instituições de previdência ou comissões paritárias ou outras a estas inerentes;

c) Casamento, durante 11 dias úteis;

d) Falecimento do cônjuge, companheiro, filho(a), enteado(a), durante vinte dias;

e) Falecimento do pai, mãe, sogro (a), padrastra, madrastra, genro, nora durante cinco dias;

f) Falecimento de irmão, irmã, cunhado(a), avô, avó, bisavô, bisavó, neto(a), bisneto(a) do próprio ou do cônjuge e ainda de outras pessoas que viviam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, dois dias;

g) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino, no próprio dia e véspera;

h) Prestação, por parte dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, do cumprimento das respetivas funções, durante o tempo indispensável;

i) Doação de sangue, durante o dia da doação;

j) Dia do funeral, por falecimento dos familiares da linha colateral até ao 3.º grau, tios/tias, sobrinhos/sobrinhas, devidamente comprovado.

Cláusula 39.^a

Consequência das faltas justificadas

1- As faltas, prévias ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal serão pagas, salvo estipulação em contrário.

2- As faltas previstas nas alíneas *b)*, *c)*, *d)*, *e)*, *f)*, *g)*, *h)*, *i)*, *j)* da cláusula anterior não implicarão perda de remuneração.

3- Os trabalhadores podem faltar no dia da prova de exame e véspera, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

Cláusula 40.^a

Consequência das faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas.

2- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 38.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infração disciplinar.

3- As faltas não justificadas poderão constituir infração disciplinar quando excederem 5 dias seguidos ou 10 interpolados no mesmo ano civil.

Cláusula 41.^a**Licenças sem retribuição**

- 1-A entidade patronal pode conceder ou recusar ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2-O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 42.^a**Impedimentos prolongados**

- 1-Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar na categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato coletivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estejam sendo atribuídas, salvo as que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.
- 2-O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VIII**Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 43.^a****Causas de cessação do contrato de trabalho**

O contrato cessa:

- a) Por mútuo acordo das partes;
- b) Por caducidade;
- c) Por rescisão de qualquer das partes ocorrendo justa causa;
- d) Por denúncia unilateral por parte do trabalhador.

Cláusula 44.^a**Justa causa de rescisão por iniciativa da entidade patronal**

- 1-Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequência, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.
- 2-Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
 - e) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
 - f) Lesão de interesses patrimoniais s rios da empresa;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo grave ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
 - h) Falta de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre os trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
 - j) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
 - k) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
 - l) Falsas declarações relativas a justificação de faltas.

Cláusula 45.^a**Justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador**

O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação dos serviços;
- b) Falta de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

Cláusula 46.^a**Rescisão por parte da entidade patronal ocorrendo justa causa**

1-O despedimento do trabalhador tem de resultar sempre de justa causa.

2-A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 43.^a

3-A inexistência de justa causa ou a inadequação da sanção ao comportamento verificado determina a nulidade da sanção que, apesar disso, tenha sido aplicada.

4-A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento com base nos comportamentos concretos invocados.

5-O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

6-Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

7-Tratando-se do despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais e de trabalhadores que desempenham funções de delegados sindicais, em ambos os casos, desde que exerçam ou hajam desempenhado as respectivas funções há menos de cinco anos, com início em data posterior a 25 de abril de 1974, presume-se feito sem justa causa e dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre a reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data do despedimento, e indemnização correspondente ao dobro da estabelecida no número anterior e nunca inferior à retribuição correspondente a 12 meses de serviço.

Cláusula 47.^a**Processo disciplinar**

1-Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos de justa causa previstos na cláusula 40.^a, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações e à comissão de trabalhadores da empresa, se a houver, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2-O trabalhador dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade.

3-A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4-Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5-Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6-Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7-O tribunal competente, ouvidas as partes interessadas no prazo de quarenta e oito horas, deverá pronunciar-se no prazo máximo de 30 dias relativamente ao pedido de suspensão do despedimento.

8-A suspensão só será decretada se o tribunal, ponderadas todas as circunstâncias relevantes, concluir pela não existência de probabilidade séria de verificação efetiva de justa causa de despedimento invocada.

9-O pedido de suspensão ou a suspensão do despedimento já decretada ficam sem efeito se o trabalhador, dentro do prazo de 30 dias, não propuser ação de impugnação judicial do despedimento ou se esta for julgada improcedente, considerando-se, entretanto, suspenso o prazo se e enquanto o caso estiver pendente de conciliação.

10- A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verifiquem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do número 2 da cláusula 44.^a

Cláusula 48.^a

Denúncia unilateral pelo trabalhador

1-O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2-No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3-Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 49.^a

Transmissão do estabelecimento

1-A posição que do contrato decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua profissão, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar.

2-O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações do transmitente vencidas nos 12 meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3-Para efeitos do número 2, deve o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por motivos justificados, de que devem reclamar os seus créditos.

4-Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista iludir a responsabilidade que dos contratos decorre para o transmitente, o trabalhador poderá rescindir o contrato, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 50.^a

Insolvência

1-A declaração de insolvência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

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

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

Cláusula 51.^a

Cessação ou interrupção de atividade

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

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 52.^a

Parentalidade

1-A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exerça atividades suscetíveis de provocarem lesões fetais, com exposição a agentes físicos, químicos e biológicos que prejudiquem a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nasciturno.

1.1- As actividades susceptíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são previstas em legislação específica.

§ único. No âmbito do regime de protecção da parentalidade, entende-se por:

– Trabalhadora grávida - A trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

– Trabalhadora puérpera - A trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

– Trabalhadora lactante - A trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2-O(a) trabalhador(a) tem direito a uma licença nascimento de filho a uma licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe que é obrigatório o gozo de 6 semanas a seguir ao parto. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto, é acrescido de 30 dias por cada gêmeo, além do primeiro.

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

4-No caso de não haver lugar a amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito por decisão conjunta a dispensa referida na alínea anterior para aleitação até o filho perfazer 1 ano.

5-A dispensa quando pedida, da comparência ao trabalho até dois dias cada mês, sendo facultativa a retribuição.

6-O emprego a meio tempo, com a remuneração proporcional, desde que os interesses familiares do(a) trabalhador(a) o exijam e o empregador apenas pode recusar o pedido, com fundamento em exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

7-Direito de ir às consultas pré-natais nas horas de trabalho, sem perda de retribuição, desde que devidamente comprovadas.

8-As entidades patronais são obrigadas a dispensar os(as) trabalhadores(as) que tenham encargos familiares, da prestação de trabalho em horas extraordinárias, sempre que aquelas o solicitem e sem que tal facto importe tratamento menos favorável.

9-Todas as matérias não previstas nesta cláusula, aplica-se a legislação de trabalho em vigor.

Cláusula 53.^a

Direitos especiais dos menores

1-Os menores, com menos de 18 anos de idade, não são obrigados a prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

2-A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo, de modo especial, quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual ou moral.

Cláusula 54.^a

Trabalhadores-estudantes

1-Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2-Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito a redução de uma hora, durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3-Os trabalhadores podem faltar no dia de provas de exame e véspera da parte da tarde, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4-O trabalhador deve informar a entidade patronal nos cinco dias subsequentes ao da matrícula nos cursos a que se refere o número 2 desta cláusula.

5-Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data de início da frequência efectiva do curso.

6-As faculdades referidas nos números 1 e 2 serão retiradas sempre que se verifique falta de aproveitamento em dois anos escolares consecutivos, entendendo-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo do ano lectivo.

Cláusula 55.^a

Complemento do subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, a entidade patronal pagará a diferença entre a retribuição mensal auferida pelo trabalhador e o subsídio atribuído pela Segurança Social até ao limite de 20 dias por ano, seguidos ou interpolados.

Cláusula 56.^a

Complemento de pensão por acidente de trabalho

1-Em caso de incapacidade temporária do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal pagará nos primeiros 30 dias 100 % e nos 90 dias subsequentes 50 % da diferença entre o salário real e o montante pago pelo seguro.

2-Em caso de incapacidade permanente do trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará a sua transferência para funções compatíveis com a sua diminuição, mantendo o seu salário total à data do acidente, não sendo abrangido por novas promoções da tarefa anterior, passando a ficar abrangido contratualmente nas novas funções com o salário antigo estagnado só até estas lá chegarem. Logo que tal suceda, o trabalhador passa ao regime da nova função.

3-Em caso de incapacidade do trabalhador proveniente de acidente que não possa ser considerado como acidente de trabalho, aplicar-se-á o regime de doença comprovada, excepto quando o trabalhador receba pagamento por qualquer outra via.

CAPÍTULO X

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 57.^a

Higiene e segurança no trabalho

A entidade patronal obriga-se a proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal nos locais de trabalho todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente dos sectores de higiene, segurança e saúde, previstos na legislação específica ou nas resoluções da OIT, com preferência nas condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

Cláusula 58.^a

Higiene e segurança no trabalho - Normas especiais

1-Os estabelecimentos devem ser permanentemente mantidos limpos, competindo à entidade patronal mandar proceder às necessárias operações de limpeza.

2-Os locais de trabalho devem ser iluminados com luz natural, recorrendo-se a artificial quando aquela for insuficiente.

3-Nos locais de trabalho onde tal seja necessário, designadamente em armazéns, devem ser estabelecidos sistemas de iluminação nas escadas principais e respetivas vias de acesso.

4-Nos locais de trabalho devem manter-se boas condições de ventilação natural, recorrendo-se a artificial quando aquela seja insuficiente.

5-Os trabalhadores cujas tarefas se localizem no exterior dos edifícios devem estar protegidos contra as intempéries e exposições excessivas ao sol.

6-Nos estabelecimentos de vendas, bem como nos armazéns, devem adotar-se as medidas adequadas para prevenir incêndios e preservar a segurança em caso de incêndio.

7-Deve ser posta à disposição dos trabalhadores, em locais facilmente acessíveis, água potável em quantidade suficiente.

8-As instalações sanitárias devem satisfazer os seguintes requisitos:

a) Disporem de água canalizada;

- b) Serem iluminadas e ventiladas;
- c) Possuírem um lavatório para cada grupo de 10 trabalhadores ou fração;
- d) Uma bacia sanitária por cada grupo de 25 trabalhadores do sexo masculino ou 15 do sexo feminino;
- e) Os lavatórios devem estar providos de sabão não irritante.

CAPÍTULO XI

Sanções disciplinares

Cláusula 59.^a

Sanções disciplinares

1-A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento nas condições previstas neste contrato.

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

3-Para efeitos de graduação das penas, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4-A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano, a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5-O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação da sanção penal a que a infracção eventualmente dê lugar.

6-Da aplicação das penalidades previstas nas diversas alíneas do número 1, desta cláusula pode o trabalhador visado reclamar nos termos da lei em vigor.

7-As sanções disciplinares previstas nas alíneas c) e d) do número 1, desta cláusula não podem ser aplicadas sem instauração do prévio processo disciplinar, sob pena de nulidade.

CAPÍTULO XII

Interpretação, integração e resolução de conflitos

Cláusula 60.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições desta CCT.

Constituição, funcionamento e deliberação

Constituição:

1-É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes; que poderão ser assessorados. Os assessores, todavia, não terão direito a voto;

2-Por cada representante efetivo, será designado um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

3-Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos trinta dias subsequentes à publicação desta CCT, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

4-A identificação dos membros que constituem a comissão paritária, terá que ser objeto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;

5-A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Normas de funcionamento:

- 1-Salvo acordo em contrário, a comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;
- 2-A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de quinze dias, com a indicação da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião;
- 3-A entidade secretariante deverá elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

Atribuições:

Interpretação de cláusulas e integração de lacunas da presente CCT.

Deliberações:

- 1-A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- 2-Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;
- 3-As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas abrangidas, por esta CCT e aos trabalhadores;
- 4-As deliberações, devem ser remetidas, pela entidade secretariante, ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, passando a partir da sua publicação a fazer parte integrante da convenção.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias

Cláusula 61.^a

Manutenção de regalias adquiridas

- 1-Da aplicação do presente contrato não poderá resultar redução das remunerações ou de outras condições de trabalho mais favoráveis que estejam a ser praticadas à data da sua entrada em vigor.
- 2-Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

Cláusula 62.^a

Quotizações

As entidades patronais abrangidas por este contrato efetuarão, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que respeitam, a entrega do produto das quotizações dos trabalhadores ao seu serviço, desde que sindicalizados e hajam manifestado, por escrito, vontade nesse sentido.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

I) Caixeiros e trabalhadores de armazém

- 1-*Servente* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos no estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.
- 2-*Caixeiro-ajudante* - É o trabalhador que estagia para terceiro caixeiro.
- 3-*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.
- 4-*Operador de máquinas* - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado, conforme a máquina que manobra ou utiliza: Operador de empilhador; operador de monta-cargas; operador de ponte móvel; operador de grua; operador de balança ou báscula.
- 5-*Caixa de balcão* - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio; verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista operações em folhas de caixa e recebe cheques.
- 6-*Caixeiro* - É o trabalhador que vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local da venda, informa-o do género de produtos que deseja, enuncia o preço e se esforça por concluir a venda.

7- *Conferente* - É o trabalhador que controla e eventualmente regista a entrada e ou saída das mercadorias em armazém ou câmaras.

8- *Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; se responsabiliza pela arrumação e conservação das mercadorias ou materiais; examina as concordâncias entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos; toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição de mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização do material de armazém e é responsável pelas mercadorias ou materiais existentes em armazém.

9- *Vendedor ou técnico de vendas* - É o trabalhador que vende mercadorias, cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

10- *Inspector de vendas* - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça, recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

11- *Chefe de vendas* - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de vendas da empresa.

12- *Promotor de vendas* - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

13- *Chefe de compras* - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

14- *Prospetor de vendas* - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos se destinam e observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender. Pode eventualmente organizar exposições.

15- *Expositor e ou decorador* - É o trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou outros locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

16- *Caixeiro-encarregado ou chefe de secção* - É o trabalhador que no estabelecimento se encontra apto a dirigir o pessoal e o serviço, coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

17- *Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

18- *Gerente supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado/loja ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro do estabelecimento, controla as compras e vendas e orienta a atividade de todos os trabalhadores do estabelecimento.

19- *Operador de supermercado/loja* - É o trabalhador que num supermercado/loja ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à receção e conferência de mercadorias, sua marcação, transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor; colabora nos inventários periódicos. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções ou em regime de rotação por todas as funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de vendas. Quando executa funções de caixa, a categoria mínima atribuível é de operador de 2.^a

20- *Montador de móveis* - É o trabalhador que predominantemente monta, prepara ou afina no local móveis de madeira ou outros materiais de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

21- *Acabador de móveis* - É o trabalhador que executa os acabamentos em móveis de madeira e efetua uma criteriosa revisão, a fim de localizar e reparar possíveis pequenas deficiências de fabrico. Pode também ter a seu cargo a colocação de ferragens.

22- *Artesão especializado na arte com madeiras (entalhador/escultor/gravador/marcheteiro)* - É o trabalhador que utiliza ferramentas manuais ou mecânicas para esculpir, gravar e moldar materiais em obras de arte ou itens práticos com *design* intrincado, isto é, esculpir ou cortar materiais como madeira, pedra ou metal, ou aplicar materiais decorativos para criar objetos decorativos ou funcionais com detalhes ornamentais e artísticos, nomeadamente em peças de mobiliário, esculturas, e decorações arquitetónicas. É uma combinação de arte e habilidade técnica que exige anos de prática e dedicação, habilidades de precisão, senso estético e conhecimento técnico dos materiais para produzir superfícies decoradas que são tanto visualmente atraentes, quanto duráveis. Para ser um artesão especializado, o indivíduo deve possuir uma combinação de habilidades artísticas e técnicas, incluindo o desenho artístico; destreza manual; conhecimento de materiais; técnicas de entalhe; atenção aos detalhes; senso estético; destreza manual; conhecimento de materiais.

23- *Carpinteiro* - É o trabalhador que, predominantemente, prepara, executa, monta, transforma, repara e assenta uma variedade de estruturas de madeira e produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas e máquinas-ferramentas. Este profissional trabalha conforme modelos, desenhos e especificações técnicas, realizando também acabamentos e medições precisas para garantir qualidade e conformidade.

24- *Estofador* - É o trabalhador especializado que, predominantemente, executa todas as fases do estofamento, desde o traçado e corte de moldes até à montagem final de mobiliário e colchoaria. Utiliza técnicas como colagem eagrafamento para aplicar enchimentos, espumas, e capas, garantindo que os itens produzidos sejam confortáveis e visualmente atraentes.

25- *Marceneiro/Cadeireiro* - Este trabalhador executa a preparação, fabricação, e montagem de mobiliário e assentos, usando madeira e outros materiais, destacando-se no uso de ferramentas manuais e automáticas para entalhar, folhear, lixar e reparar. Realiza cortes precisos e encaixes meticulosos, esculpindo elementos decorativos em alto e baixo-relevo e gravando detalhes finos através de talhas nas peças. Ele desenha, recorta e ajusta peças decorativas, seguindo especificações técnicas com rigor para garantir a qualidade e precisão das medidas e materiais.

26- *Operador fiscal de caixa* - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado, sob a orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras e distribui trocos, fiscaliza a correção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes; fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção, recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

II) Trabalhadores de escritório

1- *Rececionista* - É o trabalhador que recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos, assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendem encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores ou atendendo outros visitantes com orientação das visitas e transmissão de indicações várias.

2- *Estagiário* - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para essa função.

3- *Escriturário (primeiro-escriturário, segundo-escriturário ou terceiro-escriturário)* - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas afirmativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o, e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara, os documentos relativos a encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega de recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de heranças, recibos, cartas, e outros documentos e elabora estatísticas; acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquina de escritório; verifica e regista a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução da tarefa, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Para esse efeito, percorre os locais de trabalho para anotar faltas ou saídas e verifica as horas de presença do pessoal, segundo as respetivas fichas de ponto, e calcula, através das fichas de trabalho, os tempos consagrados à execução de tarefas determinadas; verifica se o conjunto de tempos gastos indicados nas fichas de trabalho correspondem às horas de presença. Pode também assistir à entrada e saída de pessoal junto dos relógios de ponto ou outros dispositivos de controlo; por vezes, comunica ou faz as justificações de faltas e atrasos dos trabalhadores aos respetivos chefes.

4- *Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento; pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

5- *Chefe de secção* - É o trabalhador que coordena e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

6- *Chefe de serviços* - É o trabalhador que dirige ou chefia um sector de serviços. Consideram-se, nomeadamente, nesta categoria os profissionais que chefiam secções próprias de contabilidade, tesouraria e mecânica.

7- *Chefe de escritório* - É o trabalhador que superintende em todos os serviços administrativos.

8- *Guarda-livros* - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências e preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar conexos. Não havendo secção de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou não selados e é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

9- *Estagiário de programação* - É o trabalhador que estagia para programador, tendo o estágio a duração máxima de quatro meses.

10- *Programador* - É o trabalhador que transforma a descrição de um processamento mecanográfico em instrução para o computador e para os operadores.

11- *Secretário(a) de direção* - É o(a) trabalhador(a) que, além de executar tarefas de correspondente e ou estenodactilografia, tem conhecimento de línguas estrangeiras e colabora diretamente com entidades cujas funções sejam a nível de direção de empresa, libertando-os ainda de trabalhos de escritório de carácter geral.

12- *Analista de sistemas* - É o trabalhador que sob direção geral determina quais os problemas existentes e cria rotinas para a sua solução; trabalha a maior parte do tempo sozinho e tem geralmente competência para trabalhar ao mais alto nível nas fases técnicas de análise de sistemas. Pode dirigir os níveis mais baixos. Analisa as dificuldades lógicas existentes e revê a lógica e as rotinas necessárias. Desenvolve a lógica e procedimentos necessários para a mais eficiente operação.

13- *Assistente administrativo(a)* - É o trabalhador que adota processos e técnicas de natureza comunicacional, utiliza meios informáticos e assegura a organização dos processos de informação para decisão superior.

III) Trabalhadores de serviços de limpeza e atividades similares

Auxiliar ou servente de limpeza - É o trabalhador cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações.

IV) Telefonistas

Telefonista - É o trabalhador que se ocupa exclusivamente das ligações telefónicas.

V) Cobradores

Cobrador - É o trabalhador que, normal e predominantemente, efetua fora dos escritórios recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leitura, informação e fiscalização, relacionados com o escritório.

VI) Trabalhadores motoristas

Motorista (pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga e a verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e pesados terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

VII) Trabalhadores têxteis

Neste sector enquadram-se os trabalhadores ocupados na confecção de todo o género de vestuário por medida ou emendas ao serviço de empresas do comércio retalhista.

Categorias profissionais

1- *Mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

2- *Ajudante de mestre ou mestra* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o mestre ou mestra.

3- *Oficial especializado* - É o(a) trabalhador(a) que confeciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

4- *Oficial* - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

5- *Costureira especializada* - É a trabalhadora que cose, manualmente ou à máquina, no todo ou em parte uma ou mais peças de vestuário.

6- *Costureira* - É a trabalhadora que auxilia a costureira especializada ou o oficial. Será promovida obrigatoriamente à categoria imediata no período máximo de três anos.

7- *Bordadora especializada* - É a trabalhadora especializada que borda à mão ou à máquina.

8- *Bordadora* - É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina. Será promovida obrigatoriamente à categoria de bordadora especializada no período máximo de três anos.

9- *Estagiário(a)* - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureira durante o período máximo de dois anos.

VIII) Trabalhadores eletricitistas

Definição de categorias

1- *Encarregado* - É o trabalhador eletricitista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho.

2- *Chefia de equipa* - É o trabalhador com a categoria de oficial responsável pelos trabalhos da sua especialidade, sob as ordens do encarregado, podendo substituí-lo nas suas ausências e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

3- *Oficial* - É o trabalhador eletricitista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

4- *Pré-oficial* - É o trabalhador eletricitista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

5- *Ajudante* - É o trabalhador eletricitista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade

Deontologia profissional dos trabalhadores eletricitistas

1- O trabalhador eletricitista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.

2- O trabalhador eletricitista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes do superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico do ramo eletrónico.

3- Sempre que, no exercício da profissão, o trabalhador eletricitista, no desempenho das suas funções, corra riscos de eletrocussão, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

IX) Trabalhadores relojoeiros

1- *Ajudante* - É o trabalhador que termina a idade da aprendizagem e estagia para oficial.

2- *Relojoeiro reparador* - É o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxílio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa manual ou mecanicamente as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças do mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

X) Trabalhadores de carnes

Encarregado de carnes - O encarregado é o primeiro-oficial que no estabelecimento ou secção de talho, além de desempenhar as tarefas inerentes à sua categoria profissional, dirige o serviço e os restantes trabalhadores. Poderá existir encarregado nos estabelecimentos ou secções de talho com três cortadores, incluindo este.

Primeiro-oficial de carnes - É o trabalhador que, tendo capacidade para orientar e instruir outros de categoria menos qualificada, desmancha, desossa, prepara, corta e vende carnes, controlando a qualidade, peso e preços nos estabelecimentos de talho ou de secção de talho dos estabelecimentos com outra designação.

Segundo-oficial de carnes - É o trabalhador que, desempenhando as tarefas inerentes ao primeiro-oficial, não é responsável pela mesma qualidade técnica e nível de produção, nem pelo dever de orientar os praticantes e aspirantes, podendo substituir aquele nas suas ausências ou impedimentos.

Praticante de carnes - É o trabalhador que, no exercício das suas funções auxilia os profissionais das categorias de 2.º oficial e 1.º oficial, prepara a carne para venda ao público, nomeadamente, desmanchando e desossando. Prepara embalagens e procede à limpeza dos utensílios e do estabelecimento.

§ único. O primeiro-oficial designado para exercer as funções de encarregado pode regressar ao exercício das funções de primeiro-oficial, deixando, a partir desse momento, de ter direito ao acréscimo de retribuição estabelecido para as funções de encarregado.

ANEXO II

Enquadramento das profissões por níveis salariais

1- Trabalhadores de escritórios, caixeiros e armazéns:

a) Chefe de escritório, gerente comercial, chefe de serviços, analista de sistemas e encarregado geral, gerente supermercado/loja;

b) Secretária de direção, chefe de secção, sub-gerente, guarda-livros, caixeiro-encarregado, inspetor de vendas, chefe de vendas, chefe de compras, programador, encarregado de armazém, operador fiscal de caixa e assistente administrativo;

c) Estagiário de programação, operador de supermercado/loja especializado, promotor de vendas, primeiro-escriturário, caixa de escritório, primeiro-caixeiro, expositor-decorador, fiel de armazém, prospector de vendas, vendedor ou técnico de vendas, montador de móveis, acabador de móveis de 1.^a e oficial relojoeiro de 1.^a, artesão especializado na arte com madeiras (entalhador/escultor/gravador/marcheteiro);

d) Segundo-escriturário, segundo-caixeiro, conferente, rececionista, acabador de móveis de 2.^a, oficial relojoeiro de 2.^a e operador de supermercado/loja de 1.^a, carpinteiro, estofador, marceneiro/cadeireiro;

e) Terceiro-escriturário, terceiro-caixeiro, caixa de balcão, cobrador, telefonista, oficial relojoeiro de 3.^a e operador supermercado/loja de 2.^a;

f) Servente, servente de limpeza, distribuidor e operador de máquinas;

g) Estagiário, operador/ajudante supermercado/loja, caixeiro-ajudante, ajudante de relojoeiro.

2- Trabalhadores rodoviários:

c) Motorista de pesados;

d) Motorista de ligeiros;

e) Ajudante de motorista.

3- Trabalhadores eletricitistas:

a) Encarregado;

b) Chefe de equipa;

c) Oficial;

d) Pré-oficial;

g) Ajudante de electricista.

4- Trabalhadores têxteis:

b) Mestre ou mestra;

c) Ajudante de mestre ou mestra;

d) Oficial especializado;

e) Oficial, costureira especializada e bordadora especializada;

f) Costureira, bordadora, estagiário do 2.^o ano (80 % do vencimento da categoria para que tirocina) e estagiário do 1.^o ano (60 % do vencimento da categoria para que tirocina).

Enquadramento das profissões por níveis de qualificação

Quadros superiores	1.1) Técnico de produção e outros 1.2) Técnicos administrativos e do comércio	Chefe serviços Chefe de escritório Analista de sistemas Gerente comercial
Quadros médios	2.1) Técnicos de produção e outros 2.2) Técnicos administrativos	Programador Chefe secção

Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	-	Encarregado armazém Caixeiro encarregado Chefe de vendas Caixeiro chefe de secção Chefe de compras Inspetor de vendas Encarregado geral Encarregado (elec.) Gerente supermercado/loja Mestre ou mestra Chefe de equipa
Profissionais altamente qualificados (administrativos, comércio, produção e outros)	4.2) Administrativos, comércio e outros 4.2) Produção	Assistente administrativo Secretária direção Guarda-livros
Profissionais qualificados	5.1) Administrativos	Estagiário de programador Escriturário Caixa de escritório
	5.2) Comércio	Caixeiro Montador de móveis Artesão especializado na arte com madeiras (entalhador/escultor/gravador/marcheteiro) Vendedor ou técnico vendas Expositor decorador Fiel de armazém Caixa de balcão Operador de supermercado/loja
	5.3) Produção	-
	5.4) Outros	Motorista Oficial especializado Oficial Costureira Bordadora Relojoeiro
Profissionais semi-qualificados	6.1) Administrativos, comércio e outros	Rececionista Conferente Pré-oficial Cobrador Telefonista Operador de máquinas Carpinteiro Estofador Marceneiro/Cadeireiro Operador de máquinas
Profissionais não qualificados (indiferenciados)	7.1) Administrativos e outros	Servente Distribuidor Auxiliar ou servente limpeza Ajudante de motorista
	7.2) Produção	-

Estágio e aprendizagem	A.1) Praticantes e administrativos	Estagiário
	A.2) Praticantes da produção	Caixeiro ajudante Operador ajud.supermercado/loja
	A.3) Praticantes da produção	Estagiário (têxteis) Ajudante (eletricista)

ANEXO III

Quadro de densidades

1- Quadro de densidades dos profissionais de comércio

	Número de trabalhadores																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
A) (...)	-	-	-	-	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
B) (...)	-	-	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
C) (...)	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	6
D) (...)	-	1	1	1	2	2	2	2	3	4	4	4	5	6	6	6	7	7	7	7

A) Primeiro-caixeiro/operador especializado/loja.

B) Segundo-caixeiro/operador de supermercado/loja 1.^aC) Terceiro-caixeiro/operador de supermercado/loja 2.^a

D) Caixeiro-ajudante/operador-ajudante de supermercado/loja.

Nota - Havendo mais de 20 caixeiros, observar-se-ão, quanto aos que excedam as duas dezenas, as proporções mínimas fixadas neste quadro.

2- Quadro de densidades dos profissionais de escritório

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro escriturário	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo escriturário	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro escriturário	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

Havendo mais de 10 escriturários, observar-se-ão, quanto aos que excedam a dezena, as proporções mínimas fixadas neste quadro. Os quadros de densidade não se aplicam aos associados da ACP.

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial

(1 janeiro de 2026 a 31 dezembro 2026)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial Gerente supermercado/loja	1 188,00 €
B	Assistente administrativo Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção Chefe vendas Sub-gerente Encarregado armazém Encarregado de carnes Guarda-livros Inspector vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção	1 024,00 €
C	1.º caixeiro 1.º escriturário Caixa balcão 1.ª Acabador móveis 1.ª Ajudante mestre ou mestra Caixa escritório Estagiária programação Expositor - Decorador Fiel armazém Montador móveis Artesão especializado na arte com madeiras (entalhador/escultor/gravador/marcheteiro) Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1.ª Operador supermercado/loja especializado Primeiro oficial de carnes Promotor vendas Prospector vendas Vendedor ou técnico vendas	1 010,00 €

D	2.º caixeiro 2.º escriturário Caixa balcão 2.ª Acabador móveis 2.ª Conferente Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador supermercado/loja 1.ª Recepcionista Relojoeiro 2.ª Segundo oficial de carnes Carpinteiro Estofador Marceneiro/Cadeireiro	978,00 €
E	3.º caixeiro 3.º escriturário, Caixa balcão 3.ª Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado/loja 2.ª Pré oficial (electricista) Telefonista	952,00 €
F	Bordadora Costureira Distribuidor Estagiário 2.º ano Operadoras máquinas Praticante de carnes do 2.º ano Servente Servente limpeza	931,00 €
G	Ajudante relojoeiro Ajudante de electricista Caixeiro ajudante Estagiário Operador ajudante supermercado/loja Praticante de carnes do 1.º ano	925,00 €

Nota: Os trabalhadores que frequentarem cursos de formação profissional pós-laboral com duração mínima de 20 horas terão um acréscimo de 0,5 % no salário base.

Lisboa, 2 de julho de 2026.

Pela Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL:

Miguel Ângelo Morgado Henriques Machado Faisca, na qualidade de presidente da direção.

Paulo Jorge Piedade Alentejano, na qualidade de vice-presidente da direção.

Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes de Sousa, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado a 28 de julho de 2026, a fl. 149 do livro n.º 13, com o n.º 188/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC
- Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Revisão global**

Acordo de empresa entre
EasyJet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal, adiante designada «EasyJet» ou «empresa»
E
SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, adiante designado «SPAC» ou «sindicato»

CAPÍTULO 1.º

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito do acordo de empresa (AE)

- 1- O presente acordo de empresa (AE) é celebrado de livre vontade e em boa-fé entre a EasyJet e o SPAC.
- 2- O AE vincula a EasyJet e todos os pilotos representados pelo SPAC e que estejam ao serviço da EasyJet com contrato de trabalho português (adiante «pilotos»), aplicando-se, portanto, a um empregador e a 271 trabalhadores, ou que venham a ser contratados ao abrigo de contrato de trabalho português.
- 3- O presente acordo aplica-se em território português.
- 4- A EasyJet é uma companhia aérea comercial com o Código de Atividade Económica («CAE») 51100.
- 5- O presente AE e os termos previstos no mesmo revogam e substituem o acordo celebrado entre a EasyJet e o SPAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2023, bem como quaisquer outros compromissos ou acordos existentes entre a EasyJet e o SPAC sobre as matérias abrangidas pelo presente AE.
- 6- Todos os acordos coletivos previamente estabelecidos cobrindo as mesmas matérias que o presente AE deixarão de estar em vigor, sendo substituídos por este acordo. Ambas as partes reconhecem e aceitam que, caso a empresa considere novas bases no mercado português no futuro, os termos previstos neste AE serão totalmente aplicáveis, exceto se as novas bases tiverem diferentes requisitos operacionais que requeiram uma revisão dos presentes termos e condições. Por esta razão, a pedido de qualquer das partes, as mesmas reunirão para discutir as condições aplicáveis no caso de virem a existir novas bases operacionais com requisitos especiais.

Artigo 2.º

Duração e revisão

- 1- O presente AE entrará em vigor na data da sua assinatura pelas partes («data de entrada em vigor») e produzirá efeitos a partir dessa data, exceto quanto às disposições que prevejam expressamente uma data de produção de efeitos diferente, permanecendo válido até 31 de janeiro de 2029.
- 2- Sem prejuízo do acima exposto:
 - a) As cláusulas especificamente designadas como tal produzirão efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2026; e
 - b) Os benefícios previstos no presente AE poderão produzir efeitos em data posterior, a determinar pelas partes relevantes, sujeitos a requisitos operacionais, legais ou administrativos. A implementação diferida de tais benefícios não criará quaisquer direitos adquiridos até à respetiva ativação formal.

3- Ambas as partes acordam em iniciar negociações para a revisão deste AE seis meses antes da respetiva data de renovação. Para efeitos deste número, a data de início de negociações será a data da primeira reunião formal de negociações.

4- De forma a possibilitar um ambiente construtivo durante o período de negociação do novo AE, as partes acordam que não será iniciado qualquer tipo de meio de luta laboral coletiva relativamente à renovação do AE, enquanto as negociações estiverem em curso e se mantenha e respeite o calendário negocial. Ambas as partes acordam que se deverá considerar que as negociações estão em curso sempre que as partes estejam em conversações sobre a renovação do AE e existam reuniões agendadas ou planeadas.

Artigo 3.º

Direito aplicável

Todas as matérias não previstas no presente AE reger-se-ão pelas disposições gerais da lei portuguesa, pelo disposto nos contratos de trabalho e no Manual de Operações e pelos regulamentos gerais internos em vigor na EasyJet (incluindo MPOP, FDM, etc).

Artigo 4.º

Manual de Operações

Os pilotos devem cumprir com todos os manuais de operações em vigor na EasyJet e deles se espera que mantenham conhecimento suficiente desses mesmos manuais por forma a poderem operar ao nível definido pela empresa.

CAPÍTULO 2.º

Condições gerais de emprego

Artigo 5.º

Formação profissional

1- A EasyJet garantirá aos pilotos toda a formação profissional, treino e verificação em simulador, no decurso do contrato de trabalho, nos termos que sejam requeridos pelas autoridades da aviação civil com o objetivo de manutenção da validade da licença necessária para operar uma aeronave da EasyJet. É obrigação do piloto participar em todas as ações de formação e de simulador acima indicadas com diligência profissional. Poderá ser requerido aos pilotos que realizem ações e módulos de *self-learning* e de *e-learning* como parte do respetivo desenvolvimento profissional.

2- A EasyJet disponibiliza e mantém uma plataforma de *e-learning* com o objetivo de contribuir para esse mesmo desenvolvimento; no entanto, continuará a ser responsabilidade do piloto manter-se atualizado durante o seu tempo livre. Os módulos de *e-learning* cobrirão elementos que sejam considerados obrigatórios pela EASA e a sua realização não dará origem a qualquer pagamento ou tempo de descanso compensatório, sendo que a respetiva conclusão será monitorizada. A não-conclusão de formação profissional e/ou treino resultará na perda dos privilégios de voo e, potencialmente, em ação disciplinar.

3- A atribuição de funções «OLAD» e/ou «OLAC», devidamente registadas na escala, tem por objetivo dar ao piloto o tempo necessário para cumprir as suas responsabilidades de autoaprendizagem. Estes horários são atribuídos em conformidade com o «Manual do Protocolo de Operações de Voo», secção 9.1, ou conforme o manual aplicável. No caso de ser aumentado o número de OLAD/OLAC atribuídos por ano em qualquer país da rede EasyJet, no âmbito de um programa de implementação em toda a rede, a EasyJet compromete-se a aplicar o mesmo a todos os pilotos baseados em Portugal. A companhia notificará o SPAC assim que a situação for confirmada a nível nacional.

4- Esta cláusula não é aplicável aos deveres previstos na cláusula 43.^a, nomeadamente ações em simulador agendadas em escala, serviços de formação em terra ou em voo.

Artigo 6.º

Saúde e segurança no trabalho

1- A EasyJet obedecerá a toda a legislação portuguesa relevante relativa a segurança e saúde no trabalho e utiliza serviços externos para assegurar o respetivo cumprimento.

2- Os pilotos devem realizar os exames médicos obrigatórios previstos na lei portuguesa, bem como quaisquer exames ocasionais que sejam solicitados pela EasyJet, sendo os custos suportados pela EasyJet.

3- Atendendo a que os exames médicos serão, em regra, realizados no local de trabalho, sendo o respetivo período considerado como tempo de trabalho efetivo, e a que o seu agendamento poderá ocorrer de forma flexível, permitindo aos pilotos influenciar a data e hora da sua realização, será inserido na escala do piloto um lembrete no dia em que o exame médico esteja agendado.

4- Todavia, caso o piloto opte por proceder ao agendamento flexível do exame médico por sua iniciativa, não será efetuada qualquer inserção ou anotação desse exame na respetiva escala.

5- Caso não seja possível à EasyJet agendar os exames médicos no local de trabalho, sendo consequentemente realizados na clínica do prestador, será adicionada à escala uma extensão de serviço com a duração máxima de 60 minutos, com código EMED. Casos excecionais deverão ser discutidos com a chefia direta.

6- O não cumprimento dos exames médicos obrigatórios pode resultar na aplicação de uma sanção disciplinar.

Artigo 7.º

Exames médicos específicos de pilotos

1- É da responsabilidade individual dos pilotos realizar a renovação do certificado médico de classe 1 antes do termo da respetiva validade. O processo de renovação deverá, preferencialmente, ser iniciado com um mínimo de 30 dias de antecedência em relação ao termo da respetiva validade. Deve ser fornecida à EasyJet uma cópia do certificado médico renovado do piloto, pelo menos 7 dias antes da sua data de expiração. A renovação dos certificados médicos deverá respeitar o definido no Manual de Operações da EasyJet e os comunicados às tripulações (*notices to crew*). A não renovação do certificado médico que origine impedimento de o piloto voar poderá, ainda, resultar num processo disciplinar e/ou em perda de remuneração até que o certificado seja obtido, desde que tal ocorra por comprovada falha do piloto.

2- O piloto será reembolsado pelo custo efetivo incorrido com a renovação anual do exame médico de classe 1, tendo como base os requisitos e taxas recomendadas pela ACG/Austro-control/EASA. Estes valores estarão detalhados na lista de despesas ou em documento equiparado publicado pela EasyJet, o qual será mantido atualizado de acordo com as taxas publicadas.

3- O reembolso não excederá o valor previsto na tabela de taxas publicadas pela ACG/Austro-control/EASA e cobrirá apenas o que for necessário para o processo de renovação. Se a tabela de custos em Portugal exceder a tabela equivalente publicada pela ACG/Austro-control/EASA, a EasyJet e o SPAC encetarão esforços para reunir e discutir a revisão do presente processo. Os custos associados a qualquer exame adicional que seja necessário à revalidação do certificado médico, que acresça aos exames anuais obrigatórios, não serão cobertos pela EasyJet.

Artigo 8.º

Seguro de acidentes de trabalho

1- Os pilotos da EasyJet estão cobertos por um seguro de acidentes de trabalho nos termos da lei portuguesa. Informação relativa a este seguro estará disponível na *intranet*.

CAPÍTULO 3.º

Direitos sindicais e relações laborais

Artigo 9.º

Delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais será estabelecido nos termos da lei.

2- O crédito de horas sindicais será estabelecido nos termos da lei, não sendo possível a acumulação de créditos de horas sindicais não utilizados em meses anteriores, exceto se, atendendo a circunstâncias excecionais, exista acordo em contrário entre as partes.

Artigo 10.º

Utilização das instalações da empresa

1- Os delegados sindicais têm direito a utilizar a sala de reuniões situada na sala de tripulações para o exercício de atividades sindicais relativas aos trabalhadores da EasyJet.

2- A utilização da sala de reuniões fica sujeita a disponibilidade e deve ser requisitada à EasyJet com um mínimo de 2 dias úteis de antecedência.

3- Os delegados sindicais têm direito a utilizar um quadro para comunicações situado na sala de tripulações de qualquer base portuguesa atual ou futura para efeitos de divulgar atividade sindical ou qualquer outra informação sindical com interesse profissional para os Associados do SPAC.

Artigo 11.º

Pedido de utilização de horas sindicais

1- Os delegados sindicais deverão informar a EasyJet sobre quais os dias em que pretendem utilizar o crédito de horas sindicais com uma antecedência mínima de 45 dias relativamente à publicação das escalas de voo, por forma a evitar perturbação de escalas.

2- Quando ocorram situações excecionais relacionadas com a atividade da EasyJet ou dos pilotos, desde que devidamente justificadas, os delegados sindicais poderão incumprir o aviso prévio acima definido, devendo, em qualquer caso, informar a EasyJet com uma antecedência mínima de 48 horas.

3- O pagamento das horas sindicais corresponderá ao valor da remuneração base acrescida de 3 setores nominais por cada dia de atividade sindical.

Artigo 12.º

Direito de informação e consulta

Os delegados sindicais têm direito, caso o requeiram, a ser informados e consultados sobre os seguintes temas que envolvam os trabalhadores ou a atividade em Portugal:

a) Evolução recente, e provável evolução futura, da atividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação atual, estrutura presente e provável evolução dos níveis de emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisões da EasyJet suscetíveis de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

A EasyJet deverá fornecer esta informação aos delegados sindicais ou ao sindicato, por escrito, no prazo de 5 ou 10 dias úteis, conforme a complexidade da questão.

Artigo 13.º

Relações entre as partes

1- As partes acordam na necessidade de desenvolver um sistema de relações efetivo, que poderá ser alcançado recorrendo a métodos eficientes de comunicação.

2- As partes acordam em promover o bom desenvolvimento da EasyJet em Portugal, bem como a sua finalidade de fornecer um serviço de transportes a preços competitivos, com uma rede de interligação aos diversos aeroportos principais de forma altamente eficiente, confiável e pontual, cumprindo com os mais altos padrões de segurança.

3- Sem prejuízo do respeito pela necessária confidencialidade e salvaguarda dos segredos de negócio, as partes consideram recomendável o agendamento periódico de reuniões com vista a assegurar a atempada e aberta troca de informação relativa aos principais indicadores de mercado, níveis de emprego e situação concorrencial. Estas reuniões serão agendadas quando solicitado por qualquer das partes.

4- Não obstante a possibilidade de iniciar qualquer dos procedimentos especificamente previstos no Código do Trabalho para a resolução de conflitos que possam surgir entre as partes, nomeadamente a conciliação, mediação e arbitragem, ambas as partes reconhecem a importância de ter um procedimento interno eficiente de resolução de conflitos, o qual se encontra descrito nesta secção.

Artigo 14.º

Resolução de conflitos

1- As partes acordam que atenta a natureza pública dos serviços operados pela EasyJet, é necessário um processo para a resolução de conflitos que assegure que serão efetuadas todas as tentativas para solucionar uma situação de potencial conflito, antes da respetiva intensificação e possível recurso a meios de luta laboral coletiva, no interesse primário dos passageiros.

2- Caso ocorra um conflito, desentendimento ou impasse significativos entre o SPAC e a EasyJet, ambas as partes comprometem-se a envidar os seus melhores esforços para negociar e resolver o conflito ou impasse de forma construtiva, em boa-fé e através do nível hierárquico adequado.

3- Se, por qualquer motivo, todas as tentativas de resolver o conflito se frustrarem, deverá ser seguido o processo definido na presente secção, de forma a:

- Aferir se o impasse ou conflito pode ser reavaliado e resolvido;
- Mediar a situação, se necessário;
- Analisar alternativas, se existentes;
- Recorrer para o próximo nível hierárquico, se necessário.

4- Caso não seja possível resolver o conflito através de diálogo informal entre as partes, o sindicato deverá iniciar o procedimento formal bi-faseado com vista à resolução do conflito. Este processo deverá ser concluído antes de ser decretado qualquer meio de luta laboral coletiva.

5- A primeira fase do processo deve ser iniciada através de uma comunicação escrita formal, indicando os detalhes do «conflito» ou «impasse» relativamente ao qual o processo é iniciado.

6- No âmbito da primeira fase, no prazo de 5 dias úteis após a receção da comunicação acima referida, a empresa agendará uma reunião com vista à tentativa de resolução do conflito. Esta reunião terá lugar no prazo de 14 dias após a receção da comunicação.

7- No caso de não haver acordo durante a primeira fase, poderá ser iniciada uma segunda fase se ambas as partes acordarem que tal é benéfico para a resolução do conflito.

8- Quando ocorra, a reunião da segunda fase deverá ter lugar no prazo de 14 dias após a conclusão da primeira fase. De forma a facilitar a resolução do conflito, a segunda fase poderá incluir a participação de níveis de direção diferentes da primeira fase, se tal for requerido e considerado adequado por ambas as partes. Cada uma das partes terá a possibilidade de requerer à outra qual o nível de direção que gostaria que participasse na segunda fase, sendo que a outra parte tentará satisfazer o pedido. A segunda fase não será bloqueada por qualquer das partes caso não seja, por qualquer motivo, possível satisfazer o pedido.

9- Caso o sindicato não esteja disponível nas datas propostas para as reuniões em qualquer das fases, as reuniões deverão ser reagendadas para a data mais próxima possível, não superior a 10 dias úteis contados da data inicial.

10- As partes podem acordar em alterar os prazos referidos acima sempre que considerem que tal poderá facilitar a resolução do conflito.

11- É intenção das partes que todas as comunicações sejam trocadas entre a direção do SPAC e a sucursal portuguesa da EasyJet.

12- O SPAC apenas declarará uma ação de luta laboral coletiva após a conclusão sem sucesso de ambas as fases do presente processo de resolução de conflitos, quando ocorreram.

CAPÍTULO 4.º

Contratação

Artigo 15.º

Trabalho na EasyJet

1- De acordo com a lei portuguesa, todos os trabalhadores, ou candidatos, têm direito à igualdade de oportunidades e tratamento no acesso ao trabalho, formação profissional, promoções e condições laborais.

2- Nenhum trabalhador, ou candidato, pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado ou privado de quaisquer direitos ou dispensado de quaisquer deveres em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade reduzida de trabalho, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas e ideológicas ou filiação sindical.

3- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

Artigo 16.º

Atividades no lado-ar

1- As atividades da EasyJet no «lado-ar» requerem que os pilotos sejam portadores de um cartão de acesso ao «lado-ar», emitido pelas autoridades aeroportuárias competentes.

2- Qualquer falha na obtenção deste cartão de acesso poderá resultar na cessação do contrato de trabalho nos termos da lei portuguesa.

3- No caso de serem alvo de decisão condenatória por infração que impossibilite a obtenção do cartão de acesso, o piloto deverá notificar a EasyJet, no prazo de 7 dias. O incumprimento desta obrigação poderá ser considerado como uma infração disciplinar e tratado como tal nos termos dos procedimentos disciplinares da empresa.

4- No caso de um cartão de acesso ser perdido ou extraviado e ser necessário um cartão de substituição, os custos do mesmo serão suportados pelo piloto, a não ser que existam circunstâncias justificativas.

5- Se, por qualquer causa, os regulamentos em vigor não permitirem substituições adicionais, o piloto não poderá continuar a desempenhar as respetivas funções. Tal facto, a acontecer, poderá conduzir à cessação do respetivo contrato de trabalho.

Artigo 17.º

Licença

1- O piloto deverá manter permanentemente uma licença de piloto válida e atualizada, emitida de acordo com os regulamentos aplicáveis, de forma a poder operar as aeronaves da EasyJet.

2- Quaisquer despesas associadas com a alteração da referida licença relativas a pilotos ao serviço da EasyJet serão suportadas pela mesma.

A perda de licença, acompanhada de recusa de renovação pela ACG/Austro-control, assim como qualquer alteração de circunstâncias que desqualifique o piloto de deter a licença ou de trabalhar a bordo de uma aeronave da EasyJet ao abrigo da EASA ou das regras aplicáveis, implicará a cessação do contrato de trabalho.

Artigo 18.º

Interoperabilidade

Qualquer piloto deverá estar disponível para operar e realizar as suas funções ao abrigo de qualquer COA («Certificado de Operador Aéreo») detido total ou parcialmente pela EasyJet PLC ou por qualquer das suas subsidiárias, sucursais ou equiparadas. Da mesma forma, os termos e condições deste AE permanecerão em vigor, independentemente do COA sob o qual o piloto venha a operar, até à data da respetiva renovação.

Artigo 19.º

Conteúdo do contrato de trabalho

1- Nos termos da lei aplicável, a EasyJet assegurará que o piloto recebe por escrito, seja no contrato de trabalho, seja em documento escrito complementar, a informação legalmente exigida sobre os aspetos relevantes da relação laboral, incluindo, quando aplicável:

- Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- Categoria profissional do trabalhador;
- Local de trabalho (base);
- Data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- Período normal de trabalho diário e semanal, quer seja a tempo inteiro, quer seja a tempo parcial;
- Duração do período experimental, se aplicável;
- O valor, a periodicidade e o método de pagamento da retribuição, incluindo a discriminação dos seus elementos constitutivos;
- O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- Duração das férias ou critério para a sua determinação;
- Os prazos de aviso prévio e os requisitos formais a observar pelo empregador e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;

- O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
- O direito individual a formação contínua;

Os regimes de proteção social, incluindo os benefícios complementares ou substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social.

2- Para além do contrato de trabalho, a relação laboral do piloto é regulada pela lei portuguesa, pelo presente AE, pelo Manual de Operações (o qual está de acordo com os regulamentos da ACG/Austro-control), bem como por quaisquer outras regulamentações internas da empresa que sejam aplicáveis.

3- O início de atividade do piloto é condicionado ao recebimento, pela empresa, da documentação comprovativa de que o mesmo se encontra habilitado a trabalhar em Portugal e nos demais países da União Europeia, bem como dos seguintes documentos:

- Passaporte válido;
- Número de identificação fiscal;
- Licença válida e atualizada, emitida pela ACG/Austro-control;
- Exame médico EASA classe 1;
- Qualquer outro documento requerido pela empresa, quando necessário ao cumprimento das regulamentações e requisitos definidos neste AE.

4- A EasyJet reserva-se o direito de solicitar uma alteração do estado da autoridade emissora da licença para outro estado membro da EASA em qualquer altura. O número 2 do artigo 17.º é aplicável em todos os casos.

5- O piloto deverá permanecer a uma distância que lhe permita estar na sala de tripulações, ou em qualquer outro ponto designado para o efeito, num máximo de 90 minutos.

6- O piloto aceita e compromete-se a estar na base habitual dentro dos horários programados, independentemente de condições atmosféricas ou outras, exceto quando ocorram situações de força maior.

7- Quaisquer alterações à residência permanente ou habitual e ao número de telefone (fixo ou móvel) do piloto deverão ser comunicadas à empresa de imediato, nos termos definidos pelos procedimentos e regulamentos internos.

8- Os pilotos são obrigados a dar um pré-aviso de pelo menos 90 dias em caso de denúncia do contrato de trabalho com a EasyJet.

Artigo 20.º

Período experimental

1- Os contratos de trabalho dos pilotos que iniciem a sua atividade na EasyJet numa das bases portuguesas ficam sujeitos a um período experimental de 180 dias, exceto quando diferente período for acordado entre as partes, por escrito.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes poderá terminar o contrato de trabalho a qualquer momento, mediante comunicação escrita com uma semana de aviso prévio, não havendo necessidade de identificar as razões e sem que tal origine o direito de qualquer das partes a uma compensação.

3- Qualquer transferência para ou de Portugal, e que, por isso, implique a assinatura de um novo contrato, não determinará a aplicação de um segundo período experimental, caso tenha já decorrido o período inicial de 180 dias.

Artigo 21.º

Antiguidade

Para todos os efeitos legais em Portugal, a data relevante de início de contrato será a data do contrato de trabalho em Portugal. Os períodos de serviço prestados em diferentes países, sob um contrato de trabalho com a EasyJet, poderão ser relevantes em caso de redução de pessoal, quando não sejam oferecidas alternativas adequadas.

Artigo 22.º

Exclusividade

Aos pilotos é requerido que trabalhem para a EasyJet em exclusividade. No caso de um piloto pretender aceitar trabalho adicional fora da EasyJet deve notificar a empresa, por escrito, procurando obter permissão oficial. Tal autorização é de carácter discricionário e não será concedida nos casos em que se entenda que poderão interferir com o desempenho do piloto ou com a reputação da Empresa entre os seus clientes e fornecedores.

Artigo 23.º

Tipo contratual

Os pilotos são, em regra, contratados através de contratos sem termo, exceto nos casos previstos na lei.

Artigo 24.º

Modalidade de contrato de trabalho a tempo parcial PPY 8/12

1- A EasyJet adotou um modelo de contrato a tempo parcial denominado «PPY8/12», o qual prevê um período anual de atividade, incluindo tempo de voo, funções em terra, formação e férias, de 8 meses, e um período de inatividade de 4 meses. O período de atividade poderá ser prolongado para 9 meses, com um período de inatividade de 3 meses, ou reduzido para 7 meses, com um período de inatividade de 5 meses.

2- Dentro dos limites previstos no número anterior, os períodos de atividade e de inatividade serão fixados pela EasyJet em cada ano, tendo em conta as necessidades operacionais e de formação desse ano. A EasyJet envia esforços para manter o período de atividade tão próximo quanto possível de 8 meses e o período de inatividade tão próximo quanto possível de 4 meses.

3- Mediante acordo com o trabalhador, podem ser estabelecidos, em cada ano, períodos de atividade com duração inferior ou superior aos limites previstos no número 1.

4- Salvo acordo escrito em sentido diferente, durante o período de atividade o trabalhador cumprirá um período normal de trabalho diário e semanal correspondente ao de um trabalhador a tempo completo na modalidade 12/12. As funções desempenhadas durante os meses de atividade manter-se-ão dentro dos limites normais de tempo de trabalho previstos no Código do Trabalho português e no regime aplicável de limitações de tempo de voo.

5- O período de atividade poderá iniciar-se entre 1 de fevereiro e 15 de abril, e o período de inatividade poderá iniciar-se entre 15 de outubro e 15 de dezembro. Nas situações previstas no número 3, o início dos períodos de atividade e de inatividade será definido por acordo.

6- A EasyJet consultará o SPAC sobre as datas de início e termo do período de atividade em cada ano, reunindo para o efeito duas vezes por ano, uma vez antes do final da temporada de verão e novamente antes do início da temporada de verão seguinte, por forma a assegurar que se mantém um equilíbrio de 8 meses de atividade.

7- No ano da contratação, o trabalhador será notificado pela EasyJet da data de início do primeiro período de atividade com pelo menos 30 dias de antecedência, nos termos do contrato de trabalho, e será notificado da duração desse período no primeiro mês de atividade. Em circunstâncias excecionais, e mediante acordo do trabalhador afetado, este prazo poderá ser reduzido.

8- O trabalhador será notificado pela EasyJet da data de início do período de atividade seguinte com pelo menos 30 dias de antecedência face ao termo do período de atividade anterior, e será notificado da duração do novo período de atividade no primeiro mês desse novo período.

9- A remuneração base anual aplicável a um contrato 8/12 é equivalente a 8/12 da remuneração base anual prevista para um trabalhador a tempo completo, com a mesma categoria profissional, na modalidade 12/12.

10- Quando o período de atividade do trabalhador for, em determinado ano, superior a 8 meses, a remuneração base anual devida nesse ano será proporcional ao período de atividade, usando a mesma fórmula prevista no número anterior.

11- Quando o período de atividade do trabalhador for, em determinado ano e nos termos do número 1, inferior a 8 meses, isto é, 7 meses, a remuneração base anual devida nesse ano corresponderá, no mínimo, a um período de atividade de 8 meses, usando a mesma fórmula prevista no número 9.

12- Quando o período de atividade do trabalhador for, em determinado ano, inferior a 7 meses, sujeito a acordo do trabalhador nos termos do número 3, a remuneração base anual devida será proporcional ao período de atividade, usando a mesma fórmula prevista no número 9.

13- O pagamento da remuneração base anual será efetuado em 14 prestações, duas das quais correspondem aos subsídios de férias e de Natal.

14- O regime contratual previsto nesta cláusula constitui uma relação de trabalho a tempo parcial e, por conseguinte, implicará uma redução proporcional de todos os termos e condições aplicáveis a um trabalhador a tempo completo na modalidade 12/12, incluindo prestações suplementares anuais, em proporção ao período de atividade trabalhado, com exceção da situação prevista no número 11 relativa ao período de atividade de 7 meses. Para efeitos de proporcionalidade, o ponto de referência para estes benefícios corresponderá ao início do período de atividade do piloto.

15- O direito a férias anuais corresponderá a 19 dias de férias para um período de atividade de 8 meses (incluindo o período de recência obrigatória de inverno), sendo efetuado um ajuste positivo, em termos proporcionais, quando o período efetivo de atividade de cada ano exceda 8 meses. Para efeitos de acumulação e marcação de férias, o ano de férias EasyJet de referência corresponderá ao período de atividade. Todos os dias de férias serão marcados pelo piloto.

16- Os dias de folga anuais e GDO serão proporcionais aos aplicáveis a um contrato 12/12, tendo em conta o período efetivo de atividade de cada ano. Os direitos mensais durante o período de atividade permanecem inalterados.

17- O regime contratual previsto nesta cláusula poderá ser aplicado a trabalhadores contratados para prestar funções em regime 8/12 e a trabalhadores já ao serviço sob regime contratual diferente, nomeadamente a tempo completo 12/12, neste último caso sujeito a acordo do trabalhador.

18- A EasyJet poderá, por razões operacionais, propor uma alteração voluntária do regime 8/12 para o regime 12/12. Nessas circunstâncias, caso existam mais voluntários do que posições 12/12 disponíveis, a EasyJet acordará com o SPAC o processo de seleção aplicável.

19- Poderá existir atividade de voo no Natal ou fora do período de atividade. Quando tal atividade estiver disponível, o trabalhador poderá candidatar-se a trabalhar fora do período de atividade. Caso a EasyJet aceite a candidatura, a atividade nesse período será remunerada em função do número de dias de atividade e da remuneração base diária. Nessas circunstâncias, caso existam mais voluntários do que posições de voo voluntárias disponíveis, a EasyJet acordará com o SPAC o processo de seleção aplicável.

20- Os pilotos com o contrato PPY8/12 serão elegíveis para uma indexação de retenção de inverno calculada sobre a respetiva remuneração base a tempo completo, nos seguintes termos:

a) O subsídio de retenção de base corresponderá a 13,33 % da remuneração base anual a tempo completo, ou a 8528,00 €, consoante o valor que seja superior;

b) O pagamento será efetuado no processamento salarial de maio, com início em maio de 2027;

c) Relativamente ao período entre 1 de fevereiro de 2026 e o final do inverno IATA 2025/2026, será pago retroativo numa base proporcional;

d) Para serem elegíveis para este pagamento, os pilotos devem estar empregados para o exercício de funções de piloto em Portugal em 31 de agosto do ano anterior ao pagamento e manter-se empregados em Portugal em 30 de abril do ano de pagamento;

e) Caso o período de atividade seja prolongado, nos termos do acordo aplicável, o pagamento será ajustado proporcionalmente.

21- A recência obrigatória de inverno aplicar-se-á a todos os pilotos que sejam transferidos para FAO a partir de 1 de junho de 2026, inclusive, e consistirá no seguinte:

a) Um período de serviço de 9 dias, composto por 5 dias de serviço e 4 dias de folga, sendo que os primeiros e os últimos 2 dias serão sempre dias de folga;

b) Para efeitos de voo obrigatório de recência de inverno, será comunicado um período de 14 dias no mesmo momento em que o piloto recebe a notificação formal do termo do respetivo período de atividade, ou seja, no primeiro mês do período de atividade. As datas exatas da recência serão comunicadas, o mais tardar, até ao final de setembro. Caso estes prazos não sejam cumpridos pela EasyJet, o regime reverterá para recência de inverno voluntária, podendo o piloto escolher participar ou não;

c) Caso o voo de recência não possa ser escalado por circunstâncias fora do controlo do piloto, a EasyJet poderá propor alternativas, mas o piloto não terá obrigação de as aceitar;

d) A recência de inverno dará direito a todos os elementos remuneratórios contratuais e a um pagamento único correspondente a 1 % da remuneração base a tempo completo, pago após conclusão da recência;

e) Para efeitos de cálculo do acréscimo de remuneração base pelos dias adicionais de serviço, será usado, por defeito, o regime FRV a tempo completo;

f) O posicionamento e HOTAC serão escalados, por defeito, a partir da base de origem do piloto. O piloto poderá solicitar deslocação e/ou alojamento por meios próprios através dos canais normais;

g) A deslocação por meios próprios poderá ser reembolsada até ao limite máximo de 175,00 € por setor de posicionamento, até 2 setores, mediante apresentação de recibos;

h) A recência de inverno não será escalada entre 23 de dezembro e 2 de janeiro, inclusive. Sem prejuízo do disposto anteriormente, o piloto poderá realizar voos durante esse período desde que o solicite expressamente e manifeste o seu acordo nesse sentido.

Artigo 25.º

Regime aplicável a pilotos já baseados em FAO antes de 1 de junho de 2026

1- Aos pilotos baseados em FAO, ou que fossem titulares de transferência garantida para FAO, antes de 1 de junho de 2026, aplicam-se os termos previstos no artigo 24.º, com as exceções previstas no presente artigo.

2- Os copilotos abrangidos pelo número anterior que sejam promovidos à categoria de comandante em FAO, sem mudança de base, manterão as exceções previstas no presente artigo.

3- Estes pilotos poderão manter o seu regime contratual a tempo parcial atual, 8/12 ou 9/12, e conservarão um direito permanente e contínuo de eleger entre o regime 9/12 e o regime 8/12, nos termos operacionais e administrativos aplicáveis.

4- Estes pilotos não estarão obrigados a realizar recência obrigatória de inverno, sem prejuízo de poderem candidatar-se a recência voluntária de inverno caso tal regime venha a ser disponibilizado; nesse caso, aplicar-se-ão as condições previstas no artigo 24.º, número 21.

5- O direito referido no número 3 manter-se-á associado ao piloto independentemente de alteração de categoria profissional, incluindo promoção de copiloto a comandante, e poderá ser exercido em múltiplas ocasiões durante a vigência da relação laboral. O piloto deverá requerer a alteração do seu regime contratual de trabalho a tempo parcial, o mais tardar, durante o primeiro mês do período de atividade anterior àquele em que pretende que a alteração produza efeitos, salvo se prazo diferente for acordado pela EasyJet por razões operacionais ou administrativas.

6- O subsídio de retenção de inverno aplicável no contrato 9/12 é de 10 % do salário base anual a tempo completo, ou a 6396,00 €, consoante o valor que seja superior.

7- O direito a férias anuais no contrato 9/12 corresponderá a 21 dias de férias para um período de atividade de 9 meses, sendo efetuado um ajuste positivo, em termos proporcionais, quando o período efetivo de atividade de cada ano exceda 9 meses. Para efeitos de acumulação e marcação de férias, o ano de férias EasyJet de referência corresponderá ao período de atividade.

8- O direito a férias anuais no contrato «legado» 8/4 corresponderá a 18 dias de férias para um período de atividade de 8 meses, sendo efetuado um ajuste positivo, em termos proporcionais, quando o período efetivo de atividade de cada ano exceda 8 meses. Para efeitos de acumulação e marcação de férias, o ano de férias EasyJet de referência corresponderá ao período de atividade.

Artigo 26.º

Contratos mínimos a tempo inteiro nas bases existentes

1- A EasyJet declara que as suas bases de Lisboa (LIS) e Porto (OPO) são bases operacionais durante todo o ano e estão principalmente orientadas para tráfego anual.

2- As partes acordam que a EasyJet manterá, no mínimo, duas aeronaves baseadas em cada uma das bases portuguesas de Lisboa (LIS) e Porto (OPO), operadas por tripulações empregadas em contratos de trabalho permanentes a tempo completo na modalidade 12/12, ainda que tendências futuras de mercado possam exigir um aumento de tráfego sazonal.

3- Caso uma base com operação anual venha a operar com pilotos em regime 12/12 e em regimes contratuais sazonais, a EasyJet acordará com o SPAC um protocolo adequado de transferência para essa base a partir de outras bases EasyJet, sem prejuízo da necessidade de acordos recíprocos com sindicatos de outras jurisdições, quando aplicável.

4- O protocolo referido no número anterior poderá prever, nomeadamente, a existência de duas listas de espera: Uma para transferências para regime de trabalho a tempo completo 12/12 e outra para transferências para regimes PPY 8/12 ou 9/12.

Artigo 27.º

Crescimento futuro e oportunidades de emprego

1- Caso a EasyJet decida prosseguir com crescimento em Portugal, seja nas bases existentes ou através da criação de novas bases, as partes acordam que a mobilidade será atribuída de acordo com a legislação aplicável e com o protocolo de transferência de pilotos da EasyJet.

2- A EasyJet poderá propor, de acordo com os seus requisitos operacionais, qualquer regime de prestação de trabalho que considere adequado à operação, incluindo contratos de trabalho a tempo completo 12/12, contratos anuais a tempo parcial, regimes sazonais, PPY 8/12 ou qualquer outro modelo que venha a ser acordado no futuro.

3- A presente cláusula não será aplicável caso futuras oportunidades de expansão ou abertura de bases estejam abrangidas por um futuro protocolo de transferência da rede EasyJet do qual o SPAC seja signatário.

Artigo 28.º

Uniformes

A empresa fornecerá aos pilotos um uniforme e espera que o mesmo seja usado de acordo com o documento interno «*Uniform Standards*», disponível para consulta na *intranet*. Peças de vestuário não aprovadas não serão permitidas.

Artigo 29.º

Ferramentas IT

1- Compete ao piloto assegurar que transporta para o local de trabalho e mantém disponíveis os equipamentos e meios de trabalho que lhe sejam fornecidos pela empresa, nomeadamente o telefone móvel, o *Electronic Flight Bag* (EFB), e os meios de acesso à internet necessários à utilização dos sistemas e aplicações da EasyJet.

2- É esperado que os pilotos monitorizem os emails da empresa numa base regular, fazendo-o no mínimo antes de cada voo.

CAPÍTULO 5.º

Categorias profissionais e promoções

Artigo 30.º

Categorias profissionais

As categorias profissionais ou grupos profissionais dos pilotos em Portugal são os seguintes:

- 1- Oficial-piloto júnior (SO) (copiloto);
- 2- Oficial-piloto (FO) (copiloto);
- 3- Oficial-piloto sénior (SFO) (copiloto);
- 4- Comandante (CPT).

Artigo 31.º

Descrição de funções

A descrição da função de piloto encontra-se no Manual de Operações da EasyJet - Parte A (OMA).

Artigo 32.º

Promoções

1- Os critérios objetivos para atribuição e progressão nas categorias de copiloto são os seguintes:

- a) Oficial-piloto júnior (SO): Menos de 1250 horas fatorizadas EasyJet;
- b) Oficial-piloto (FO): Entre 1250 e 2500 horas fatorizadas EasyJet;
- c) Oficial-piloto sénior (SFO): Mais de 2500 horas fatorizadas EasyJet.

2- A progressão de oficial-piloto júnior (SO) para oficial-piloto (FO) ocorrerá quando se verifique uma das seguintes condições:

- a) 24 meses desde a entrada na EasyJet, incluindo períodos de inatividade no tipo de contrato 8/12 ou 9/12; ou

- b) Obtenção de 1.250 horas fatorizadas EasyJet.

3- A progressão de oficial-piloto (FO) para oficial-piloto sénior (SFO) ocorrerá quando se verifique uma das seguintes condições:

- a) 24 meses desde a promoção a oficial-piloto (FO), incluindo períodos de inatividade em base sazonal, e titularidade de licença ATPL emitida pela autoridade competente da EASA; ou

- b) Obtenção de 2.500 horas fatorizadas EasyJet e titularidade de licença ATPL emitida pela autoridade competente da EASA; ou

- c) 48 meses desde a entrada na EasyJet, incluindo períodos de inatividade no tipo de contrato 8/12 ou 9/12, e titularidade de licença ATPL emitida pela autoridade competente da EASA.

4- Para todos os copilotos, o tempo contabilizado para efeitos de progressão nas categorias de copiloto baseia-se em períodos de atividade operacional a tempo completo durante o período relevante.

5- Quando um copiloto acumule mais de 60 dias de ausência no período relevante de 24 meses referido nos números 2 e 3, ou não opere a tempo completo durante o período relevante, o tempo qualificativo para promoção será ajustado da seguinte forma:

a) Prolongado pela duração de qualquer ausência de voo; e/ou

b) Aumentado proporcionalmente para refletir qualquer período trabalhado em capacidade inferior a tempo completo.

6- Para efeitos do número anterior, considera-se período de ausência qualquer período durante o qual o piloto não esteja disponível para acumular experiência de voo. Tal inclui, sem limitação, doença prolongada, licença parental, assistência à família, regimes de trabalho reduzido, isto é, inferiores a 100 % de emprego, e *furlough*. Para efeito exclusivo do presente artigo, considera-se que a expressão ‘tempo completo’ abrange os padrões de escala FRV e 5-4.

7- As promoções consideram como tempo na EasyJet qualquer período durante o qual o piloto tenha operado ao abrigo de contrato de trabalho EasyJet, sendo os números 4 a 6 aplicáveis em todos os casos.

8- Para efeitos dos cálculos acima, as horas fatorizadas EasyJet serão calculadas de acordo com as definições constantes do Manual de Operações da empresa.

9- Os novos pilotos provenientes de agência de emprego que preste serviços de tripulação para operar aeronaves da frota EasyJet poderão usar esse tempo para efeitos de ponto de entrada e progressão futura, salvo se esse período tiver sido interrompido por experiência profissional noutras companhias aéreas.

10- Qualquer promoção a comandante (CPT) ocorrerá por absoluta discricionariedade da empresa, com base nas políticas da empresa em vigor no momento da promoção.

11- As promoções oferecidas para a categoria de comandante após a data de assinatura do presente AE serão remuneradas a 90 % da remuneração base aplicável à categoria de comandante, desde a data do *command line check* até 6 meses após o início do curso de comando.

12- Caso a empresa identifique a necessidade de comandantes de entrada direta em Portugal, a EasyJet comunicará esse facto ao SPAC, explicando os motivos pelos quais essas posições não podem ser preenchidas através de promoções internas ou transferências.

CAPÍTULO 6.º

Transferências

Artigo 33.º

Serviço mínimo de permanência nas bases portuguesas

1- As partes acordam que não existem compromissos mínimos de permanência em base («*base freezes*»), com exceção de comandantes e/ou copilotos de entrada direta sem *type rating*, quando a formação de *type rating* tenha sido paga pela EasyJet, caso em que o compromisso mínimo de permanência em base será de 2 anos.

2- Para transferências para outra base da EasyJet, em Portugal ou noutro local da rede EasyJet, a EasyJet aplicará o protocolo de transferência de rede em vigor, salvo se este vier a ser substituído por qualquer protocolo de transferência de rede futuramente acordado.

3- Após o início da sua atividade profissional em Portugal, o piloto poderá candidatar-se a transferência para outra base da EasyJet, nos termos do protocolo de transferência de rede aplicável.

Artigo 34.º

Transferências para fora das bases portuguesas

1- A transferência para outra base da rede EasyJet será autorizada nos termos do protocolo de transferência EasyJet aplicável.

2- Não existe qualquer direito automático de transferência para outra base da rede EasyJet, ficando os pilotos sujeitos às políticas de transferência aplicáveis na base de destino em cada momento.

3- Sem prejuízo do número anterior, a EasyJet envidará esforços razoáveis para, quando possível e de acordo com as necessidades operacionais, considerar a base de preferência indicada pelo piloto.

Artigo 35.º

Lista de espera

Após o início da sua atividade profissional numa base portuguesa, qualquer piloto poderá solicitar a inclusão do seu nome em listas de espera de transferência para qualquer base fora de Portugal, desde que tais listas existam e sujeito às políticas locais específicas da respetiva base, em conformidade com o protocolo de transferência de rede EasyJet aplicável.

CAPÍTULO 7.º

Remuneração e benefícios

Artigo 36.º

Remuneração base

1- Nos termos da lei portuguesa e dos contratos de trabalho, a remuneração base é paga em catorze prestações mensais, duas das quais correspondem aos subsídios de férias e de Natal e serão pagas em junho e novembro, respetivamente. Os dois subsídios serão pagos proporcionalmente nos anos de contratação e cessação do contrato de trabalho.

2- Os dois subsídios correspondem a um mês de remuneração base, isto é, 1/14 da remuneração base anual, acrescido da média das prestações variáveis e das prestações permanentes pagas mensalmente. Caso não seja possível calcular a média dos pagamentos variáveis no momento do pagamento do subsídio de férias no ano da contratação, o que poderá ocorrer com trabalhadores contratados após abril, a diferença será calculada e paga com a retribuição do mês de dezembro.

3- A remuneração base anual ilíquida dos pilotos consta do anexo I.

4- As promoções oferecidas para a categoria profissional de comandante após a data de assinatura do presente AE serão remuneradas a 90 % da remuneração base aplicável à categoria de comandante, desde a data do *command line check* até 6 meses após o início do curso de comando.

Artigo 37.º

Per diems

1- Um *per diem* é um valor pago por dia em que a tripulação se encontra temporariamente obrigada a prestar trabalho fora da respetiva base, por motivo profissional, em serviço de voo.

2- O piloto terá direito a um *per diem* para despesas diárias por cada dia em que realize serviço de voo. A natureza do serviço de voo determinará o montante do *per diem* a que o piloto terá direito.

3- O valor do *per diem* pago por cada serviço de voo é baseado no número e tipo de setores voados, curto, médio, longo ou extra-longo, conforme descrito na tabela abaixo.

4- A lei portuguesa define o sistema de tributação dos *per diem*, nomeadamente no que respeita ao elemento não tributável do *per diem*. A parte tributável dos *per diem* é sujeita a imposto e a contribuições para a Segurança Social.

5- Os serviços de assistência no aeroporto, serviço de aeroporto, dias de treino, formação ou dias de escritório não gerarão o pagamento de *per diem* adicionais.

	<i>Length of the great circle distance of the sector [S] / Distância de grande círculo do setor [S]</i>	<i>Payment [nominal sector] / Pagamento [setor nominal]</i>
<i>Short sector/Setor curto</i>	$S \leq 400 \text{ NM}$	0.8
<i>Medium sector/Setor médio</i>	$401 \leq S \leq 1000 \text{ NM}$	1.2
<i>Long sector/Setor longo</i>	$1001 \leq S \leq 1500 \text{ NM}$	1.5
<i>Extra-long sector/Setor extra-longo</i>	$S \geq 1501 \text{ NM}$	2.5

6- O valor do setor nominal, valor ilíquido em euros, é o descrito no anexo I.

7- No caso de um voo para o Funchal voltar ao seu ponto de partida original devido a condições meteorológicas, o sistema automático de processamento salarial pagará o correspondente a 1 setor curto. O piloto deverá reclamar manualmente 1,6 setores nominais, correspondente à diferença entre 1 setor curto e 2 setores médios.

8- Todos os voos domésticos operados conferirão direito ao pagamento de um setor nominal adicional por aterragem planeada, aplicável durante todo o ano e a todas as categorias profissionais, nos termos do anexo I.

9- Os serviços identificados pelos códigos SOC e EXPD serão remunerados à razão de dois setores nominais por cada ocorrência registada sob aqueles códigos, exceto quando a situação que lhes deu origem seja imputável a ato, omissão, comportamento ou conduta do piloto.

10- Caso, em momento posterior, se conclua que o piloto não teve qualquer responsabilidade na ocorrência em causa, a remuneração correspondente será devida nos termos do número anterior.

Artigo 37.º-A

Compensação por *turnaround* planeado prolongado

1- Os *turnarounds* planeados com duração igual ou superior a 90 minutos conferirão direito ao pagamento de compensação adicional, calculada em setores nominais, nos seguintes termos:

- a) 90 a 119 minutos: 0,5 setor nominal;
- b) 120 a 179 minutos: 1,0 setor nominal;
- c) 180 minutos ou mais: 1,5 setores nominais.

2- A compensação prevista no número anterior será determinada com referência ao valor do setor nominal aplicável à categoria profissional do piloto, nos termos do anexo I.

Artigo 38.º

Pagamento adicional de dias de férias

1- De forma a garantir que os pilotos mantêm um rendimento estável durante o gozo de férias, os pilotos terão direito a um pagamento fixo adicional por cada dia de férias, acrescido à remuneração base, conforme descrito no anexo I.

Artigo 39.º

Paragens noturnas

1- Os pilotos recebem um pagamento por cada paragem noturna fora da base, entre serviços de voo, dependendo da respetiva categoria profissional. O pagamento das paragens noturnas encontra-se descrito no anexo I. Este pagamento não será devido durante a formação inicial (curso de *type rating*).

2- A EasyJet efetuará o pagamento por paragens noturnas como *per diem* para efeitos de tributação.

Artigo 40.º

Serviço em aeroporto (ADTY)

1- No exercício de funções no aeroporto, o piloto deve estar disponível no aeroporto e assegurar-se de que pode ser contactado a qualquer momento, por telefone fixo ou móvel.

2- No exercício de funções de serviço em aeroporto, o piloto terá direito ao pagamento previsto no anexo I.

Artigo 41.º

Assistência em casa

1- Não é devido qualquer pagamento adicional pelo serviço de assistência em casa.

2- Quando em serviço de assistência em casa, é dever do piloto apresentar-se ao serviço tão cedo quanto possível e, em qualquer caso, no prazo máximo de 90 minutos após ter sido contactado com a nomeação.

Artigo 42.º

Examinador/Instrutor

1- Adicionalmente a qualquer acréscimo na retribuição base que seja devido em virtude da qualificação como examinador ou instrutor, será ainda efetuado um pagamento por cada dia em que os pilotos com essa qualificação executem tais funções em terra, incluindo em simulador, conforme descrito no anexo I.

2- Sem prejuízo de condições mais favoráveis previstas em contrato individual ou decorrentes de aumentos aplicáveis a nível da rede EasyJet, os acréscimos mínimos à remuneração base associados às funções de formação serão os seguintes: LTC - 12,5 %; TRI - 15 %; TRE - 17,5 %.

3- Cada dia de formação ministrada por piloto qualificado como LTC acumulará 0,33 de setor nominal, nos termos previstos no anexo I.

Artigo 43.º

Deveres *ad-hoc* (serviço de chão)

1- Salvo acordo escrito em contrário, por quaisquer deveres executados em benefício da empresa (dias de escritório em que não seja pago *per diem* ou posicionamento) será pago um valor conforme descrito no anexo I. Este pagamento é igualmente devido para serviços de formação em terra e simulador.

2- Formação em *e-learning* não gerará qualquer pagamento variável adicional.

Artigo 44.º

Posicionamento por ar ou terra

1- Os pilotos que se posicionem utilizando meio de transporte organizado pela empresa receberão um pagamento de acordo com os *flight duty periods*, conforme os setores desse serviço (setor com base na distância de grande círculo do setor).

2- Os voos de posicionamento são definidos nos manuais de operações da companhia (OMA).

3- Este pagamento não será devido durante a formação inicial (curso de *type rating*).

4- O pagamento de posicionamentos com paragens noturnas enquadra-se no regime de pagamento dos *per diem* para efeitos de tributação.

Artigo 45.º

Prestação complementar anual

1- Os pilotos terão direito a uma prestação complementar anual, conforme descrito no anexo I.

2- A prestação complementar anual será paga em dinheiro e em uma só prestação no mês de abril de cada ano, ficando sujeita à tributação aplicável.

3- Sem prejuízo do acima descrito, a EasyJet manterá o compromisso de rever a possibilidade de alocação deste valor através de uma plataforma de benefícios flexíveis, permitindo ao piloto, caso tal solução venha a ser formalmente implementada, utilizar ou investir a prestação complementar anual, bem como qualquer sacrifício salarial adicional que decida fazer, num dos produtos disponíveis.

4- As partes reconhecem ainda o compromisso da EasyJet de explorar todas as vias disponíveis para avaliar a eventual implementação de um PPR no âmbito do regime de benefícios flexíveis. Tal avaliação e qualquer implementação futura ficarão sujeitas às validações fiscais, legais, operacionais e administrativas aplicáveis, não criando o presente artigo qualquer direito automático à implementação de um PPR ou de outro produto específico.

5- A empresa manterá o compromisso permanente de rever a presente cláusula, com vista à identificação e implementação de soluções que promovam uma maior eficiência para ambas as partes.

Artigo 46.º

Bónus de performance anual

1- O plano de bónus é discricionário e as regras aplicáveis a cada ano financeiro são publicadas pela EasyJet.

2- A EasyJet e os representantes do SPAC reunirão durante o mês de setembro de forma a rever as estatísticas à data e discutir os objetivos.

3- A elegibilidade do bónus será conforme se descreve:

a) Comandante: Os comandantes serão elegíveis para consideração para um bónus que poderá atingir um máximo de 20 % da retribuição base anual, sujeito às regras do plano do bónus. O pagamento depende de desempenho relativamente a objetivos. O valor alvo (*«on target»*) corresponde a 10 % da retribuição base anual. O plano do bónus é discricionário e as regras serão divulgadas para cada ano financeiro;

b) Piloto sénior: Os oficiais piloto sénior serão elegíveis para consideração para um bónus que poderá atingir um máximo de 20 % da retribuição base anual, sujeito às regras do plano do bónus. O pagamento depende de desempenho relativamente a objetivos. O valor alvo (*«on target»*) corresponde a 10 % da retribuição base anual. O plano do bónus é discricionário e as regras serão divulgadas para cada ano financeiro.

c) Piloto: Os oficiais pilotos serão elegíveis para consideração para um bônus que poderá atingir um máximo de 15 % da retribuição base anual, sujeito às regras do plano do bônus. O pagamento depende de desempenho relativamente a objetivos. O valor alvo («on target») corresponde a 7,5 % da retribuição base anual. O plano do bônus é discricionário e as regras serão divulgadas para cada ano financeiro.

d) Piloto júnior: Os oficiais piloto júnior serão elegíveis para consideração para um bônus que poderá atingir um máximo de 10 % da retribuição base anual, sujeito às regras do plano do bônus. O pagamento depende de desempenho relativamente a objetivos. O valor alvo («on target») corresponde a 5 % da retribuição base anual. O plano do bônus é discricionário e as regras serão divulgadas para cada ano financeiro.

A EasyJet compromete-se ainda a explorar todas as vias disponíveis para avaliar eventuais ajustamentos ao regime de bônus de performance que possam torná-lo mais favorável em termos de rendimento líquido, sem prejuízo da natureza discricionária do plano e sujeito às validações fiscais, legais, operacionais e administrativas aplicáveis.

Artigo 47.º

Prémio de permanência

1- Os pilotos com contrato de trabalho em Portugal têm direito a receber um prémio de permanência.

O prémio de permanência será pago mensalmente, de forma proporcional, e estruturado de modo a assegurar que a percentagem anual aplicável é paga integralmente até à data de aniversário de serviço relevante do piloto, nos termos detalhados no presente artigo e no anexo I, desde que o piloto não tenha dado ou recebido pré-aviso para cessação do contrato de trabalho na data relevante.

2- A implementação desta modalidade de pagamento mensal ficará sujeita a um período mínimo de preparação de 12 meses a contar da data de assinatura do presente AE.

3- O prémio de permanência é pago a todos os pilotos que atinjam um determinado tempo de serviço, de acordo com as tabelas descritas no anexo I.

4- Os pilotos que se encontrem a trabalhar a tempo parcial receberão o prémio de forma proporcional.

5- O prémio de permanência será incluído no cálculo dos seguros de perda de licença e de morte em serviço.

Artigo 48.º

Complemento de doença

1- Durante os primeiros três dias de ausência por doença, o piloto terá direito ao pagamento correspondente a 80 % da respetiva remuneração base, mediante entrega de comprovativo da situação de incapacidade, nos termos aplicáveis.

2- A partir do 4.º dia de doença, o piloto ficará unicamente abrangido pelo sistema público de Segurança Social.

Artigo 49.º

Complemento de gravidez

A EasyJet atribuirá à piloto um complemento mensal ao subsídio de risco conforme descrito no anexo I durante o período de gravidez, uma vez que a piloto comunique à empresa, no prazo de 15 dias após remeter a informação sobre a respetiva gravidez, que pretende uma escala sem restrições após regressar de licença de maternidade no período de amamentação.

O pagamento deste complemento cessará aquando do nascimento da criança, data em que a piloto adquira o direito ao subsídio de maternidade.

Artigo 50.º

Seguro de vida (morte em serviço)

A cobertura para todos os pilotos por morte em serviço corresponde a quatro vezes a retribuição base para a respetiva função. Mais detalhes podem ser encontrados na política da EasyJet sobre seguro de vida.

Artigo 51.º

Perda de licença e custos legais

1- A política de perda de licença cobre os pilotos em caso de perda temporária e/ou permanente da licença que resulte de doença ou acidente.

2- A cobertura corresponde a 1,3 vezes o valor da retribuição base anual, sujeita a um máximo de GBP 150,000. Este valor é pago líquido de qualquer benefício previsto na lei e está sujeito a uma redução nos 5 anos que antecedem a idade de reforma.

3- Os pilotos estão ainda cobertos por seguro de assistência jurídica para pessoal de voo, atualmente existente na empresa.

Artigo 52.º

Estacionamento automóvel

A EasyJet pretende oferecer estacionamento automóvel aos seus pilotos em todos os locais de operação. O piloto deverá consultar os detalhes junto do seu «*line manager*». No entanto, as restrições que se seguem são aplicáveis:

- O parque será disponibilizado pela EasyJet para uso dos pilotos. O parque deverá localizar-se a uma distância a pé aceitável da sala de tripulação; se tal não for possível, deverá ser disponibilizado serviço de transporte;
- Quando exigido, o autocolante de permissão de utilização do parque deverá ser exposto em local visível;
- O equipamento de segurança deverá ser usado de forma correta, i.e., respeitando as distâncias entre veículos e as marcações;
- Alterações de propriedade ou das características dos veículos deverão ser comunicadas à equipa de gestão da base, exceto quando o piloto, predominantemente, utilizar carros de aluguer ou outros de utilização temporária;
- Os condutores deverão estacionar somente nas áreas marcadas para o efeito. Custos de reboque ou remoção serão da responsabilidade do piloto e não da EasyJet;
- O estacionamento nos parques corre inteiramente por conta e risco do piloto e a EasyJet não poderá ser responsabilizada por quaisquer danos ou perda de propriedade;
- A violação de qualquer uma destas regras poderá originar ação disciplinar.

O estacionamento é atribuído numa base de «privilegio e não direito» e poderá ser removido a qualquer momento.

Artigo 53.º

Reembolso de despesas

Despesas razoáveis de viagem e estadia bem como despesas profissionais ao serviço e no interesse da EasyJet serão cobertas pela política de reembolso da empresa.

Artigo 54.º

Trabalho em dias de descanso

O piloto não é obrigado a trabalhar num dia de folga. O piloto deve notificar a empresa o mais cedo possível deste desejo, uma vez que a empresa assumirá que o piloto está disposto a trabalhar até 90 minutos no seu dia de folga. Se o piloto trabalhar durante o seu dia de folga, será compensado com um pagamento DDO (*delayed into day off*) ou IDO (*infringed day off*) de acordo com o anexo I.

CAPÍTULO 8.º

Organização do tempo de trabalho

Artigo 55.º

Tipo básico de escala

1- O tipo básico de escala nas bases portuguesas é o padrão FRV144 («*flexible roster variation*» - FRV), conforme a tabela constante do presente artigo, com um mínimo de 11 dias de folga por mês, exceto no mês de fevereiro, em que o mínimo é de 10 dias de folga.

2- O mínimo estabelecido para pilotos a tempo completo com escala FRV nas bases portuguesas é de 20 % FTE.

Artigo 56.º

Dias de folga garantidos (*guaranteed days off* - GDO) aplicável apenas a escalas FRV

- 1- O piloto pode marcar até 24 GDO por ano (contrato a tempo completo ou 12/12 contrato a tempo completo), com um limite de máximo de 4 por mês de calendário. O dia de folga torna-se garantido quando o pedido é submetido e aceite no sistema.
- 2- O direito a GDO não gozado será perdido (não sendo diferido nem pago).
- 3- Os GDO fazem parte do número total anual de dias de folga e aplicam-se apenas aos pilotos que trabalhem em FRV.

Artigo 57.º

Escala fixa de padrão 5-4

- 1- Em Portugal, a escala fixa de padrão 5-4 é composta por ciclos contínuos de 5 dias de trabalho e 4 dias de folga.
- 2- Todos os pilotos que trabalhem ao abrigo de contrato de trabalho português estarão sujeitos às mesmas regras de FTL aplicáveis a tripulações a tempo inteiro (com a exceção dos limites de horas mencionados no artigo 61.º), conforme previsto no Manual de Operações - Secção 07. Quando sejam necessárias alterações por indicação da autoridade competente, ou por razões de segurança, legislativas ou de mitigação de fadiga, as mesmas serão refletidas no Manual de Operações - Secção 07 e devidamente comunicadas.
- 3- As transições dentro da escala fixa serão controladas de acordo com o Manual de Operações - Secção 07 e, enquanto as regras de mitigação de fadiga permanecerem inalteradas, serão limitadas a uma transição por bloco, sendo quaisquer alterações controladas nos termos do número anterior.

Artigo 58.º

Disponibilidade para escala fixa

Haverá disponibilidade ilimitada para escala fixa no regime de 5/4 em todas as bases portuguesas, desde que exista um mínimo de 20 % FTE na escala variável FRV como referido no artigo 55.º

Artigo 59.º

Remuneração da escala fixa 5/4

- 1- A variação de escala fixa 5/4 confere o direito a uma percentagem da remuneração base anual, conforme estabelecido no artigo 61.º

Artigo 60.º

Escala fixa de padrão 4-4

- 1- É introduzida em Portugal uma escala fixa de padrão 4-4, sujeita às condições previstas no presente artigo.
- 2- A partir de novembro de 2026, a participação no padrão de escala 4-4 ficará limitada a 20 % FTE.
- 3- Para a época IATA de verão de 2027 e seguintes, o limite referido no número anterior aumentará para 35 % FTE.
- 4- O padrão de escala 4-4 confere direito a 23 dias LVE.
- 5- A remuneração base aplicável ao padrão de escala 4-4 corresponderá a 83 % da remuneração base aplicável ao padrão FRV.
- 6- Poderão ser planeados 12 dias RESF por ano, proporcionalmente reduzidos em caso de contratos sazonais.
- 7- Poderão ser planeados, no máximo, 2 dias RESF por mês.
- 8- Os dias RESF poderão ser planeados:
 - a) A partir das 05:00 LT no primeiro dia de trabalho;
 - b) Como serviço STBY a partir das 04:30 LT; ou
 - c) 90 minutos dentro do primeiro D/O.
- 9- Os dias RESF não poderão ser planeados:
 - a) Em ligação com LVE, ALVE, PALV, ULV ou qualquer outro código de licença ou ausência;
 - b) Em ambas as extremidades de um bloco de trabalho;
 - c) Em ambas as extremidades de um bloco de D/O.

10- Se um dia RESF for planeado dentro do primeiro D/O, será devido pagamento WIDO em cada ocorrência caso o serviço termine após as 23h59.

11- O RESF deve ser comunicado no momento da publicação da escala e não pode ser modificado ou acrescentado após a publicação da escala.

12- O RESF não será considerado como D/O.

13- Os pilotos que passem para o padrão de escala 4-4 aceitam que, quando sejam necessários períodos prolongados de formação, superiores a 4 dias incluindo deslocação, incluindo, mas não limitado a regresso ao trabalho, promoções ou situações equivalentes, poderão ser temporariamente transferidos para o padrão FRV desde o início do curso de formação, incluindo o dia de posicionamento quando aplicável, até ao final do mês de escala em que a formação seja concluída.

14- Durante qualquer período em FRV para efeitos de formação nos termos do número anterior, o piloto será remunerado a 100 % da remuneração base.

Artigo 61.º

Percentagens remuneratórias, LVE e limites de horas dos padrões de escala

As percentagens remuneratórias, os dias LVE e os limites de horas de bloco aplicáveis aos diferentes padrões de escala são os seguintes:

Padrão de escala	Pay %	LVE	Limite de horas - Período móvel de 28 dias	Limite de horas - Período móvel de 365 dias
FRV144	100 %	27	100	900
5-4	92 %	25	92	828
4-4	83 %	23	83	747
7-7	71 %	19	71	639
14-14	53 %	14	53	477
21-7	77 %	21	77	693

Caso um piloto seja utilizado num dia WFLY, as horas realizadas nesse dia não contarão para os limites de horas previstos no número anterior.

Artigo 62.º

Regras aplicáveis às limitações de tempo de voo

1- A EasyJet opera de acordo com o esquema EASA FTL aprovado pela EASA e pela ACG/Austro-control, nos termos incorporados no sistema de limitações de tempo de voo (FTL) da empresa, bem como de acordo com quaisquer derrogações EASA ou meios de cumprimentos alternativos (AltMoC) aprovados pela autoridade competente.

2- Quando sejam necessárias alterações sob a direção da EASA e da autoridade competente as mesmas serão refletidas em revisões à secção 07 do Manual de Operações da empresa e notificadas correspondentemente.

Artigo 63.º

Paragens noturnas não planeadas

Poderão ocorrer paragens noturnas não planeadas ocasionalmente durante o programa de voos da empresa pelo que os pilotos deverão estar preparados para o efeito.

Artigo 64.º

Contacto em dias de folga

1- Os pilotos poderão ser contactados diretamente ainda que em dia de folga caso tenham especificamente autorizado tal contacto para o esquema de «*willing to fly*». No entanto, quando estejam fora do tempo de serviço, os pilotos não serão contactados nas 12 horas anteriores à hora efetiva de reporte, exceto quando ocorra atraso operacional, caso em que o piloto poderá ser contactado a partir de 90 minutos antes da sua hora prevista de reporte.

2- O piloto que aceitar um serviço num dia de folga terá direito a um pagamento por «*willing to fly*» conforme o procedimento estabelecido pela empresa. Os pagamentos por dias de folga serão publicados pela empresa.

Artigo 65.º

Alterações de escala com curta antecedência (SNC)

1- Sem que tal seja considerada uma modificação substancial das condições de trabalho, uma alteração de escala com curta antecedência (*short notice change*) é aquela que ocorre no período de 48 horas antes do serviço, e que determina que a hora de início do serviço seja antecipada em 2 horas ou mais, ou a hora de término do serviço seja atrasada em 2 ou mais horas. As disposições seguintes aplicam-se a partir da data de entrada em vigor do acordo.

2- Um piloto pode recusar até 2 alterações com curta antecedência (SNC) (mais quaisquer outros acordos sazonais), durante cada período de verão/inverno.

3- O acima exposto não inclui chamadas de assistência. O «verão» é definido como os meses de maio a outubro, inclusive; o «inverno» é definido como os meses de novembro a abril, inclusive.

4- O piloto que aceite uma alteração com curta antecedência (SNC) terá direito a um pagamento, por perturbação de escala, conforme descrito no anexo I. O pagamento será devido comparando o novo serviço com o planeado em escala nas 48 horas antecedentes, não sendo devido caso o piloto seja chamado para realizar um serviço estando de assistência em casa ou de assistência no aeroporto.

5- O parágrafo anterior não se aplica quando a alteração é uma consequência direta de, e ocorre nas 12 horas seguintes a uma perturbação fora do controlo da empresa. Tal perturbação é definida como um período significativo em que um aeroporto está inoperacional para os voos da EasyJet ou uma ação industrial por parte de uma agência externa ou de um subcontratante da empresa. Uma alteração só é uma consequência direta de uma perturbação se o avião em que o serviço deve ser efetuado ou o piloto que estava previamente escalado para efetuar o serviço se atrasarem durante o período de perturbação.

6- O período em que uma mudança de serviço pode ser recusada como SNC é definido como a janela SNC. Uma vez recusada uma alteração de escala com curta antecedência, qualquer serviço subsequentemente escalado nesse dia deve permanecer dentro de um período de duas horas do serviço inicialmente escalado (ou do último serviço aceite, se este for diferente do serviço publicado).

7- Se um serviço for alterado para um serviço de assistência dentro da janela SNC, qualquer alteração a esse serviço ou qualquer chamada do serviço de reserva pode ser recusada se o novo serviço estiver fora de um período de duas horas do serviço inicialmente escalado (ou do último serviço aceite, se este for diferente da escala publicada).

8- Uma alteração destinada a acrescentar uma paragem noturna a um serviço dentro da janela SNC pode ser recusada como alteração com curta antecedência, mesmo que os horários de serviço do novo serviço estejam dentro do período de duas horas.

9- Uma alteração de escala com curta antecedência (*short notice change*) não pode ser utilizada para recusar um único serviço ou chamada de assistência, a menos que a assistência tenha sido aplicada durante a janela SNC. O piloto pode recusar uma mudança para um serviço subsequente que tenha resultado de uma chamada de assistência se esse serviço estiver fora da janela SNC.

10- Perturbação de escala:

O objetivo desta disposição é permitir que sejam efetuadas alterações no prazo de 48 horas a um serviço de reserva, sem invocar a regra de alteração com curta antecedência, quando a mesma alteração poderia ter sido efetuada através de uma chamada a partir desse serviço de assistência no dia da operação.

a) Quando uma assistência consta na escala e, nas 48 horas seguintes à sua hora de início, esta for antecipada por qualquer período de tempo, será considerada uma alteração de escala com curta antecedência;

b) No prazo de 48 horas após o início de um serviço de assistência em casa, a hora de comunicação mais cedo atribuída a uma mudança de serviço é 90 minutos após o início do serviço de assistência original. A marcação de uma hora de apresentação mais cedo será considerada uma alteração de escala com curta antecedência;

c) No prazo de 48 horas, qualquer serviço de assistência pode ser alterado para um serviço que se prolongue para além de 2 horas após a hora de fim do serviço de assistência, sem que sejam acionados os critérios de alteração de escala com curta antecedência. No entanto, o novo serviço deve poder ser efetuado de acordo com as regras FTL, como se o piloto tivesse sido chamado no dia da operação.

11- Sem prejuízo do regime SNC previsto nos números anteriores, aplicar-se-á o regime *enhanced SNC* entre 1 de abril e 31 de outubro, nos termos do acordo operacional refletido no presente AE, quando a estabi-

lidade de escala em Portugal relativa ao ano financeiro encerrado aplicável não exceda 76,7 %. Durante esse período, uma alteração de escala qualificada comunicada dentro das 120 horas anteriores ao serviço dará direito ao pagamento *enhanced SNC* previsto no anexo I, no valor de 240,00 € por alteração de escala, aplicável a todas as categorias profissionais.

12- No final de cada ano financeiro, caso a estabilidade de escala em Portugal relativa ao ano financeiro encerrado exceda 76,7 %, o regime *enhanced SNC* reverterá para o regime *SNC default* previsto no presente artigo e no anexo I. Caso, posteriormente, a estabilidade de escala em Portugal volte a situar-se abaixo ou igual ao limiar de 76,7 %, o regime *enhanced SNC* será reinstalado para o período aplicável. A metodologia de cálculo da estabilidade de escala será a metodologia operacional aplicável usada pela EasyJet para esse efeito, devendo ser comunicada ao SPAC quando solicitado. Se a metodologia de estabilidade for alterada, ambas as partes comprometer-se-ão a rever a percentagem acima referida.

13- O anexo I distingue, para efeitos de pagamento, entre o *SNC default payment* e o *enhanced SNC payment*.

Artigo 66.º

Publicação de escala

1- A escala mensal será publicada até ao dia 17 do mês anterior àquele a que respeita.

2- A EasyJet pode introduzir alterações nas escalas até ao dia da operação sempre que tal seja necessário por motivos operacionais, desde que sejam respeitados o Manual de Operações da empresa, a lei portuguesa e as regras definidas neste AE.

Artigo 67.º

Mitigações de escala

1- Sem prejuízo das regras previstas no Manual de Operações e de quaisquer regras FTL aplicáveis, a EasyJet manterá um buffer de planeamento FDP de 45 minutos em todos os serviços de quatro setores.

2- Qualquer serviço de quatro setores que inclua FNC e que exceda um FDP de 10 horas deverá ser evitado.

3- Um serviço de quatro setores que contenha FNC será escalado, no máximo, uma vez por bloco. No mesmo bloco poderão, contudo, ser escalados serviços de quatro setores sem FNC ou serviços de dois setores com FNC.

4- A EasyJet realizará uma reunião trimestral com o SPAC, *flight operations* e *industrial relations* para rever o desenho operacional, com foco em *feedback* bilateral e transparência de dados.

5- A EasyJet realizará uma reunião anual com o SPAC, em outubro de cada ano, antes do *bid* anual de férias, presidida por *flight operations*, para partilhar as linhas de férias e a respetiva distribuição por dia e categoria, explicar o racional subjacente à sua construção, rever o cálculo da procura, confirmar o calendário de férias e o plano de comunicações, e planear acordos específicos para Portugal, incluindo *summer leave* e *couples leave*.

6- A partir do ano de férias 2026/2027, as linhas de férias para Portugal serão aprovadas pelo *director of flight operations* antes do *bid* anual de férias.

7- A partir do ano de férias 2026/2027, a EasyJet removerá LVE pré-atribuído das escalas de tripulantes em transferência ou em *command*, sempre que tal viole os limites das linhas disponíveis para tripulantes baseados em Portugal.

8- A EasyJet garantirá que o número de linhas de férias disponíveis na fase de *bid* será o maior entre o FTE atual da base e 80 % do FTE alvo para o verão seguinte.

9- A EasyJet garantirá que a capacidade de linhas de férias durante o período de pico de verão, entre 1 de junho e 31 de agosto, não será inferior ao equivalente a uma média de 5 dias de férias por FTE na linha limite. Para evitar dúvidas, esta garantia refere-se ao volume bruto de disponibilidade e não a uma garantia de distribuição individual de 5 dias por FTE.

Artigo 68.º

Qualidade de vida

1- A EasyJet reconhece e compromete-se a reduzir, sempre que possível, as sequências de 2-5, 5-2-5 e 5-2 para pilotos em FRV.

2- A EasyJet empenhar-se-á ainda em minimizar sequências com um dia único de folga em escalas publicadas.

Artigo 69.º

Outras modalidades de trabalho a tempo parcial

1- Mediante acordo com o piloto, poderão ser estabelecidas as modalidades de contrato a tempo parcial denominadas «14-14», «21-7» e «7-7», em que todos os termos e condições, incluindo remuneração base anual, férias, dias de folga, GDO e prestação complementar anual, serão determinados proporcionalmente face a um trabalhador a tempo completo na modalidade 12/12 (FRV144). A proporção é determinada em relação ao número de dias de trabalho disponíveis no ano, excluindo férias anuais e dias de folga, aplicando-se a tabela constante do presente artigo.

2- A disponibilidade de trabalho a tempo parcial ao abrigo do presente artigo é de 20 % do FTE de pico de verão em todas as bases portuguesas, por categoria profissional.

3- O piloto deve ter doze (12) meses de serviço contínuo na base para se candidatar a uma modalidade *lifestyle part-time*.

4- Todos os padrões de trabalho a tempo parcial devem ser equilibrados (por exemplo, 2 pilotos em 14-14 correspondem a 1 FTE necessário para substituição).

5- Os pilotos em regime de tempo parcial que pretendam regressar a um contrato FRV144 a tempo completo devem formalizar esse pedido, por escrito, junto da EasyJet. Quando existam posições a tempo completo disponíveis, será oferecida ao piloto a possibilidade de regressar a FRV144 a tempo completo. Sempre que possível, e tendo em conta constrangimentos de recrutamento e de efetivo, a EasyJet dará prioridade aos pilotos em tempo parcial que pretendam regressar a tempo completo face a pilotos externos de entrada direta e transferências internas.

6- Atendendo à natureza específica das funções dos pilotos, as modalidades de tempo parcial disponíveis preveem períodos de dias de trabalho dentro de um ciclo de 28 dias. A referência base é o padrão FRV144.

7- Os pilotos com contrato de trabalho a tempo parcial a 50 % podem marcar, no máximo, 2 GDO em qualquer ciclo de 14 dias de trabalho, sujeito aos limites anuais existentes.

8- A EasyJet e o SPAC acordam que o modelo contratual PPY 8/12 está disponível em OPO e LIS como opção voluntária de *lifestyle part-time*. Este modelo fica fora do limite FTE aplicável às posições *part-time* e as posições estarão disponíveis apenas à discrição da EasyJet. Esta opção de *lifestyle part-time* não confere direito a qualquer pagamento adicional, incluindo o pagamento de retenção previsto nos artigos 24.º e 25.º. O piloto que pretenda mudar para PPY 8/12 deve solicitar essa alteração ao *base manager*, que informará se existe posição disponível.

Modelo <i>Patterns</i>	Dias de folga por «blocos de trabalho» <i>Days off per work block</i>	Férias <i>Leave</i>	GDO	% remuneração base anual <i>% annual basic pay</i>	Dias de folga circundantes <i>Leave wrap day entitlement</i>
14-14	5	14	12	53 %	Acordo padrão até ao limite de dias livres) <i>Standard wrap day agreement (wrap days allocated up to day off limits)</i>
21-7	8	21	18	77 %	Acordo padrão até ao limite de dias livres <i>Standard wrap day agreement (wrap days allocated up to day off limits)</i>
7-7	1	19	0	71 %	Nenhum <i>None</i>

CAPÍTULO 9.º

Férias e faltas

Artigo 70.º

Ano de férias

1- O período de referência para a acumulação e o gozo de férias começa em 1 de abril e termina em 31 de março do ano seguinte, nos termos das regras em vigor na EasyJet.

2- Para os pilotos com contrato de trabalho indeterminado sazonal (PPY), o período de referência para a acumulação e o gozo de férias está ligado ao período de atividade e à respetiva duração do contrato de trabalho.

Artigo 71.º

Direito a férias

1- Os pilotos com contrato de trabalho a tempo completo 12/12 no padrão FRV144 têm direito a 27 dias de férias por ano de férias. A confirmação do ano de férias a partir do qual este direito produzirá efeitos deverá ser validada pelas partes antes da assinatura final do presente AE.

2- O direito a férias será proporcional para as restantes modalidades de contrato e padrões de escala, nos termos previstos no presente AE, incluindo o artigo relativo às percentagens remuneratórias, LVE e limites de horas dos padrões de escala.

3- No ano da contratação e no ano da cessação do contrato de trabalho, o direito a férias será calculado proporcionalmente nos termos da lei portuguesa.

4- Atendendo a que os pilotos podem trabalhar em qualquer dia da semana, os dias de férias também podem ser gozados em qualquer dia da semana.

5- Os pilotos têm direito a um período de descanso de 16 dias consecutivos dentro do ano de férias aplicável, nos termos da lei portuguesa, podendo optar por não utilizar este direito através de diferente alocação no sistema de marcação de férias. Este período de 16 dias pode ser constituído por dias de férias e dias de descanso. Para garantir este direito, os pilotos devem efetuar a respetiva alocação no sistema. Caso as preferências individuais de um piloto não possam ser acomodadas, o bloco de dias de férias e dias de folga poderá ser alocado pela EasyJet.

6- Os pilotos podem alterar a respetiva marcação de férias através do sistema de marcação de férias da EasyJet, respeitando os prazos de produção de escalas e o processo de marcação de férias aplicável.

7- Caso um piloto altere a modalidade de contrato de trabalho, o direito a férias será calculado com base na percentagem de tempo em cada contrato durante o ano de férias, tendo em conta os períodos de trabalho e de não trabalho, não sendo acumuladas férias durante períodos de inatividade de contratos sazonais. Qualquer decimal será arredondado para o número inteiro mais próximo.

8- A alteração do direito a férias ocorre quando a alteração é efetuada no sistema, e não na data em que a alteração contratual produz efeitos. Por exemplo, se um piloto mudar de contrato a tempo completo para contrato a tempo parcial em 1 de outubro, a alteração no sistema poderá ocorrer cerca de 3 meses antes dessa data.

9- Em caso de pagamento de férias não gozadas por cessação do contrato de trabalho, cada dia de férias não gozado será calculado dividindo a remuneração mensal por 30.

Artigo 72.º

Acordo de férias de verão

1- Os pilotos terão direito a um período de 12 dias consecutivos livres de *duty*, composto por dias de férias (LVE) e *wrap days off* (WDO) e/ou dias de folga, durante o período compreendido entre 1 de junho e 30 de setembro.

2- Este período não será atribuído automaticamente. Para beneficiar desta garantia, o piloto deverá submeter um pedido de férias, através do processo de *bidding* aplicável, com o número mínimo de dias LVE previsto na tabela do presente artigo. Caso o piloto não submeta o pedido aplicável, presumir-se-á que optou por não beneficiar deste regime nesse ano de férias.

3- Para beneficiar deste regime, o piloto deverá estar baseado em Portugal no momento da fase de *bidding* de férias e ter contrato de trabalho português permanente.

4- Os pilotos poderão requerer que o seu bloco de férias de verão seja atribuído no período de pico de férias escolares portuguesas. Este período poderá variar anualmente e será definido pelo SPAC, por escrito, até 1 de

novembro de cada ano para bases não sazonais e até 1 de outubro de cada ano para bases sazonais, dirigido à *leave management*, devendo ser disponibilizado no *crew leave hub*. Caso o SPAC não comunique o período de pico de férias escolares portuguesas, o período a considerar para os referidos efeitos será de 16 de junho a 8 de setembro.

5- Para beneficiar da garantia relativa ao período de pico de férias escolares portuguesas, o piloto deverá submeter um pedido de férias para esse período, com o número mínimo de dias LVE previsto na tabela do presente artigo, e esse pedido deverá constar das suas 4 primeiras preferências.

6- Caso o piloto não obtenha férias no período de pico de férias escolares portuguesas, será garantido um bloco dentro do período total de férias de verão. No ano seguinte, será garantido um bloco no período de pico de férias escolares portuguesas, desde que o piloto submeta a declaração/formulário aplicável confirmando que não obteve férias nesse período e submeta, no ano seguinte, um pedido de férias para o período de pico definido.

7- Caso o piloto não submeta um pedido para o período de pico de férias escolares portuguesas nem um pedido para o período total de férias de verão, presumir-se-á que optou por não beneficiar deste regime.

8- A submissão simultânea de um pedido para o período de pico de férias escolares portuguesas e de um pedido para o período total de férias de verão poderá resultar na atribuição de ambos os períodos. Os pontos de férias não serão reembolsados caso o piloto opte por remover férias após estas terem sido atribuídas.

9- Para efeitos deste regime, o período de 12 dias consecutivos livres de *duty* poderá incluir *WDO* ou dias de folga, nos termos do artigo 73.º

10- Para pilotos em FRV144, 21-7 e 14-14, apenas para efeitos deste direito de férias de verão, no máximo um bloco por período de verão beneficiará de 3 WDO antes e 3 WDO depois por 6 dias LVE, sendo necessários 6 dias LVE em FRV144, 21-7 e 14-14, para obter 12 dias consecutivos livres de *duty*.

11- O regime de férias de pico de verão funcionará em paralelo com o regime de *couples leave*.

12- O processo de férias de pico de verão será revisto pelas Partes após o ano de férias de 2027, com vista a captar aprendizagens e eventuais melhorias ao processo.

13- Para efeitos do presente artigo, os dias LVE necessários a submeter em *bid* serão os seguintes: FRV144 - 6 LVE; 5-4 - 5 LVE; 4-4 - 4 LVE; 21-7 - 6 LVE; 14-14 - 6 LVE; 7-7 - 6 LVE.

Artigo 73.º

Dias de descanso circundantes

1- Os dias de folga circundantes («*wrap days off*» ou «WDO») integram o direito legal dos pilotos a dias de descanso anuais e são alocados antes e depois de dias de férias, nos termos do presente artigo.

2- Uma vez que os WDO são alocados durante a fase de planeamento das escalas, os mesmos apenas estarão visíveis quando a escala aplicável for publicada, desde que o bloco de férias cumpra os critérios mínimos previstos no presente artigo.

3- O regime de WDO aplica-se exclusivamente aos pilotos que operem em padrão FRV144, salvo quando o presente AE preveja expressamente aplicação diferente para efeitos de férias de verão ou outro regime específico.

4- Todos os pilotos nas bases portuguesas atuais (LIS, OPO e FAO) ou futuras bases operacionais terão os WDO alocados antes e depois dos dias de férias nos termos descritos no presente artigo.

5- Se um piloto marcar um bloco de férias e posteriormente cancelar dias dentro desse bloco de forma a tentar substituir dias de férias por WDO, tais WDO não serão aplicados. Esta regra visa assegurar equidade entre pilotos e evitar o bloqueio indevido de disponibilidade de férias.

6- Caso a marcação de férias venha a afetar a operação, ambas as partes reverão o regime com vista a implementar medidas de controlo nas bases existentes que sejam justas e operacionalmente razoáveis.

7- Antes da abertura do período anual de *bidding* de férias, o departamento de planeamento operacional poderá reequilibrar os padrões 5-4 e *part-time* para assegurar disponibilidade consistente. Na medida do possível, este processo será coordenado com os representantes do SPAC.

8- Antes da alocação automática de férias, a disponibilidade de férias será analisada para assegurar que existe disponibilidade suficiente para que os pilotos possam gerir as suas próprias férias e evitar alocação automática.

9- Caso um piloto não consiga marcar férias por motivo de ausência, incluindo doença prolongada, maternidade ou outra ausência justificável, as férias não serão alocadas automaticamente apenas por esse motivo.

10- Para efeitos gerais de WDO, a alocação será a seguinte: 1-2 LVE - 0 WDO; 3-9 LVE - 2 WDO antes e 2 WDO depois; 10+ LVE - 3 WDO antes e 3 WDO depois.

11- Sem prejuízo da tabela geral do número anterior, para efeitos exclusivos do regime de férias de verão previsto no artigo 72.º, um bloco FRV144 ou um bloco aplicável de outra modalidade de trabalho a tempo parcial, de 6 LVE poderá beneficiar de 3 WDO antes e 3 WDO depois, limitado a um bloco por período de verão.

LVE/Dias de férias	WDO
1-2 LVE/Dias de férias	0 WDO
3-9 LVE/Dias de férias	2 <i>wrap around days before and 2 wrap days after</i> /2 WDO antes e 2 WDO depois
10+ LVE/Dias de férias	3 <i>wrap around days before and 3 wrap days after</i> /3 WDO antes e 3 WDO depois

Artigo 74.º

Férias após licença de maternidade

Após o regresso de licença de maternidade, a EasyJet alocará os dias de férias que se encontrem pendentes em blocos consecutivos de 10 dias com os correspondentes *WDO*, de forma a permitir o gozo consecutivo das férias nos termos da lei portuguesa.

Artigo 75.º

Períodos de ausência

1- Todos os trabalhadores da EasyJet poderão ausentar-se do trabalho nos termos previstos na lei portuguesa para efeitos de gozo de direitos parentais, por morte de familiar, pelo regime de trabalhador-estudante, para assistência à família, por casamento, entre outras especificamente previstas na lei.

2- O pagamento de períodos de ausência será retribuído conforme as disposições da lei portuguesa, quer tal pagamento seja devido pela EasyJet, quer pelo sistema de Segurança Social, quer através de seguro.

3- Para prevenir e minimizar perturbação operacional, e exceto quando se verificarem situações extraordinárias que deverão ser devidamente justificadas, o piloto deverá requerer a sua ausência motivada pelas razões anteriores com uma antecedência mínima de 30 dias face à publicação da escala.

4- Os pilotos que requeiram dias de preparação de exame, conforme previsto na legislação em vigor, deverão, sempre que possível, informar a EasyJet que se encontram a frequentar estabelecimento de ensino no início do ano escolar e fornecer os seguintes documentos:

- a) Documento comprovativo da matrícula emitido pelo estabelecimento de ensino;
- b) Calendário de exames.

Artigo 76.º

Licença de casamento

1- Os pilotos têm direito a licença de casamento com duração de 15 dias consecutivos por ocasião do casamento (ie. datas de início e termo são flexíveis desde que a licença abranja a data do casamento).

2- Esta licença não está incluída no período de férias anual e deverá ser solicitada com uma antecedência mínima de 30 dias antes da publicação da escala. No prazo máximo de 30 dias após o casamento o piloto deverá entregar o respetivo certificado oficial.

Artigo 77.º

Faltas por doença

1- Sempre que uma situação de doença ou um acidente não profissional ocorra, os pilotos deverão apresentar um certificado médico emitido pelo hospital/clínica/médico que indique que os mesmos se encontram impossibilitados de prestar o seu trabalho.

Sem prejuízo de outras justificações legalmente admissíveis, a apresentação do certificado médico visa garantir que a falta é justificada.

2- O certificado médico deverá cobrir a ausência do piloto desde o primeiro dia.

3- O certificado médico deverá ser apresentado no prazo máximo de 5 dias a contar do início da ausência e incluir todo o período em causa (ou seja, do primeiro dia em diante). Em situações excecionais de justificada urgência ou gravidade, o certificado médico poderá ser apresentado apenas aquando do regresso ao trabalho. O procedimento acima descrito é igualmente aplicável à renovação de situações de doença.

4- Caso o piloto não regresse ao trabalho no dia indicado no certificado médico como data de termo do período de doença, nem apresente documento que justifique a extensão ou qualquer justificação adicional, a respetiva ausência poderá ser considerada como injustificada e dar origem a um processo disciplinar.

5- O piloto deverá sempre respeitar o processo de ausência por doença em vigor nas bases portuguesas e o incumprimento do mesmo poderá determinar que a ausência seja considerada como injustificada e dar origem a um processo disciplinar.

Artigo 78.º

Faltas injustificadas

1- De acordo com a lei portuguesa, e sem prejuízo de outras consequências legais tais como ação disciplinar, as faltas injustificadas originarão sempre perda de retribuição.

2- Alternativamente, e a pedido escrito do piloto, a perda de retribuição poderá ser substituída por perda de dia de férias, na proporção de 1 dia de férias por 1 dia de falta injustificada, até ao limite de 20 dias úteis ou ao respetivo proporcional.

Artigo 79.º

Direitos parentais

1- Os pilotos têm os direitos parentais previstos na lei portuguesa. O pagamento de períodos de licença relacionados com direitos parentais será aplicado conforme as disposições da lei portuguesa.

2- Para evitar ou minimizar perturbação operacional os pilotos devem requerer os seus períodos de ausências relacionadas com direitos parentais com 30 dias de antecedência face à publicação da escala, exceto quando ocorrerem circunstâncias excecionais devidamente justificadas.

3- Os pilotos deverão informar a empresa sobre a data prevista do parto logo que possível, bem como indicar os detalhes de como a licença parental irá ser gozada.

Artigo 80.º

Maternidade e regresso ao trabalho

1- Durante o período de gravidez as pilotos não estão aptas para voar. Por esta razão, logo que tenham conhecimento da sua gravidez as pilotos devem informar de imediato a EasyJet. Atendendo a que as pilotos não podem voar durante o período de gravidez, o pagamento da retribuição fica automaticamente suspenso e a piloto adquirirá o direito ao subsídio por risco (específico ou clínico) pago pela Segurança Social.

2- Caso a piloto comunique à empresa, no prazo de 15 dias após remeter a informação sobre a respetiva gravidez, que pretende uma escala sem restrições após regressar de licença de maternidade no período de amamentação, a EasyJet atribuirá à piloto um complemento mensal ao subsídio de risco no valor correspondente a 35 % da remuneração mensal base. O pagamento deste complemento cessará aquando do nascimento da criança, data em que a piloto adquire o direito ao subsídio de maternidade.

3- Após o envio da comunicação à empresa, a piloto que pretenda uma escala sem restrições deverá assinar um acordo formal com a EasyJet a fim de poder receber o complemento ao subsídio de risco. Durante o período de amamentação, se solicitado pela piloto, a EasyJet não escalará a mesma para quaisquer paragens noturnas, exceto as que estiverem relacionadas com formação ou se ocorrerem perturbações operacionais imprevisíveis, o que não afetará o complemento referido acima quando seja devido.

4- Após regressar da licença de maternidade a piloto pode requerer licença sem vencimento ou trabalho a tempo parcial no sistema de mês repartido a 50 % ou 75 %. Este regime de trabalho a tempo parcial poderá ter de ser atribuído por tempo limitado (até 12 meses) caso não exista disponibilidade para posições permanentes e deverá ser requerido com uma antecedência mínima de 3 meses relativamente à data de regresso de licença de maternidade.

5- Caso as pilotos expressamente indiquem que pretendem usufruir dos direitos aplicáveis ao período de amamentação, as mesmas ficarão exclusivamente abrangidas pelo regime geral durante o período de gravidez não sendo portanto devido o referido complemento ao subsídio de risco. Neste caso, durante o período legal de amamentação as escalas respeitarão as limitações da lei portuguesa.

6- Após o regresso de licença de maternidade a EasyJet poderá atribuir à piloto funções em terra (por exemplo, para a prestação de assistência ao cliente no aeroporto), caso exista necessidade e vagas disponíveis. Neste caso a piloto receberá a respetiva remuneração base acrescida de um valor correspondente a um dia de trabalho no escritório, conforme previsto no anexo I.

Artigo 81.º

Licença sem vencimento

Os pilotos podem solicitar uma licença sem vencimento sabática, por um período não inferior a um (1) ano e não superior a cinco (5) anos, por qualquer motivo, desde que não envolva um emprego ou atividades considerados concorrentes da EasyJet, e sem o direito incondicional de manter uma posição na companhia aérea, desde que sejam cumpridos os seguintes requisitos:

1- O piloto deve ter pelo menos um ano de contrato de trabalho na EasyJet Portugal para ser elegível para solicitar um período de licença sem vencimento sabática;

2- Após o regresso à EasyJet, o piloto deve possuir uma qualificação de tipo A320 válida, ou a qualificação de tipo da EasyJet que o piloto detinha na altura em que iniciou o período de licença voluntária;

3- O piloto tem de garantir que, aquando do seu regresso, é capaz de trabalhar de acordo com as limitações máximas do bloco FTL e das horas de serviço da EasyJet;

4- Os pilotos que optarem pela licença voluntária não remunerada deverão submeter-se a quaisquer treinos ou formações de requalificação e exames determinados pela EasyJet, imediatamente antes de regressarem ao serviço ativo na companhia. O incumprimento dessa obrigação resultará na perda do direito à reintegração;

5- Uma vez em licença sem vencimento sabática, pode ser concedida uma prorrogação uma vez, sujeita ao limite da CAP (ver disponibilidade de lugares), sempre limitada a um máximo de 5 anos;

6- A licença sem vencimento sabática não remunerada implica a suspensão do contrato, pelo que, durante esse período, todos os benefícios contratuais serão suspensos. O período de licença sem vencimento sabática não será contabilizado para efeitos de antiguidade interna, como prémios de fidelidade ou promoções;

7- Os períodos de licença sem vencimento sabática não remunerada têm uma duração fixa e só podem ser reduzidos se a empresa assim o entender - se for solicitado um regresso antecipado à base operacional do piloto, este será implementado antes de quaisquer transferências ou recrutamentos para essa base e categoria, quando houver disponibilidade de ETI. O piloto regressará à sua base anterior num regime de escala de trabalho a tempo inteiro, ao abrigo das condições relevantes do AE em vigor no momento do seu regresso;

8- A reintegração terá lugar quando surgir a primeira vaga e estará sujeita à conclusão do treino e dos exames;

9- Durante o período de licença sem vencimento, o piloto não poderá exercer qualquer tipo de atividade dentro do mesmo grupo de trabalho profissional que concorra com a EasyJet, em Portugal ou em qualquer outro país pertencente à sua rede comercial, a menos que tenha obtido a autorização expressa da EasyJet. Um concorrente da EasyJet é definido como uma companhia aérea que efetua voos de curta e média distância, dentro do perímetro da rede comercial da EasyJet;

10- O piloto que solicita um período de licença sem vencimento sabática voluntária não remunerada deve comunicar o motivo do seu pedido e, em seguida, formalizar com a EasyJet o acordo de não concorrência correspondente antes da concessão de qualquer licença sabática voluntária. A falta de veracidade da causa alegada será considerada como uma violação grave do contrato de trabalho;

11- Os pilotos podem solicitar uma licença sabática não remunerada ao longo do ano. Os pedidos serão analisados aquando da sua receção e autorizados até 90 dias, sujeitos aos limites de ETI. Todos os pedidos serão analisados no mês de agosto, no âmbito da revisão de pedidos de alteração contratuais relacionados com estilo de vida, para implementação a partir de novembro de cada ano.

Disponibilidade de lugares:

Disponibilidade - Máx. 5 % ETI (arredondado para o ETI inteiro mais próximo, por exemplo, 2,3 é 3,0) por base operacional e categoria profissional em qualquer altura, podendo ser excedido à discrição da empresa MAIS 1 ETI adicional por base e escalão por ano (excluindo formadores) - ou seja, é permitido um máximo de 1 ETI adicional por base e categoria por ano se o limite de 5 % ETI já tiver sido atingido. A medida é a proposta de candidatura de agosto, pelo que é sempre concedido 1 nessa proposta e, depois, de setembro a julho, adições *ad hoc* com base na posição de ETI da empresa. Em caso de subscrição excessiva a prioridade será com base na data de admissão na companhia aérea EasyJet, juntamente com a lista de espera de rejeições.

CAPÍTULO 10.º

Cessação do contrato

Artigo 82.º

Ação disciplinar

A qualquer violação de obrigações relativas à execução do contrato de trabalho, padrões comportamentais estabelecidos e regulamentos da empresa, aplicar-se-ão o processo disciplinar e as sanções disciplinares previstos no Código do Trabalho.

Artigo 83.º

Procedimento no caso de redução de pessoal

Caso ocorra um processo de redução de pessoal (incluindo redução da base ou fecho da base), a empresa deverá cumprir com todos os procedimentos definidos na lei portuguesa, incluindo procurando a oferta de alternativas de emprego. Na eventualidade de uma redução ou fecho da base que afete pilotos baseados em Portugal, os termos aplicáveis deverão ser discutidos com a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais do SPAC em cada ocasião.

CAPÍTULO 11.º

Disposições finais

Artigo 84.º

Melhoria processamento salarial

A EasyJet está empenhada em melhorar a exatidão do pagamento das remunerações e envidará todos os esforços razoáveis para manter e melhorar a exatidão do processo de processamento salarial, incluindo através de recursos adequados na equipa de processamento salarial. A EasyJet e o SPAC poderão reunir periodicamente para analisar a evolução das medidas de melhoria da exatidão salarial.

Artigo 85.º

Versões e legislação aplicável

O presente AE é executado em versão portuguesa e inglesa, prevalecendo a portuguesa em caso de dúvida ou discrepância.

O presente AE reger-se-á pela lei portuguesa e portanto qualquer conflito emergente do mesmo será dirimido pelos tribunais portugueses.

ANEXO I

Remuneração e benefícios

1. Salário anual básico (€) Todas as quantias indicadas são brutas 2. Annual basic salary (€) all amounts indicated are gross			
	A partir de 1 de fevereiro de 2026 <i>From 1st february 2026</i>	A partir de 1 de fevereiro de 2027 <i>From 1st february 2027</i>	A partir de 1 de fevereiro de 2028 <i>From 1st february 2028</i>
Comandante (CPT) <i>Captain (CPT)</i>	160 999,74 € <i>final gross annual basic salary</i>	Incremento de IPC sobre o valor do salário estipulado em 2026 de acordo com a média de 12 meses até dezembro de 2026, conforme os dados publicados do INE. / <i>Increase of CPI on the value of the stipulated salary in 2026 according to the average of 12 months until december 2026, according to the published data of the INE.</i>	Incremento de IPC sobre o valor do salário estipulado em 2027 de acordo com a média de 12 meses até dezembro de 2027, conforme os dados publicados do INE. / <i>Increase of CPI on the value of the stipulated salary in 2027 according to the average of 12 months until december 2027, according to the published data of the INE.</i>
Oficial-piloto sénior (SFO) <i>Senior first officer (SFO)</i>	91 405,53 € <i>final gross annual basic salary</i>		
Oficial piloto (FO) <i>First-officer (FO)</i>	70 829,60 € <i>final gross annual basic salary</i>		
Oficial-piloto junior (SO) <i>Second-officer (SO)</i>	39 513,00 € <i>final gross annual basic salary</i>		

2. Setor nominal (€) 2. Nominal sector (€)			
	A partir de 1 de fevereiro de 2026 <i>From 1st february 2026</i>	A partir de 1 de fevereiro de 2027 <i>From 1st february 2027</i>	A partir de 1 de fevereiro de 2028 <i>From 1st february 2028</i>
Comandante (CPT) <i>Captain (CPT)</i>	85,84 € valor final de setor nominal/ <i>final nominal sector value</i>	Incremento de IPC sobre o valor do salário estipulado em 2026 de acordo com a média de 12 meses até dezembro de 2026, conforme os dados publicados do INE. <i>Increase of CPI on the value of the stipulated salary in 2026 according to the average of 12 months until december 2026, according to the published data of the INE.</i>	Incremento de IPC sobre o valor do salário estipulado em 2027 de acordo com a média de 12 meses até dezembro de 2027, conforme os dados publicados do INE. <i>Increase of CPI on the value of the stipulated salary in 2027 according to the average of 12 months until december 2027, according to the published data of the INE.</i>
Oficial-piloto sénior (SFO) <i>Senior first officer (SFO)</i>	56,13 € valor final de setor nominal/ <i>final nominal sector value</i>		
Oficial piloto (FO) <i>First-officer (FO)</i>	45,60 € valor final de setor nominal/ <i>final nominal sector value</i>		
Oficial-piloto junior (SO) <i>Second-officer (SO)</i>	43,77 € valor final de setor nominal/ <i>final nominal sector value</i>		

3. Pagamento de dias de férias 3. Additional leave payment	
Comandante (CPT) <i>Captain (CPT)</i>	2 setores nominais <i>2 nominal sectors</i>
Oficial-piloto sénior (SFO) <i>Senior first officer (SFO)</i>	2 setores nominais <i>2 nominal sectors</i>
Oficial piloto (FO) <i>First-officer (FO)</i>	2 setores nominais <i>2 nominal sectors</i>
Oficial-piloto junior (SO) <i>Second-officer (SO)</i>	2 setores nominais <i>2 nominal sectors</i>

4. Paragem noturna	2 setores nominais
<i>4. Night stop</i>	<i>2 nominal sectors</i>

		Duração/Length	Pagamento/Payment
5. Serviço em aeroporto (*)	Se chamado para voar <i>If called to fly</i>	00'00-3'59 horas/ <i>hours</i>	Setores operados <i>Per diem for flying sectors</i>
		+4'00 horas	2 setores nominais e setores nominais pelos voos operados <i>2 nominal sectors and per rate for duty operated</i>
5. Airport duty (*)	Sem que seja chamado para voar <i>Without being called to fly</i>	00'00-03'59 horas	1 sector nominal/ <i>nominal sector</i>
		+4'00 horas	2 setores nominais/ <i>nominal sectors</i>

6. Instrutor/Examinador	120,00 € por dia 0,33 setores nominal por serviço de formação de treino em linha (LTC)
<i>6. Instructor/Examiner</i>	<i>120,00 € per day 0,33 nominal sector per line training duty (LTC)</i>

7. Deveres <i>ad-hoc</i>	3 setores nominais
<i>7. Ad-hoc non flying duties</i>	<i>3 nominal sectors</i>

8. Prestação de benefícios 8. Benefits allowance			
	A partir de 1 de fevereiro de 2026 <i>From 1st february 2026</i>	A partir de 1 de fevereiro de 2027 <i>From 1st february 2027</i>	A partir de 1 fevereiro de 2028 <i>From 1st february 2028</i>
Comandante (CPT) <i>Captain (CPT)</i>	3 729,25 €	Incremento de IPC sobre o valor do sector nominal estipulado em 2026, de acordo com a média de 12 meses até dezembro de 2026, conforme os dados publicados pelo INE. <i>Increase of CPI on the value of the stipulated nominal sector in 2026 according to the average of 12 months until december 2026, according to the published data of the INE.</i>	Incremento de IPC sobre o valor do sector nominal estipulado em 2027, de acordo com a média de 12 meses até dezembro de 2027, conforme os dados publicados pelo INE. <i>Increase of CPI on the value of the stipulated nominal sector in 2027 according to the average of 12 months until december 2027, according to the published data of the INE.</i>
Oficial-piloto sénior (SFO) <i>Senior first officer (SFO)</i>	2 131,00 €		
Oficial piloto (FO) <i>First-officer (FO)</i>	1 065,50 €		
Oficial-piloto junior (SO) <i>Second-officer (SO)</i>	1 065,50 €		

9. Prémio de permanência (*)	Tempo de serviço na EasyJet	% da remuneração base paga anualmente
	Oficial-piloto sénior (SFO)	
	A partir do 3.º aniversário de serviço	5 %
	Comandantes	
	2.º a 4.º aniversário de serviço	5 %
	5.º a 9.º aniversário de serviço	10 %
	10.º aniversário de serviço e seguintes	15 %
9. Loyalty bonus (*)	<i>Length of service in EasyJet</i>	<i>% annual basic remuneration paid</i>
	<i>Senior first officer (SFO)</i>	
	<i>From 3rd anniversary date</i>	5 %
	<i>Captain</i>	
	<i>2.º to 4.º anniversary date</i>	5 %
	<i>5.º to 9.º anniversary date</i>	10 %
	<i>10th and subsequent anniversary</i>	15 %

10. Complemento de doença	Dia 1 a 3 de doença: 80 % da retribuição base diária por cada dia de ausência
<i>10. Sick pay</i>	<i>Day 1 to 3 of sickness: 80 % of daily basic pay per absence day</i>

11. Pagamento alterações de escala curta antecedência (SNC)	<i>SNC default: 60,00 €</i> <i>Enhanced SNC: 240,00 € por alteração de escala qualificada</i>
<i>11. Short notice change pay (SNC)</i>	<i>Default SNC: 60,00 €</i> <i>enhanced SNC: 240,00 € per qualifying roster change</i>

12. WIDO (DDO/IDO) Trabalho em dia de descanso Resgate de dias de licença Valor diário (*)	IDO: : 0,8 % do salário base anual do contrato <i>full time FRV</i>
	DDO: : 0,4 % do salário base anual do contrato <i>full time FRV</i>
	WFLY: : 1 % do salário base anual do contrato <i>full time FRV</i>
	IDO = O tempo de folga do piloto é ≥ 90 minutos no dia de folga DDO = O tempo de folga do piloto é ≥ 0 minutos, mas < 90 mins no dia de folga
12. WIDO (DDO/IDO) Leave buy-back (*)	IDO: : 0,8 % of <i>full time FRV annual basic salary</i>
	DDO: : 0,4 % of <i>full time FRV annual basic salary</i>
	WFLY: : 1 % of <i>full time FRV annual basic salary</i>
	IDO = The pilot's off duty time is ≥ 90 mins into the day off DDO = The pilot's off duty time is ≥ 0 mins but < 90 mins into the day off
13. Dias de escritório	OFC4 - 1,5 setores nominais
	OFC8 - 3 setores nominais
13. Office days	OFC4 - 1.5 nominal sectors
	OFC8 - 3 nominal sectors
14. Pagamento de retenção contrato sazonal (Art. 24 & 25 CLA) (*) (**) Não aplicável a contratos como opção de estilo de vida a tempo parcial	No contrato 8/12, o subsídio base de retenção será de 13,33 % do salário base anual do contrato <i>full time FRV</i> , ou 8,528 €, prevalecendo o valor mais elevado; No contrato 9/12, o subsídio base de retenção será de 10 % do salário base anual do contrato <i>full time FRV</i> , ou 6,396 €, prevalecendo o valor mais elevado.
Retention payment seasonal contract (Art. 24 & 25 CLA) (*) (**) Not applicable to life-style part-time options	On the 8/12 contract, the base retention allowance will be 13,33 % of the basic salary, or 8,528 €, whichever is higher; On the 9/12 contract, the base retention allowance will be 10 % of the basic salary, or 6,396 €, whichever is higher.
15. Pagamento de setor extra em voos domésticos/ Domestic extra sector pay	Todos os voos domésticos operados conferem direito a 1 setor nominal adicional por aterragem planeada, aplicável durante todo o ano e a todas as categorias profissionais. / All domestic flights operated attract 1 additional nominal sector per planned landing, applicable year-round and to all professional ranks.
16. Pagamento SOC/EXPD/SOC/EXPD pay	Serviços SOC e EXPD: 2 setores nominais por cada código SOC ou EXPD, exceto quando atribuível ao comportamento ou conduta do piloto, salvo se posteriormente ilibado. / SOC and EXPD duties: 2 nominal sectors per SOC or EXPD code, except where attributable to pilot behaviour and/or conduct, unless subsequently cleared.

Lisboa, 26 de junho de 2026.

Lisbon, 26th June 2026.

Pela/on behalf of Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal:

José Lopes, representante legal.

Pelo/on behalf of SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Nuno Esteves de Matos, tesoureiro da direção.

João Lira Abreu, vogal da direção.

Depositado a 23 de julho de 2026, a fl. 148 do livro n.º 13, com o n.º 182/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras

Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, representando esta as associações sindicais SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte e SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas é celebrado o presente acordo que altera o acordo de empresa, que entre as mesmas vigora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 30, de 15 de agosto de 2024, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, (BTE), 1.^a série, n.º 27, de 22 de julho de 2025.

Cláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA (CAE 18120 - Outra impressão), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes, em todo o território nacional, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.

2- Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declaram as associações sindicais signatárias que se estima que sejam abrangidos por este AE cerca de 700 trabalhadores, os quais se integram nos cargos ou carreiras previstas nos anexos I e II, que dele fazem parte integrante.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção do indicado no ponto 3 da presente cláusula, e vigora pelo prazo de um ano.

2- Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, o AE renova-se sucessivamente por períodos de um ano, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua denúncia e revisão, aplicando-se os termos e condições previstos na lei, incluindo quanto ao regime de sobrevivência.

3- A tabela salarial e o valor subsídio de refeição entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2026.

Cláusula 3.^a**Objeto**

As partes acordam alterar os pontos 1 e 4, ambos do anexo III «Tabela salarial e outros subsídios», do acordo de empresa que, entre as mesmas, vigora nos seguintes termos:

ANEXO III

Tabela salarial e outros subsídios

1- Tabela salarial:

TABELA SALARIAL POR NÍVEL/ESCALÃO														
NÍVEIS	RETRIB. BASE	ESCALÕES												Unidade: Euro
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
20	2 331,00	2 403,00	2 480,00	2 558,00	2 641,00	2 724,00	2 811,00	2 901,00	2 994,00	3 091,00	3 189,00	3 293,00	3 400,00	
19	2 194,00	2 261,00	2 333,00	2 406,00	2 482,00	2 561,00	2 644,00	2 726,00	2 814,00	2 904,00	2 998,00	3 094,00	3 192,00	
18	2 065,00	2 130,00	2 196,00	2 263,00	2 335,00	2 408,00	2 485,00	2 564,00	2 646,00	2 729,00	2 817,00	2 907,00	3 001,00	
17	1 947,00	2 007,00	2 067,00	2 132,00	2 199,00	2 265,00	2 338,00	2 410,00	2 487,00	2 567,00	2 649,00	2 732,00	2 819,00	
16	1 837,00	1 892,00	1 948,00	2 008,00	2 070,00	2 134,00	2 200,00	2 269,00	2 340,00	2 413,00	2 490,00	2 569,00	2 651,00	
15	1 733,00	1 785,00	1 837,00	1 894,00	1 950,00	2 010,00	2 072,00	2 136,00	2 203,00	2 271,00	2 342,00	2 416,00	2 493,00	
14	1 635,00	1 684,00	1 735,00	1 786,00	1 839,00	1 896,00	1 952,00	2 012,00	2 074,00	2 138,00	2 205,00	2 273,00	2 345,00	
13	1 544,00	1 590,00	1 636,00	1 685,00	1 736,00	1 788,00	1 840,00	1 897,00	1 953,00	2 014,00	2 077,00	2 141,00	2 207,00	
12	1 491,00	1 501,00	1 546,00	1 591,00	1 638,00	1 687,00	1 738,00	1 790,00	1 842,00	1 899,00	1 956,00	2 016,00	2 079,00	
11	1 425,00	1 466,00	1 487,00	1 503,00	1 547,00	1 594,00	1 639,00	1 689,00	1 741,00	1 792,00	1 844,00	1 901,00	1 958,00	
10	1 355,00	1 391,00	1 427,00	1 467,00	1 488,00	1 504,00	1 549,00	1 595,00	1 641,00	1 690,00	1 742,00	1 794,00	1 845,00	
9	1 285,00	1 320,00	1 355,00	1 392,00	1 428,00	1 454,00	1 490,00	1 505,00	1 550,00	1 596,00	1 643,00	1 692,00	1 744,00	
8	1 219,00	1 252,00	1 286,00	1 321,00	1 356,00	1 393,00	1 429,00	1 455,00	1 491,00	1 507,00	1 552,00	1 598,00	1 644,00	
7	1 158,00	1 189,00	1 220,00	1 253,00	1 287,00	1 322,00	1 357,00	1 395,00	1 431,00	1 456,00	1 465,00	1 509,00	1 553,00	
6	1 104,00	1 129,00	1 159,00	1 189,00	1 221,00	1 254,00	1 288,00	1 323,00	1 359,00	1 396,00	1 434,00	1 457,00	1 467,00	
5	1 050,00	1 077,00	1 105,00	1 130,00	1 160,00	1 190,00	1 222,00	1 255,00	1 289,00	1 324,00	1 360,00	1 397,00	1 435,00	
4	1 041,00	1 046,00	1 051,00	1 078,00	1 104,00	1 131,00	1 162,00	1 192,00	1 223,00	1 256,00	1 290,00	1 325,00	1 361,00	
3	1 033,00	1 038,00	1 043,00	1 048,00	1 059,00	1 085,00	1 111,00	1 138,00	1 168,00	1 197,00	1 228,00	1 261,00	1 294,00	
2	1 025,00	1 030,00	1 035,00	1 040,00	1 045,00	1 050,00	1 059,00	1 086,00	1 112,00	1 139,00	1 168,00	1 198,00	1 229,00	
1	1 017,00	1 022,00	1 027,00	1 032,00	1 037,00	1 042,00	1 047,00	1 052,00	1 060,00	1 087,00	1 113,00	1 141,00	1 170,00	

- 2- (...)
- 3- Subsídio de refeição:
- 3.1- Subsídio de refeição (almoço) - Valor unitário de 7,50 €;
- 3.2- Subsídio de refeição (jantar) - Valor unitário de 7,50 €;
- 3.3- (...);
- 3.4- (...)

- 4- Abono para falhas:
Valor mensal de 40,00 €.
5- (...)
6- (...)

Lisboa, 9 de julho de 2026.

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

Nuno Sampaio, presidente do conselho de administração.

Cristiana Ferreira, vogal do conselho de administração.

Afonso Reis Cabral, vogal do conselho de administração.

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

Dario Manuel Esteves Ferreira, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Freitas Capelo Alves da Silva Coelho, na qualidade de mandatária.

Ricardo Alexandre Mendes Neves, na qualidade de mandatário.

Paulo Alexandre Alves de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Depositado a 24 de julho de 2026, a fl. 148 do livro n.º 13, com o n.º 184/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro - Alteração salarial e outras

Acordo de empresa a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia é celebrado o presente acordo que altera o acordo de empresa, que entre as mesmas vigora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 30, de 15 de agosto de 2024, com o acordo de adesão publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2024, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 27, de 22 de julho de 2025.

Cláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA (CAE 18120 - Outra impressão), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes, em todo o território nacional, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.

2- Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declaram as associações sindicais signatárias que se estima que sejam abrangidos por este AE cerca de 700 trabalhadores, os quais se integram nos cargos ou carreiras previstas nos anexos I e II, que dele fazem parte integrante.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção do indicado no ponto 3 da presente cláusula, e vigora pelo prazo de um ano.

2- Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, o AE renova-se sucessivamente por períodos de um ano, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua denúncia e revisão, aplicando-se os termos e condições previstos na lei, incluindo quanto ao regime de sobrevivência.

3- A tabela salarial e o valor subsídio de refeição entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2026.

Cláusula 3.^a**Objeto**

As partes acordam alterar os pontos 1 e 4, ambos do anexo III «Tabela salarial e outros subsídios», do acordo de empresa que, entre as mesmas, vigora nos seguintes termos:

ANEXO III

Tabela salarial e outros subsídios

1- Tabela salarial:

TABELA SALARIAL POR NÍVEL/ESCALÃO													
NÍVEIS	RETRIB. BASE	ESCALÕES											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
20	2 331,00	2 403,00	2 480,00	2 558,00	2 641,00	2 724,00	2 811,00	2 901,00	2 994,00	3 091,00	3 189,00	3 293,00	3 400,00
19	2 194,00	2 261,00	2 333,00	2 406,00	2 482,00	2 561,00	2 644,00	2 726,00	2 814,00	2 904,00	2 998,00	3 094,00	3 192,00
18	2 065,00	2 130,00	2 196,00	2 263,00	2 335,00	2 408,00	2 485,00	2 564,00	2 646,00	2 729,00	2 817,00	2 907,00	3 001,00
17	1 947,00	2 007,00	2 067,00	2 132,00	2 199,00	2 265,00	2 338,00	2 410,00	2 487,00	2 567,00	2 649,00	2 732,00	2 819,00
16	1 837,00	1 892,00	1 948,00	2 008,00	2 070,00	2 134,00	2 200,00	2 269,00	2 340,00	2 413,00	2 490,00	2 569,00	2 651,00
15	1 733,00	1 785,00	1 837,00	1 894,00	1 950,00	2 010,00	2 072,00	2 136,00	2 203,00	2 271,00	2 342,00	2 416,00	2 493,00
14	1 635,00	1 684,00	1 735,00	1 786,00	1 839,00	1 896,00	1 952,00	2 012,00	2 074,00	2 138,00	2 205,00	2 273,00	2 345,00
13	1 544,00	1 590,00	1 636,00	1 685,00	1 736,00	1 788,00	1 840,00	1 897,00	1 953,00	2 014,00	2 077,00	2 141,00	2 207,00
12	1 491,00	1 501,00	1 546,00	1 591,00	1 638,00	1 687,00	1 738,00	1 790,00	1 842,00	1 899,00	1 956,00	2 016,00	2 079,00
11	1 425,00	1 466,00	1 487,00	1 503,00	1 547,00	1 594,00	1 639,00	1 689,00	1 741,00	1 792,00	1 844,00	1 901,00	1 958,00
10	1 355,00	1 391,00	1 427,00	1 467,00	1 488,00	1 504,00	1 549,00	1 595,00	1 641,00	1 690,00	1 742,00	1 794,00	1 845,00
9	1 285,00	1 320,00	1 355,00	1 392,00	1 428,00	1 454,00	1 490,00	1 505,00	1 550,00	1 596,00	1 643,00	1 692,00	1 744,00
8	1 219,00	1 252,00	1 286,00	1 321,00	1 356,00	1 393,00	1 429,00	1 455,00	1 491,00	1 507,00	1 552,00	1 598,00	1 644,00
7	1 158,00	1 189,00	1 220,00	1 253,00	1 287,00	1 322,00	1 357,00	1 395,00	1 431,00	1 456,00	1 465,00	1 509,00	1 553,00
6	1 104,00	1 129,00	1 159,00	1 189,00	1 221,00	1 254,00	1 288,00	1 323,00	1 359,00	1 396,00	1 434,00	1 457,00	1 467,00
5	1 050,00	1 077,00	1 105,00	1 130,00	1 160,00	1 190,00	1 222,00	1 255,00	1 289,00	1 324,00	1 360,00	1 397,00	1 435,00
4	1 041,00	1 046,00	1 051,00	1 078,00	1 104,00	1 131,00	1 162,00	1 192,00	1 223,00	1 256,00	1 290,00	1 325,00	1 361,00
3	1 033,00	1 038,00	1 043,00	1 048,00	1 059,00	1 085,00	1 111,00	1 138,00	1 168,00	1 197,00	1 228,00	1 261,00	1 294,00
2	1 025,00	1 030,00	1 035,00	1 040,00	1 045,00	1 050,00	1 059,00	1 086,00	1 112,00	1 139,00	1 168,00	1 198,00	1 229,00
1	1 017,00	1 022,00	1 027,00	1 032,00	1 037,00	1 042,00	1 047,00	1 052,00	1 060,00	1 087,00	1 113,00	1 141,00	1 170,00

- 2- (...)
- 3- Subsídio de refeição:
- 3.1- Subsídio de refeição (almoço) - Valor unitário de 7,50 €;
- 3.2- Subsídio de refeição (jantar) - Valor unitário de 7,50 €;
- 3.3- (...);
- 3.4- (...)

- 4- Abono para falhas:
Valor mensal de 40,00 €.
- 5- (...)
- 6- (...)

Lisboa, 9 de julho de 2026.

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

Nuno Sampaio, presidente do conselho de administração.

Cristiana Ferreira, vogal do conselho de administração.

Afonso Reis Cabral, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Ana Cristina Pinto, na qualidade de mandatária.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Adérito Gil, na qualidade de mandatário.

Depositado a 24 de julho de 2026, a fl. 149 do livro n.º 13, com o n.º 185/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras

Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV é celebrado o presente acordo que altera o acordo de empresa, que entre as mesmas vigora, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.^a série, n.º 30, de 15 de agosto de 2024, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 27, de 22 de julho de 2025.

Cláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA (CAE 18120 - Outra impressão), bem como todos os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes, em todo o território nacional, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional.

2- Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declaram as associações sindicais signatárias que se estima que sejam abrangidos por este AE cerca de 700 trabalhadores, os quais se integram nos cargos ou carreiras previstas nos anexos I e II, que dele fazem parte integrante.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção do indicado no ponto 3 da presente cláusula, e vigora pelo prazo de um ano.

2- Decorrido o prazo de vigência referido no número anterior, o AE renova-se sucessivamente por períodos de um ano, podendo qualquer das partes tomar a iniciativa da sua denúncia e revisão, aplicando-se os termos e condições previstos na lei, incluindo quanto ao regime de sobrevivência.

3- A tabela salarial e o valor subsídio de refeição entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2026.

Cláusula 3.^a**Objeto**

As partes acordam alterar os pontos 1 e 4, ambos do anexo III «Tabela salarial e outros subsídios», do acordo de empresa que, entre as mesmas, vigora nos seguintes termos:

ANEXO III

Tabela salarial e outros subsídios

TABELA SALARIAL POR NÍVEL/ESCALÃO

1- Tabela salarial:

NÍVEIS	RETRIB. BASE	ESCALÕES												Unidade: Euro
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
20	2 331,00	2 403,00	2 480,00	2 558,00	2 641,00	2 724,00	2 811,00	2 901,00	2 994,00	3 091,00	3 189,00	3 293,00	3 400,00	
19	2 194,00	2 261,00	2 333,00	2 406,00	2 482,00	2 561,00	2 644,00	2 726,00	2 814,00	2 904,00	2 998,00	3 094,00	3 192,00	
18	2 065,00	2 130,00	2 196,00	2 263,00	2 335,00	2 408,00	2 485,00	2 564,00	2 646,00	2 729,00	2 817,00	2 907,00	3 001,00	
17	1 947,00	2 007,00	2 067,00	2 132,00	2 199,00	2 265,00	2 338,00	2 410,00	2 487,00	2 567,00	2 649,00	2 732,00	2 819,00	
16	1 837,00	1 892,00	1 948,00	2 008,00	2 070,00	2 134,00	2 200,00	2 269,00	2 340,00	2 413,00	2 490,00	2 569,00	2 651,00	
15	1 733,00	1 785,00	1 837,00	1 894,00	1 950,00	2 010,00	2 072,00	2 136,00	2 203,00	2 271,00	2 342,00	2 416,00	2 493,00	
14	1 635,00	1 684,00	1 735,00	1 786,00	1 839,00	1 896,00	1 952,00	2 012,00	2 074,00	2 138,00	2 205,00	2 273,00	2 345,00	
13	1 544,00	1 590,00	1 636,00	1 685,00	1 736,00	1 788,00	1 840,00	1 897,00	1 953,00	2 014,00	2 077,00	2 141,00	2 207,00	
12	1 491,00	1 501,00	1 546,00	1 591,00	1 638,00	1 687,00	1 738,00	1 790,00	1 842,00	1 899,00	1 956,00	2 016,00	2 079,00	
11	1 425,00	1 466,00	1 487,00	1 503,00	1 547,00	1 594,00	1 639,00	1 689,00	1 741,00	1 792,00	1 844,00	1 901,00	1 958,00	
10	1 355,00	1 391,00	1 427,00	1 467,00	1 488,00	1 504,00	1 549,00	1 595,00	1 641,00	1 690,00	1 742,00	1 794,00	1 845,00	
9	1 285,00	1 320,00	1 355,00	1 392,00	1 428,00	1 454,00	1 490,00	1 505,00	1 550,00	1 596,00	1 643,00	1 692,00	1 744,00	
8	1 219,00	1 252,00	1 286,00	1 321,00	1 356,00	1 393,00	1 429,00	1 455,00	1 491,00	1 507,00	1 552,00	1 598,00	1 644,00	
7	1 158,00	1 189,00	1 220,00	1 253,00	1 287,00	1 322,00	1 357,00	1 395,00	1 431,00	1 456,00	1 465,00	1 509,00	1 553,00	
6	1 104,00	1 129,00	1 159,00	1 189,00	1 221,00	1 254,00	1 288,00	1 323,00	1 359,00	1 396,00	1 434,00	1 457,00	1 467,00	
5	1 050,00	1 077,00	1 105,00	1 130,00	1 160,00	1 190,00	1 222,00	1 255,00	1 289,00	1 324,00	1 360,00	1 397,00	1 435,00	
4	1 041,00	1 046,00	1 051,00	1 078,00	1 104,00	1 131,00	1 162,00	1 192,00	1 223,00	1 256,00	1 290,00	1 325,00	1 361,00	
3	1 033,00	1 038,00	1 043,00	1 048,00	1 059,00	1 085,00	1 111,00	1 138,00	1 168,00	1 197,00	1 228,00	1 261,00	1 294,00	
2	1 025,00	1 030,00	1 035,00	1 040,00	1 045,00	1 050,00	1 059,00	1 086,00	1 112,00	1 139,00	1 168,00	1 198,00	1 229,00	
1	1 017,00	1 022,00	1 027,00	1 032,00	1 037,00	1 042,00	1 047,00	1 052,00	1 060,00	1 087,00	1 113,00	1 141,00	1 170,00	

2- (...)

3- Subsídio de refeição:

3.1- Subsídio de refeição (almoço) - Valor unitário de 7,50 €;

3.2- Subsídio de refeição (jantar) - Valor unitário de 7,50 €;

3.3- (...);

3.4- (...)

- 4- Abono para falhas:
Valor mensal de 40.00 €.
- 5- (...)
- 6- (...)

Lisboa, 9 de julho de 2026.

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

Nuno Sampaio, presidente do conselho de administração.

Cristiana Ferreira, vogal do conselho de administração.

Afonso Reis Cabral, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Manuel Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Paulo Jorge Gomes de Sousa, na qualidade de mandatário.

Depositado a 24 de julho de 2026, a fl. 148 do livro n.º 13, com o n.º 183/2026, 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 adesão entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES ao contrato coletivo entre a mesma confederação de empregadores e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros

1.^a Cláusula

A Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e o Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, na adesão do SITCES ao contrato coletivo celebrado entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e FNE- Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2025, com a última alteração publicada em *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2026.

2.^a Cláusula

1- O presente acordo de adesão entra em vigor no 5.º dia após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O presente acordo produz efeitos, em relação à tabela salarial, subsídio de refeição e diuturnidades previstos no contrato coletivo, a partir do dia 1 de janeiro de 2026 (inclusive).

3- Quanto à matéria referente à cláusula 34.^a-A (*cláusula nova*), produz efeitos a partir de 1 de julho de 2026 (inclusive).

Declaração

Para efeitos do cumprimento da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, a associação de empregadores outorgante declara que o acordo de adesão abrange, à presente data, 4000 empregadores e a associação sindical outorgante estima que serão abrangidos 70 mil trabalhadores.

Porto, 30 de abril de 2026.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.

Maria José Miranda Menezes, na qualidade de mandatária.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios, Serviços, Restauração e Bebidas, e outros - SITCES:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

José Carlos Carvalho Fernandes, na qualidade de mandatário.

Depositado a 23 de julho de 2026, a fl. 147 do livro n.º 13, com o n.º 180/2026, 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 adesão entre a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro aos acordos coletivos celebrados entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e as mesmas associações sindicais (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) e entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e as mesmas associações sindicais (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras)

Acordo de adesão entre a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE, e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro aos Acordos coletivos entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e as mesmas associações sindicais (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras), publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018.

Entre,

A Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE, pessoa coletiva pública n.º 503 035 416, com sede na IC 19, Venteira - 2720-276 Amadora, aqui representada pela senhora Dr.ª Sandra Paula Nunes Cavaca Saraiva de Almeida, na qualidade de presidente do conselho de administração e pela senhora enfermeira Graça de Fátima Gonçalves do Nascimento, na qualidade de vogal executiva do conselho de administração, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

O Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem, e o Sindicatos dos Enfermeiros, neste ato representados, respetivamente, pelo senhor enfermeiro Fernando Mendes Parreira e pelo senhor enfermeiro Luís António Rodrigues Silva com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão aos acordos coletivos entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras), publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, 22 de março de 2018, nos seguintes termos:

1- O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao conteúdo dos acordos coletivos celebrados entre o Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente Profissionais de Enfermagem e outro, respetivamente o instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho, publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e o instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho - Procedimento concursal e outras), publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, 22 de março de 2018.

2- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e mais 1256 trabalhadores ao seu serviço.

3- O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Amadora, 3 de julho de 2026.

Pela Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE:

Sandra Paula Nunes Cavaca Saraiva de Almeida, presidente do conselho de administração.

Graça de Fátima Gonçalves do Nascimento, vogal executiva.

Pelo Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF:

Fernando Mendes Parreira, presidente, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros - SE:

Luís António Rodrigues Silva, presidente, na qualidade de mandatário.

Depositado a 23 de julho de 2026, a fl. 148 do livro n.º 13, com o n.º 181/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

SITAC - Sindicato Independente dos Tripulantes da Aviação Civil que passa a denominar-se SITACPT - Sindicato Independente dos Tripulantes da Aviação Civil - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 9 de julho de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2026.

TÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

(Denominação, âmbitos subjectivo, objectivo, geográfico, fins e duração)

1- O sindicato é designado por «SITACPT - Sindicato Independente dos Tripulantes da Aviação Civil», ou, abreviadamente, SITACPT.

2- O SITACPT tem por fim ser a associação sindical portuguesa representativa dos interesses e direitos dos tripulantes de cabine possuidores de certificação profissional válida, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, e que mantenham um contrato de trabalho com companhias de transporte aéreo a operar em Portugal, ou com entidades que juridicamente as venham substituir.

3- O âmbito de actuação do SITACPT situa-se no território de Portugal continental e insular.

4- O SITAC tem duração indeterminada.

Artigo 2.º

(Sede)

1- O SITACPT tem sede na Praceta Aquilino Ribeiro, 3, 2765-466 Estoril.

2- Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da direcção, delegações ou outras formas de representação noutras localidades dentro do território nacional.

TÍTULO II

Princípios fundamentais, atribuições e competências

Artigo 3.º

(Princípios fundamentais)

1- O SITACPT é independente do Estado, de quaisquer outras pessoas colectivas de direito público, do patronato, dos partidos políticos e de instituições religiosas.

2- A organização e gestão do SITACPT regem-se por princípios democráticos, sendo garantida a eleição livre e a destituição dos seus órgãos, bem como a livre discussão de todas as questões sindicais.

3- É incompatível o exercício de funções como membro dos órgãos dirigentes do SITACPT com o exercício de qualquer cargo em órgão de soberania ou corpos gerentes de instituições ou empresas do sector da aviação civil, salvo quando em representação dos trabalhadores.

4- O SITACPT agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os tripulantes de cabine interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas.

Artigo 4.º

(Atribuições)

Constituem atribuições do SITACPT:

- a) A defesa e promoção, individual ou colectiva, dos direitos e interesses profissionais e sociais dos seus associados;
- b) A promoção do estatuto profissional dos tripulantes de cabine;
- c) A representação dos seus associados perante quaisquer instâncias ou autoridades, nomeadamente junto das respectivas entidades empregadoras e dos órgãos do poder político, administrativo e judicial;
- d) A prestação de assistência sindical, jurídica ou outra aos seus associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho;
- e) A participação na elaboração da legislação relacionada com a actividade profissional dos seus associados;
- f) A promoção da solidariedade e união entre os seus associados;
- g) A promoção do aperfeiçoamento profissional, técnico, social e cultural dos seus associados;
- h) A promoção e organização de acções conducentes à concretização das justas pretensões dos associados;
- i) A colaboração com as autoridades competentes, nacionais ou internacionais, com outras associações profissionais e com empresas de transporte aéreo no sentido do desenvolvimento da aviação civil.

Artigo 5.º

(Competências)

Com vista à prossecução das atribuições referidas no artigo anterior, compete ao SITACPT:

- a) Outorgar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- b) Fiscalizar e promover a aplicação dos instrumentos referidos na alínea anterior e da legislação do trabalho em geral;
- c) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade;
- d) Manter informados os seus associados, nomeadamente, promovendo a edição de jornais, boletins, circulares ou por outros meios electrónicos.

TÍTULO III

Dos associados, quotização e regime disciplinar

CAPÍTULO I

Dos associados

SECÇÃO I

Admissão

Artigo 6.º

(Filiação)

1- Podem filiar-se no SITAC todos os tripulantes de cabine que, cumulativamente, preenham os seguintes requisitos:

- a) Possuam certificação profissional válida, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente;

b) Mantenham um contrato de trabalho com uma companhia aérea a operar em Portugal, ou com entidades que juridicamente as venham substituir.

2- Nenhum associado poderá estar simultaneamente filiado a título da mesma profissão ou atividade em sindicatos diferentes.

Artigo 7.º

(Admissão)

1- Uma vez comunicada pela direcção a decisão de admissão, o associado fica sujeito a todos os deveres e obrigações inerentes à sua qualidade de associado, beneficiando também de todos os direitos, nomeadamente no que se refere ao apoio jurídico em caso de conflito emergentes das relações de trabalho, comprometendo-se o associado, caso os factos que fundamentam a necessidade de apoio jurídico remontem a data anterior à apresentação do pedido de admissão, a suportar todos os custos com esse apoio jurídico.

2- O pedido de admissão deve ser formulado por escrito em proposta fornecida para esse efeito pelo SITACPT e ser dirigido ao presidente da direcção, devendo conter os seguintes elementos:

a) Cópia de documentos de identificação e de documentos comprovativos da habilitação para o desempenho da profissão, nos termos do artigo 6.º, número 1;

b) Indicação do domicílio e demais contactos para efeitos de recepção e conhecimento de futuras comunicações;

c) A assinatura do candidato.

3- A decisão de admissão tomada pela direcção deve ser comunicada por escrito ao candidato no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da recepção do respectivo pedido.

4- O pedido de admissão é um acto pessoal, o qual não pode ser efectuado por procurador ou por qualquer outro representante.

Artigo 8.º

(Recusa de admissão)

1- A direcção pode recusar a admissão de um candidato, nomeadamente se este:

a) Tiver prestado falsas declarações;

b) Não preencher os requisitos constantes do artigo 6.º;

c) Não formular o pedido de admissão nos termos indicados no artigo anterior.

2- A admissão baseada em falsas declarações é nula, produzindo tal nulidade efeitos a partir da data da deliberação da direcção que tiver determinado o cancelamento da inscrição de associado.

3- A recusa de admissão deve ser fundamentada e comunicada por escrito ao requerente da mesma no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da recepção do pedido de admissão.

4- A direcção pode remeter o processo de admissão de um candidato para deliberação em assembleia geral, a convocar no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data de recepção do pedido de admissão.

Artigo 9.º

(Associados e categorias)

1- São estabelecidas as seguintes categorias de associados:

a) Jubilados;

b) Efectivos;

c) Honorários.

2- A modificação das condições e requisitos especificamente requeridos para cada categoria de associado implicará automaticamente a sujeição do respectivo associado ao regime próprio da nova categoria que lhe corresponda em virtude da supramencionada modificação, na data em que ela se verifique e se o contrário não estiver expressamente previsto nos presentes estatutos.

Artigo 10.º

(Associados jubilados)

São associados jubilados os tripulantes de cabine reformados.

Artigo 11.º**(Regime)**

1- Os associados jubilados gozam de todos os direitos e estão submetidos a todos os deveres, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos.

2- Os associados jubilados só poderão desempenhar funções na mesa da assembleia geral ou no conselho fiscal.

3- Os tripulantes de cabine que, exercendo um mandato em órgão/estrutura electiva do SITAC, adquiriram, no decurso do referido mandato, as condições para a passagem à categoria de jubilados, continuarão a exercer as respectivas funções no órgão para que foram eleitos até ao termo do mandato.

4- Os associados jubilados estão isentos do pagamento de quotas.

5- É restrito o direito de voto dos associados jubilados às matérias que lhes digam directamente respeito, tendo para o efeito de constar o exercício desse direito na convocatória da assembleia geral à qual o mesmo se refere.

Artigo 12.º**(Associados efectivos)**

1- São associados efectivos os tripulantes de cabine possuidores de certificação profissional válida, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente e que estejam a exercer a sua actividade profissional.

2- Os associados efectivos gozam de todos os direitos e encontram-se submetidos a todos os deveres previstos nestes estatutos.

Artigo 13.º**(Associados honorários)**

1- São associados honorários as pessoas singulares ou colectivas que desenvolvam ou hajam desenvolvido acções relevantes e meritórias em favor da aviação civil e/ou do SITACPT.

2- A concessão da qualidade de associado honorário nos termos do número anterior é da competência da assembleia geral, mediante proposta submetida pela direcção.

Artigo 14.º**(Regime)**

1- Os associados honorários gozam de todos os direitos e estão submetidos a todos os deveres, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos.

2- Os associados honorários não poderão votar em assembleia geral e estão isentos do pagamento de quotas.

3- Os associados honorários não gozam de capacidade eleitoral activa nem de capacidade eleitoral passiva.

SECÇÃO II**Direitos e deveres dos associados****Artigo 15.º****(Direitos)**

São direitos dos associados, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos:

a) Participar e intervir nas assembleias e reuniões do SITACPT, podendo, nomeadamente, apresentar propostas, moções, requerimentos ou outros documentos pertinentes;

b) Eleger e ser eleitos para os órgãos/estruturas do SITACPT;

c) Requerer a convocação da assembleia geral;

d) Participar em todas as actividades do SITACPT;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo SITACPT ou por organizações em que este esteja filiado;

f) Ser esclarecidos pelos órgãos/estruturas do SITACPT dos motivos e fundamentos dos actos destes;

g) Recorrer para a assembleia geral das decisões tomadas em sede disciplinar;

h) Ter acesso às contas, orçamentos e outros documentos, desde que não classificados como confidenciais pela direcção, com exclusão dos associados honorários.

Artigo 15.º-A

(Direito de tendência)

1- O sindicato, pela sua própria natureza democrática, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- A todos os sócios é garantido o direito de tendência, que se traduz na liberdade de agremiação de vontades e opiniões diversas.

5- A tendência tem direito a organizar-se e a expressar livremente a sua opinião junto aos demais associados, sem que esta vincule os órgãos do sindicato em que a tendência eventualmente intervenha.

6- O direito de tendência incorpora também a possibilidade de convocar assembleias gerais extraordinárias nos termos do presente estatuto, reunindo 10 % dos associados.

7- A tendência constitui-se com a agremiação de um número mínimo de 10 % dos associados.

8- A tendência formaliza a sua constituição junto da direcção, entregando a lista nominal dos associados que a compõem, assinada e acompanhada de uma declaração de cada associado, mencionando que aceita participar na identificada tendência, procedimento que deverá renovar anualmente, até ao dia 15 de janeiro.

9- A tendência deve identificar os associados que a representem, no número máximo de três.

10- A tendência que não exerça os direitos previstos nos números seguintes considera-se automaticamente dissolvida.

11- A tendência fica obrigada a comunicar à direcção cada desistência ou nova adesão, momento em que remeterá lista actualizada de associados aderentes.

12- A tendência identifica-se através de uma letra do alfabeto latino.

13- Cada tendência que reúna comprovadamente 50 (cinquenta) associados pode:

a) Obrigar a emissão de pronúncia da direcção do sindicato sobre tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

b) Solicitar reuniões com pelo menos dois elementos da direcção sobre um tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

c) Definir antecipadamente um ponto de discussão na ordem de trabalhos das reuniões extraordinárias da assembleia geral, salvo oposição de uma maioria de 70 % dos associados presentes.

Artigo 16.º

(Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

a) Cumprir e fazer respeitar as disposições dos estatutos e demais disposições regulamentares;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos competentes, nomeadamente da assembleia geral, tomadas de acordo com o disposto nos estatutos;

c) Participar nas actividades do SITACPT e manterem-se delas informados, nomeadamente participando na assembleia geral, nos termos dos estatutos, ou ainda em grupos de trabalho, desempenhando as funções para que foram eleitos ou nomeados, salvo impedimento por motivo justificado;

d) Desempenhar as funções nas comissões ou delegações para que foram nomeados pela direcção e/ou eleitos, salvo motivo impeditivo devidamente justificado;

e) Apresentar estudos e outros documentos de trabalho solicitados pela direcção;

f) Pagar pontualmente as quotizações, ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos;

g) Apoiar activamente as acções do sindicato na prossecução das suas atribuições e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;

h) Respeitar e tratar com urbanidade os membros dos órgãos/estruturas do sindicato e os demais associados;

i) Comunicar à direcção do SITACPT, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a alteração da sua situação profissional, a mudança de domicílio ou demais contactos, a reforma, a incapacidade por doença, a alteração da remuneração, a situação de desemprego, o cancelamento temporário ou definitivo da certificação profissional, ou ainda quando deixarem de exercer a actividade profissional de tripulante de cabine.

SECÇÃO III

Suspensão, perda da qualidade e readmissão de associado

Artigo 17.º

(Suspensão temporária da qualidade de associado)

- 1- É suspensa temporariamente a qualidade de associado a todo o tripulante de cabine que:
 - a) Sendo associado efectivo, deixe de pagar as suas quotas durante um período de 3 (três) meses consecutivos.
- 2- A direcção comunicará ao respectivo tripulante de cabine a suspensão temporária da qualidade de associado no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da ocorrência dos factos mencionados no número anterior, através de carta registada com aviso de recepção expedida para o domicílio daquele.
- 3- A suspensão temporária da qualidade de associado determina a perda de todos os direitos inerentes à respectiva categoria, embora não exonere o associado do cumprimento dos restantes deveres a que, nos termos dos estatutos, está adstrito.

Artigo 18.º

(Perda da qualidade de associado)

- 1- Independentemente da respectiva categoria, perdem a qualidade de associado os tripulantes de cabine que:
 - a) O requeiram através de carta, registada com aviso de recepção ou pessoalmente com registo de entrega, dirigida ao presidente da direcção do SITACPT;
 - b) Cessem a actividade profissional de tripulante de cabine, salvo se por efeito de reforma ou cancelamento definitivo da certificação profissional pela autoridade aeronáutica competente;
 - c) Tenham sido punidos com a pena de expulsão;
 - d) Deixem de proceder ao pagamento da respectiva quotização, nos termos dos números seguintes.
- 2- Perdem a qualidade de associado os associados efectivos que deixem de pagar as suas quotas durante um período de 6 (seis) meses consecutivos, e não procedam ao seu pagamento no prazo de 1 (um) mês após a recepção de carta registada expedida com o respectivo aviso solicitando o referido pagamento.
- 3- Perdem a qualidade de associado os associados com regime especial possuidores de certificação profissional válida e que exerçam a sua actividade profissional no estrangeiro, que deixem de pagar as suas quotas durante um período de 1 (um) ano e não procedam ao seu pagamento no prazo de 2 (dois) meses após a recepção de carta registada expedida com o respectivo aviso solicitando o referido pagamento.
- 4- A decisão sobre a perda da qualidade de associado prevista nas alíneas d) e e), e nos números 2 e 3, é da competência da direcção, após a verificação dos respectivos pressupostos.
- 5- A decisão referida no número anterior deve ser comunicada ao associado por escrito, através de carta registada com aviso de recepção ou pessoalmente com registo de entrega.
- 6- Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, o qual deverá ser interposto no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da recepção da carta referida no número anterior.

Artigo 19.º

(Perda da qualidade de associado honorário)

- 1- As entidades referidas no artigo 13.º, número 1, perdem a qualidade de associado honorário por extinção da personalidade do titular ou se tiverem praticado actos lesivos para a imagem e bom nome do SITACPT, para a aviação civil ou para a profissão de tripulante de cabine.
- 2- A decisão de perda da qualidade de associado honorário nos casos mencionados no número anterior é da competência da assembleia geral mediante proposta submetida pela direcção.

Artigo 20.º

(Readmissão de associado)

- 1- A readmissão de associados é da competência da direcção.
- 2- A readmissão de associados far-se-á em condições a definir pela direcção, após análise do processo respectivo.
- 3- A direcção, se o entender, pode submeter o pedido de readmissão a deliberação da assembleia geral.

4- A readmissão de associado que haja sido objecto de pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o respectivo pedido de readmissão por maioria qualificada de dois terços dos associados presentes ou representados.

CAPÍTULO II

Da quotização

Artigo 21.º

(Quotas)

- 1- As quotas constituem receitas do sindicato e podem ser ordinárias ou suplementares.
- 2- As «quotas ordinárias» são pagas mensalmente pelo associado; as «quotas suplementares» são definidas em assembleia geral, mediante proposta da direcção, devendo ser pagas no prazo fixado na respectiva deliberação.
- 3- A quotização corresponde a 1,5 % do vencimento mensal ilíquido passível de desconto em sede de IRS.
- 4- As disposições relativas à quota ordinária aplicam-se, com as devidas adaptações, à quota suplementar, sem prejuízo do teor da deliberação tomada na respectiva assembleia.
- 5- A assembleia geral que tiver deliberado o pagamento de quota suplementar deve fixar o respectivo regime de pagamento.
- 6- Para efeitos do disposto no presente artigo, compreendem-se no «vencimento mensal» todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro.

Artigo 22.º

(Isenção)

- 1- Estão isentos do pagamento de quotas:
 - a) Os associados jubilados;
 - b) Os associados honorários;
 - c) Os associados que por situação de incapacidade tenham definitivamente cancelada a sua certificação profissional pela autoridade aeronáutica competente.
- 2- Mediante requerimento fundamentado e em situações excepcionais, a direcção poderá isentar do pagamento de quotas os associados que assim o requeiram.
- 3- A decisão da direcção será reduzida a escrito e devidamente registada em acta, devendo fixar as condições da isenção.

Artigo 23.º

(Cobrança)

- 1- A cobrança de quotas será efectuada mediante dedução na fonte do valor da quota sindical a efectuar pela respectiva entidade empregadora, de acordo com declaração expressa do associado.
- 2- A dedução da quota referida no número anterior deverá ser creditada à ordem do SITACPT, devendo o associado conferir autorização à respectiva entidade empregadora para proceder em conformidade.
- 3- Em alternativa do disposto nos números anteriores, a dedução da quota poderá ser efectuada mediante débito em conta, devendo o associado conferir autorização a instituição de crédito para proceder em conformidade.
- 4- Excepcionalmente, o pagamento poderá ser efectuado por outras formas, de acordo com declaração expressa do associado nesse sentido, devendo pagar uma taxa, determinada pela direcção, a título de despesas.

Artigo 24.º

(Afectação)

- 1- As receitas provenientes das quotas destinam-se à cobertura das despesas necessárias ao desenvolvimento das atribuições e competências do SITACPT.
- 2- O esgotamento da receita, mencionada no número anterior, será suprido através de dotação com fundos provenientes de quotas suplementares dos associados.

CAPÍTULO III

Regime disciplinar

Artigo 25.º

(Sanções)

1- Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária de direitos;
- c) Expulsão.

2- A determinação da sanção disciplinar aplicável é feita em função da culpa do associado e das circunstâncias concretas da ocorrência dos factos contrários aos estatutos.

3- A aplicação de sanção disciplinar mais grave não depende de aplicação prévia de sanção disciplinar menos grave.

Artigo 26.º

(Advertência por escrito)

Incorrem na sanção de advertência por escrito todos os associados que, pela sua conduta profissional ou civil, contribuam, notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos tripulantes de cabine, ou que pratiquem actos contrários aos estatutos do SITACPT ou dos seus regulamentos.

Artigo 27.º

(Suspensão temporária de direitos)

1- Incorrem na sanção de suspensão temporária de direitos os associados que tenham sido alvo de advertência por escrito pela segunda vez ou que tenham praticado qualquer outro acto contrário aos estatutos do SITACPT ou dos seus regulamentos, ou que contribuam, notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos tripulantes de cabine e que não justifique a aplicação da sanção de advertência por escrito.

2- A suspensão não poderá ser inferior a 1 (um) nem superior a 36 (trinta e seis) meses.

Artigo 28.º

(Expulsão)

1- Incorrem na sanção de expulsão os associados que:

- a) Tenham sido punidos por três vezes com a sanção de advertência por escrito;
- b) Não cumpram as deliberações da assembleia geral;
- c) Pratiquem actos lesivos à ética profissional e aos interesses e direitos dos associados do SITACPT.

2- Incorrem ainda na sanção de expulsão todos os associados que tenham praticado qualquer acto contrário aos estatutos do SITACPT ou dos seus regulamentos ou que contribuam, notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos tripulantes de cabine, desde que tais atos pela sua gravidade consubstanciam grave violação de deveres fundamentais.

Artigo 29.º

(Princípio da audiência prévia)

Nenhuma sanção pode ser aplicada sem que ao associado sejam concedidas todas as possibilidades de defesa no competente processo disciplinar, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 30.º

(Competência disciplinar)

1- A direcção é o órgão competente para aplicação das sanções de advertência por escrito e suspensão temporária de direitos.

2- A assembleia geral é o órgão competente para aplicação da sanção de expulsão.

Artigo 31.º

(Processo disciplinar)

1- O procedimento disciplinar contra qualquer associado será obrigatoriamente reduzido a escrito e obedecerá sempre ao princípio do contraditório.

2- O processo disciplinar poderá, caso tal se justifique, ser iniciado com uma fase de averiguações preliminares, da competência da direcção, cuja duração não deverá exceder 15 (quinze) dias.

3- A nota de culpa, em duplicado, será sempre notificada ao associado, pessoalmente com registo de entrega ou expedida por correio registado com aviso de recepção, devendo conter a descrição completa e especificada dos factos de que é acusado.

4- O associado tem um prazo de 20 (vinte) dias, contados da recepção da nota de culpa, para consultar o processo e apresentar a sua defesa, também por escrito, podendo requerer as diligências probatórias pertinentes que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar rol de testemunhas.

5- A decisão será tomada no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar do termo da fase de instrução do processo referida no número anterior, sendo notificada ao associado nos termos constantes do número três.

Artigo 32.º

(Recursos)

1- Das sanções disciplinares de advertência por escrito e suspensão temporária de direitos cabe recurso para a assembleia geral.

2- O recurso deve ser interposto no prazo de 10 (dez) dias a contar da data em que o associado foi notificado da sanção disciplinar.

3- Da deliberação da assembleia geral que aplica sanção de expulsão, cabe impugnação judicial nos termos gerais.

4- A assembleia geral para efeitos previstos no ponto 2 do presente artigo deverá ser convocada no prazo de 30 (trinta) dias a contar da interposição daquele.

(Transição para organização)

Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal;
- e) A assembleia de empresa.

TÍTULO IV

Organização e funcionamento

CAPÍTULO I

Órgãos

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 33.º

(Órgãos do sindicato)

(Sem alteração - Estrutura mantida.)

Artigo 34.º

(Duração dos mandatos)

1- Os órgãos do sindicato são eleitos directamente para os respectivos cargos por um período de 3 (três) anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos por igual período de tempo, salvo o disposto no número seguinte.

2- O presidente de qualquer órgão do sindicato não poderá desempenhar tais funções por mais de dois mandatos consecutivos.

Artigo 35.º

(Cessação do mandato)

1- O mandato dos membros dos órgãos do sindicato pode cessar:

- a) Por incapacidade permanente e definitiva;
- b) Por destituição em assembleia geral;
- c) Por renúncia;
- d) Por incompatibilidade superveniente;
- e) Por caducidade.

2- Os lugares vagos em consequência da cessação do mandato dos membros serão ocupados pelos respectivos suplentes, caso existam.

3- Nos casos de renúncia colectiva ou renúncia da maioria dos membros da direcção, com excepção da destituição do órgão em assembleia geral, serão convocadas eleições no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data da renúncia, sendo aplicável o disposto no artigo 47.º e seguintes.

4- Nos casos previstos no número anterior, os membros dos órgãos gerentes mantêm-se no exercício de funções até ao início do mandato dos novos órgãos, assegurando somente a gestão administrativa corrente do sindicato, excepto mandato diverso conferido em assembleia geral especialmente convocada para o efeito.

5- Constitui «renúncia colectiva» a renúncia ao mandato efectuada por todos os membros do respectivo órgão.

6- A cessação do mandato da direcção implica a cessação do mandato de todos os outros órgãos, sendo aplicável o disposto nos números 3 e 4 do presente artigo.

Artigo 36.º

(Cessação do mandato do presidente da direcção)

1- A cessação do mandato do presidente da direcção, independentemente da causa, não determina a cessação automática do mandato dos restantes membros da direcção nem dos membros do conselho fiscal.

2- Verificando-se a cessação do mandato do presidente, o vice-presidente assume interinamente as respectivas funções até deliberação da direcção, que designará de entre os seus membros o novo presidente para completar o mandato em curso.

3- Na impossibilidade de o vice-presidente assumir funções, a direcção reunirá no prazo máximo de 15 (quinze) dias para designar novo presidente de entre os seus membros.

4- Caso a direcção considere não existirem condições de funcionamento regular, poderá requerer a convocação de eleições antecipadas, a realizar no prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

Artigo 37.º

(Destituição)

1- A direcção e o conselho fiscal e os respectivos membros podem ser destituídos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mediante deliberação aprovada por maioria qualificada de dois terços do número total de associados presentes ou representados.

2- A assembleia geral que tiver deliberado a destituição da maioria ou totalidade dos membros dos órgãos gerentes elegerá uma comissão administrativa em substituição do órgão destituído, a qual assegurará a gestão administrativa corrente do sindicato.

3- No caso previsto no número anterior, o prazo limite para apresentação de candidaturas para o órgão destituído será de 60 (sessenta) dias a contar da data da deliberação e a assembleia geral eleitoral deverá ter lugar

nos 30 (trinta) dias subsequentes ao fim do prazo para apresentação de candidaturas, sendo aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 47.º e seguintes.

4- A destituição da totalidade ou maioria dos membros do órgão gerente equivale à destituição do respectivo órgão.

CAPÍTULO II

Assembleia geral

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 38.º

(Constituição)

A assembleia geral é o órgão soberano do sindicato com competência deliberativa e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 39.º

(Competência)

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir, nos termos dos presentes estatutos, os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, em assembleia geral convocada para o efeito;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, por maioria qualificada de dois terços do número total de associados presentes ou representados, em assembleia geral convocada para o efeito;
- c) Deliberar, mediante proposta da direcção, sobre a filiação ou a manutenção da representação do SITACPT em organismos nacionais ou internacionais;
- d) Aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, em assembleia geral convocada para o efeito até ao dia 31 de março do ano seguinte àquele a que se reportam;
- e) Aprovar, alterar ou rejeitar o orçamento anual apresentado pela direcção, em assembleia geral convocada para o efeito até ao dia 15 de dezembro do ano anterior a que se reporta;
- f) Deliberar sobre a fusão, extinção e dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património, por maioria qualificada de três quartos de todos os associados;
- g) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre a aquisição, a oneração e alienação de bens imóveis;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões de natureza profissional;
- i) Resolver, em última instância, todos os diferendos que possam surgir entre os diversos órgãos do sindicato ou entre estes e os associados;
- j) Deliberar sobre a declaração de greve;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pelos órgãos do sindicato ou pelos associados;
- l) Deliberar, mediante proposta da direcção, sobre a cobrança de quotas suplementares;
- m) Exercer todas as demais competências previstas nos presentes estatutos e não compreendidas nas competências próprias de outros órgãos.

Artigo 40.º

(Reuniões da assembleia geral)

- 1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária anual para exercer as competências previstas nas alíneas d) e e) do artigo número 39.º
- 2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:
 - a) Por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral;
 - b) Por iniciativa da direcção;
 - c) A requerimento de, pelo menos, dez por cento dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 41.º

(Convocação)

1- A assembleia geral será convocada pelo presidente da respectiva mesa, mediante publicação do aviso convocatório em sítio da *internet* de acesso público com o endereço electrónico:

<https://publicacoes.mj.pt/pesquisa.aspx>, com uma antecedência mínima de 3 (três) dias em relação à data da sua realização.

2- A convocação da assembleia geral deverá ser publicitada mediante a afixação da respectiva convocatória na sede do SITACPT, podendo o aviso convocatório ser remetido, com a mesma antecedência exigida para a convocatória, por correio electrónico para os endereços electrónicos dos associados registados.

3- Os pedidos de convocação de assembleia geral extraordinária, nos termos da alínea c) do número 2 do artigo anterior, deverão ser dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, a ordem de trabalhos prevista para a reunião.

4- O disposto no número anterior é também aplicável aos pedidos de convocação de assembleia geral extraordinária por iniciativa da direcção.

5- O presidente da mesa convocará a assembleia geral extraordinária no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a recepção dos requerimentos indicados no número anterior, sendo a convocatória publicada com a antecedência mínima de 10 (dez) dias em relação à data da respectiva realização.

6- Na falta ou impedimento do presidente, a assembleia geral ordinária ou extraordinária será convocada por um dos secretários, de acordo com o estabelecido nos números 1 e 2 precedentes.

7- A requerimento da direcção e devidamente fundamentado em necessidade urgente, o presidente da mesa convocará a assembleia geral extraordinária no prazo máximo de 24 horas após a recepção dos requerimentos, através de convocatória publicada com a antecedência mínima de 3 (três) dias em relação à data da respectiva realização.

8- As assembleias gerais extraordinárias realizadas nos termos do previsto no número precedente poderão, a título excepcional e desde que tal indicado no aviso convocatório, que deverá desde logo indicar a plataforma e o meio de acesso à mesma, realizar-se por meios telemáticos, assegurando a direcção a utilização de uma plataforma electrónica que permita a segurança e confidencialidade das comunicações.

Artigo 42.º

(Quórum)

1- As reuniões da assembleia geral terão início à hora constante da respectiva convocatória, desde que se encontrem presentes ou representados mais do que um quarto do número de associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A assembleia geral pode funcionar uma hora depois da hora constante da convocatória, com qualquer número de associados, sem prejuízo do disposto em norma legal imperativa, mas, neste último caso, o quórum deliberativo exigível deve constar do aviso convocatório.

3- As reuniões extraordinárias da assembleia geral, requeridas pelos associados nos termos do disposto no artigo 40.º, número 2, alínea c), não se realizarão sem a presença efectiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

4- Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos 3 (três) meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 43.º

(Votação)

1- As deliberações da assembleia geral só poderão ter por objecto assuntos constantes da respectiva convocatória.

2- Salvo disposição em contrário, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos associados.

3- Mediante decisão do presidente da mesa da assembleia geral ou proposta de associado, neste caso aprovada por maioria simples dos associados presentes, a votação sobre processos relativos à admissão ou readmissão e às matérias disciplinares, pode ser secreta.

4- A votação relativa à eleição de associados para quaisquer cargos é sempre secreta.

5- É permitida a representação por procuração, não podendo cada associado ser portador de mais de 5 (cinco) procurações.

- 6- Os associados jubilados e honorários não poderão conferir procuração a outro associado.
- 7- As procurações só poderão ser utilizadas em deliberações constantes da ordem de trabalhos.
- 8- Na assembleia geral eleitoral é permitido o uso de voto por correspondência, bem como o voto electrónico, aplicando-se subsidiariamente o previsto no artigo 60.º, devendo os votos electrónicos ou por correspondência serem recebidos até ao encerramento da respectiva assembleia geral.

Artigo 44.º

(Mesa da assembleia geral)

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.
- 2- A mesa da assembleia geral é única.
- 3- É aplicável à eleição da mesa da assembleia geral o disposto no artigo 47.º e seguintes.
- 4- Na falta ou impedimento do presidente, este poderá ser substituído por um dos secretários.
- 5- A mesa da assembleia geral pode funcionar com o mínimo de um dos membros que a compõem, sendo os membros em falta substituídos por associados escolhidos entre os presentes na reunião.
- 6- São aplicáveis, com as devidas adaptações, à mesa da assembleia geral as disposições respeitantes à cessação do mandato dos órgãos do sindicato.
- 7- É aplicável, com as devidas adaptações, à mesa da assembleia geral o disposto no artigo 74.º

Artigo 45.º

(Competência do presidente da mesa da assembleia geral)

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Dar posse aos órgãos eleitos;
- c) Dirigir o debate em reunião, conceder o uso da palavra a quem e pela ordem que o requeira, fixar períodos de tempo para uso da palavra, caso o entenda necessário;
- d) Manter e exigir a boa ordem no desenrolar da reunião;
- e) Assinar e despachar o expediente relativo à mesa e, quanto aos livros de actas, proceder à assinatura dos termos de abertura e encerramento, à rubrica das respectivas folhas e assinatura das actas;
- f) Convocar e presidir à assembleia geral eleitoral;
- g) Receber as listas de candidaturas e verificar a sua conformidade com os estatutos;
- h) Coordenar os trabalhos da comissão eleitoral.

Artigo 46.º

(Competência dos secretários)

Compete em especial aos secretários:

- a) Redigir, expedir e fazer publicar as convocatórias;
- b) Coadjuvar ou substituir o presidente na condução da assembleia geral, em casos de falta ou impedimento daquele;
- c) Ler e elaborar as actas, bem como o expediente da assembleia;
- d) Promover a informação aos associados do teor das deliberações tomadas nas assembleias;
- e) Escrutinar as votações nas assembleias.

SECÇÃO IV

Assembleia geral eleitoral e processo eleitoral

Artigo 47.º

(Âmbito pessoal)

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 48.º

(Capacidade eleitoral activa)

Gozam de capacidade eleitoral activa todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, com excepção dos associados honorários.

Artigo 49.º

(Capacidade eleitoral passiva)

1- Gozam de capacidade eleitoral passiva todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, com excepção dos associados honorários.

2- Os associados jubilados só poderão ser eleitos para a mesa da assembleia geral e para o conselho fiscal.

Artigo 50.º

(Cadernos eleitorais)

1- Até 8 (oito) dias após a data da publicação do aviso convocatório da assembleia geral eleitoral, a direcção deverá elaborar cadernos eleitorais completos, dos quais deverão constar:

- a) Nome e número do associado;
- b) Identificação da condição de vínculo laboral;
- c) Categoria de associado.

2- Os cadernos eleitorais deverão ser publicados na sede do SITACPT, ou, caso existam, nas representações ou delegações do sindicato.

3- A direcção elaborará tantos cadernos eleitorais quantas as listas candidatas e os necessários ao escrutínio, recebendo cada lista uma cópia daquele caderno.

4- Durante a campanha eleitoral será facultada a consulta dos cadernos eleitorais a todos os associados que o requeiram.

Artigo 51.º

(Convocação)

A assembleia geral eleitoral é convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias em relação à data da sua realização, mediante publicação do aviso convocatório em sítio da *internet* de acesso público com o endereço electrónico: <https://publicacoes.mj.pt/pesquisa.aspx> ou aviso publicado em jornal da área do concelho da sede do SITACPT e aviso publicado no sítio do SITACPT na *internet* e enviado por correio electrónico para o endereço registado de cada associado.

Artigo 52.º

(Comissão eleitoral)

1- A comissão eleitoral é a estrutura que organiza e fiscaliza o processo eleitoral.

2- A comissão eleitoral será constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, que preside, e por dois membros de cada lista concorrente.

3- O presidente da mesa da assembleia geral não poderá, contudo, presidir por inerência à comissão eleitoral se integrar qualquer das listas concorrentes, excepto na situação de lista única candidata aos órgãos do SITACPT.

4- Se o presidente da mesa da assembleia geral integrar qualquer das listas concorrentes, deverão os respectivos membros eleger o associado que presidirá à comissão eleitoral, no dia em que esta inicia funções.

5- Na situação prevista no número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral só poderá ser eleito por unanimidade para presidir à comissão eleitoral.

Artigo 53.º

(Início e cessação de funções)

1- A comissão eleitoral inicia as suas funções no dia útil seguinte à data limite de apresentação das listas de candidatos.

2- A comissão eleitoral cessa as suas funções no terceiro dia útil posterior à data limite para impugnação do acto eleitoral.

3- No caso de ter havido impugnação do acto eleitoral, a comissão manter-se-á em funções até ao terceiro dia útil posterior à data da decisão definitiva sobre tal impugnação.

4- No prazo de 10 (dez) dias a contar da data de início de funções da comissão eleitoral, esta fixará, em documento escrito assinado pelos elementos que a compõem, os procedimentos a que o processo eleitoral obedecerá.

Artigo 54.º

(Competência)

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir e organizar todo o processo administrativo das eleições, nomeadamente decidir sobre a existência ou não de urnas para voto directo, declarar a abertura e o encerramento da assembleia geral eleitoral e fixar as datas entre as quais decorrerá o sufrágio;
- b) Decidir sobre as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- c) Assegurar que todas as listas concorrentes tenham iguais oportunidades, de acordo com o orçamento previamente aprovado;
- d) Presidir ao sufrágio e realizar o escrutínio;
- e) Decidir sobre as impugnações do acto eleitoral que forem apresentadas e sobre quaisquer outras reclamações.

Artigo 55.º

(Data das eleições)

1- Salvo os casos previstos nos presentes estatutos, as eleições terão lugar no penúltimo mês do mandato dos órgãos gerentes em exercício.

2- As eleições para os órgãos gerentes são realizadas no mesmo período eleitoral.

Artigo 56.º

(Candidaturas)

1- A apresentação das listas de candidatos deve ser feita à mesa da assembleia geral, até vinte dias antes da data de início do sufrágio.

2- As candidaturas poderão ser apresentadas pela direcção cessante ou por grupo composto por, pelo menos, 12 (doze) associados com direito de voto.

3- Das listas de candidatos devem constar:

- a) O número de membros da direcção, o qual deve manter-se constante até ao termo do mandato;
- b) Nome e número de associado;
- c) Identificação da condição de vínculo laboral;
- d) A composição nominal dos órgãos a que se candidatam.

4- Os subscritores das diferentes listas serão identificados por nome completo, assinatura e número de associado.

5- As listas poderão ser apresentadas pessoalmente com registo de entrega ou remetidas por correio registado com aviso de recepção para a sede do SITACPT.

6- As listas de candidatos devem ser recebidas nos serviços administrativos do SITACPT até às 18h00 do último dia em que podem ser apresentadas.

7- As listas serão apresentadas para cada um dos órgãos do sindicato e poderão integrar candidatos a outras estruturas do SITACPT.

8- Por cada lista concorrente, haverá quatro membros suplentes:

- a) Um membro suplente para a mesa da assembleia geral;
- b) Um membro suplente para o conselho fiscal;
- c) Dois membros suplentes para a direcção, independentemente do número de elementos que compõem este órgão.

Artigo 57.º

(Desistência de candidatura)

1- A desistência de candidatura deverá ser formalizada através de declaração dirigida à mesa da assembleia geral ou ao presidente da comissão eleitoral.

2- Em ordem à manutenção das candidaturas apresentadas, não poderão desistir das mesmas os associados que se apresentem à eleição para a presidência da mesa da assembleia geral nem mais do que 3 candidatos a cargos na direcção, sendo correspondentemente aplicável o disposto no artigo 66.º

3- A declaração referida no número um deverá ser apresentada pessoalmente com registo de entrega ou remetida por correio registado com aviso de recepção para a sede do SITACPT.

4- Os subscritores da declaração serão identificados por nome completo, assinatura e número de associado.

Artigo 58.º

(Votação)

1- O voto é pessoal, directo e secreto, não podendo ser efectuado por procurador ou qualquer outro representante.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, é admitida votação por correspondência e através de voto electrónico, nos termos dos presentes estatutos.

Artigo 59.º

(Voto por correspondência)

1- Os votos por correspondência devem respeitar os seguintes requisitos:

- a) O boletim de voto deve estar dobrado e inserido em sobrescrito fechado;
- b) O sobrescrito referido na alínea anterior deverá, por sua vez, ser inserido em outro sobrescrito, endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral ou à comissão eleitoral, no qual conste o nome e número de associado e a sua assinatura;
- c) O sobrescrito com o respectivo voto deverá ser recebido no SITACPT, por qualquer meio, até ao encerramento do sufrágio.

2- A comissão eleitoral organizará um registo de recepção dos votos por correspondência.

Artigo 60.º

(Voto electrónico)

1- É permitido o voto electrónico o qual é efectivado através do respectivo envio por «correio electrónico».

2- Cada associado terá ao seu dispor uma «palavra-chave» confidencial, a qual será fornecida pelo presidente da comissão eleitoral e só poderá ser utilizada para efeitos de voto electrónico.

3- Os votos serão recebidos e arquivados num ficheiro electrónico, a «urna electrónica», o qual só poderá ser aberto pelo presidente da comissão eleitoral.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, o presidente da comissão eleitoral disporá de uma «palavra-chave», só podendo proceder à abertura da «urna electrónica» após o encerramento do sufrágio, nos termos do artigo 64.º

5- O voto através de correio electrónico deverá ser recebido no SITACPT até ao encerramento do sufrágio.

Artigo 61.º

(Mesas de voto)

1- Durante o período de sufrágio, poderão funcionar mesas de voto, nos termos que forem fixados pela comissão eleitoral.

2- Caso a comissão eleitoral decida pela existência de mesas de voto:

- a) Cada lista concorrente deverá nomear um ou mais elementos que integrarão cada mesa de voto;
- b) A composição das mesas de voto deverá ser publicada cinco dias antes da realização do acto eleitoral;
- c) O presidente da comissão eleitoral preside às mesas de voto, podendo fazer-se representar por associado por ele designado para o efeito, o qual não poderá integrar qualquer lista.

Artigo 62.º

(Sufrágio)

1- O sufrágio tem a duração de três dias úteis.

2- Salvo deliberação em contrário da comissão eleitoral, o sufrágio decorrerá entre as 14h00 e as 18h00, na sede do SITACPT, ou nas respectivas representações ou delegações, sem prejuízo do disposto quanto ao voto por correio electrónico e voto por correspondência.

Artigo 63.º

(Voto em branco ou nulo)

- 1- Corresponderá a voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.
- 2- Corresponderá a voto nulo o do boletim de voto:
 - a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições;
 - c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasuras ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Não será considerado voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não sendo perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do associado.

Artigo 64.º

(Escrutínio)

- 1- Será eleita a lista que obtiver mais de metade dos votos validamente expressos, não se considerando como tal os votos em branco ou nulos.
- 2- Se nenhuma das listas obtiver esse número de votos, proceder-se-á a segundo sufrágio, ao qual concorrão as duas listas mais votadas que não tenham retirado a sua candidatura.
- 3- A segunda volta de eleições realizar-se-á nos 15 (quinze) dias posteriores ao apuramento dos resultados do primeiro sufrágio.
- 4- Após o sufrágio, proceder-se-á de imediato ao apuramento dos resultados, o qual, logo que concluído, será anunciado.

Artigo 65.º

(Impugnação do acto eleitoral)

- 1- O acto eleitoral pode ser impugnado com base em irregularidades.
- 2- A reclamação deverá ser fundamentada e apresentada à comissão eleitoral até três dias de calendário após o encerramento da assembleia eleitoral.
- 3- Caso a comissão eleitoral entenda, por decisão escrita e devidamente fundamentada, que a reclamação pode vir a obter provimento, comunica tal entendimento à mesa da assembleia geral.
- 4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão eleitoral poderá recusar a submissão da reclamação a apreciação e decisão em assembleia geral, caso entenda, por decisão escrita e devidamente fundamentada, que aquela poderá não obter provimento.
- 5- Para efeitos do disposto no número três do presente artigo, o presidente da mesa da assembleia geral convocará, no prazo de 15 (quinze) dias, uma assembleia geral para apreciação e decisão da impugnação.

Artigo 66.º

(Inexistência de candidaturas)

- 1- Se, dentro do prazo fixado pelo artigo 56.º, número 1, não forem apresentadas listas de candidatos ou no caso de desistência de candidatura, nos termos do artigo 57.º, será dado início a novo processo eleitoral nos 30 (trinta) dias subsequentes à data prevista para o início do sufrágio.
- 2- É aplicável ao novo processo eleitoral o disposto na presente secção.
- 3- É aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 35.º, número 4.
- 4- O procedimento descrito nos números anteriores repetir-se-á até efectiva realização de acto eleitoral.

Artigo 67.º

(Tomada de posse)

Os órgãos eleitos tomarão posse no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o apuramento dos resultados eleitorais, ou, no caso de impugnação destes, 7 (sete) dias após a deliberação da comissão eleitoral ou da assembleia geral, conforme os casos.

Artigo 68.º

(Início do mandato)

Os órgãos eleitos iniciarão o seu mandato no dia útil seguinte àquele em que tomaram posse.

CAPÍTULO III

Direcção

Artigo 69.º

(Constituição)

- 1- A direcção é o órgão gerente encarregue da administração e gestão do SITACPT.
- 2- A direcção é composta por um número ímpar mínimo de 5 (cinco) e máximo de 9 (nove) membros.
- 3- A direcção é constituída por:
 - a) Um presidente;
 - b) Um vice-presidente;
 - c) Um tesoureiro;
 - d) Dois vogais.
- 4- O vice-presidente substitui o presidente em caso de falta ou impedimento deste, salvo o disposto nos presentes estatutos quanto à cessação do mandato.

Artigo 70.º

(Competência)

Compete à direcção:

- a) Dirigir, coordenar, gerir e administrar o sindicato de acordo com o disposto nos estatutos e com a orientação definida no programa com que foi eleita;
- b) Cumprir as disposições estatutárias e, bem assim, as deliberações da assembleia geral;
- c) Administrar os bens do sindicato;
- d) Celebrar contratos de locação de equipamentos;
- e) Discutir, negociar e assinar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e outra regulamentação laboral, nos termos da lei em vigor;
- f) Decidir sobre a concessão de subsídios aos membros dos outros órgãos do SITACPT pelo exercício das suas funções;
- g) Aceitar ou rejeitar os pedidos de admissão de novos associados, nos termos dos estatutos;
- h) Exercer o poder disciplinar, nos termos dos estatutos;
- i) Elaborar regulamentos internos necessários à eficiência e modernização dos serviços administrativos;
- j) Promover a constituição e funcionamento de grupos de trabalho para fins específicos;
- k) Promover a constituição e funcionamento de comissões para apreciação de questões de natureza técnica ou disciplinares;
- l) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas e, bem assim, o orçamento para o ano seguinte;
- m) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleia extraordinária sempre que o entenda necessário e nos termos dos estatutos;
- n) Organizar e manter actualizado o ficheiro dos associados;
- o) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- p) Propor à assembleia geral a filiação ou manutenção da representação do SITACPT em organismos nacionais ou internacionais;
- q) Arrecadar receitas e proceder à sua administração, nos termos dos presentes estatutos;
- r) Elaborar relatório, que deverá ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral e posteriormente à direcção seguinte, o qual deverá descrever de forma completa o estado dos processos pendentes e demais documentação do SITACPT.

Artigo 71.º

(Competências dos membros da direcção)

- 1- Compete, em especial, ao presidente da direcção:
 - a) Coordenar o trabalho da direcção;
 - b) Convocar e dirigir as reuniões da direcção e assegurar a execução das deliberações tomadas;
 - c) Assinar toda a correspondência oficial da direcção, podendo delegar esta competência, quando assim o entender, em qualquer outro membro da direcção;
 - d) Elaborar os relatórios anuais das actividades, em conjunto com os outros responsáveis pelos diversos sectores de actividade;
 - e) Visar documentos de receitas e despesas;
 - f) Abrir contas bancárias e proceder ao respectivo movimento;
 - g) Constituir mandatários para a prática de actos determinados e precisamente definidos no instrumento de representação.
- 2- Compete, em especial, ao vice-presidente:
 - a) Substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos;
 - b) Coadjuvar o presidente no desempenho das suas funções.
- 3- Compete, em especial, ao tesoureiro:
 - a) Zelar pelo património do sindicato;
 - b) Arrecadar e depositar as receitas;
 - c) Proceder ao pagamento das despesas autorizadas pela direcção;
 - d) Coordenar todos os serviços de contabilidade e tesouraria do sindicato;
 - e) Organizar o balanço e proceder ao fecho de contas.
- 4- Compete a cada vogal exercer as competências que lhes sejam conferidas pelo presidente da direcção.

Artigo 72.º

(Reuniões e quórum)

- 1- A direcção define a periodicidade das respectivas reuniões, devendo reunir no mínimo uma vez em cada mês.
- 2- O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir às reuniões da direcção, embora não possa exercer o direito de voto nas deliberações aí tomadas.
- 3- A direcção pode decidir convidar a assistirem às reuniões da direcção, quer os outros membros dos órgãos do sindicato, quer os delegados sindicais, embora nenhum destes possa exercer o direito de voto nas deliberações aí tomadas.
- 4- A direcção reúne com a maioria dos seus membros em exercício e delibera com um mínimo de dois terços dos membros em exercício.

Artigo 73.º

(Actas)

- 1- Devem ser exaradas actas, as quais devem ser rubricadas, com as deliberações tomadas e tudo o que tenha sido tratado em reunião.
- 2- A acta deve conter, designadamente:
 - a) A identificação do órgão, o lugar, o dia e a hora da reunião;
 - b) O nome dos participantes ou lista de presenças, a qual será anexada à acta;
 - c) A ordem do dia constante da convocatória, caso esta exista;
 - d) O teor das deliberações tomadas;
 - e) Os resultados das votações;
 - f) O sentido das declarações dos membros da direcção, se estes o requererem;
 - g) A assinatura de todos os participantes na reunião.
- 3- Sempre que as actas sejam registadas em folhas soltas, deve o presidente da direcção tomar as precauções e as medidas necessárias para impedir a sua falsificação.

Artigo 74.º

(Subsídios e reembolsos pelo desempenho de funções na direcção e nas comissões e grupos de trabalho)

- 1- Os membros da direcção têm direito a um subsídio, fixo ou variável, em virtude do desempenho das suas

funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua actividade profissional pelo desempenho de funções sindicais.

2- Os membros das comissões e grupos de trabalho constituídos nos termos destes estatutos poderão ter igualmente direito a um subsídio, mediante deliberação nesse sentido tomada pela direcção.

3- O subsídio e suas actualizações devem constar do orçamento a submeter à assembleia geral.

4- A direcção define o montante, os critérios e procedimentos relativos ao processamento do subsídio e reembolso referidos no número um.

Artigo 75.º

(Responsabilidade)

1- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelos actos praticados no exercício das suas competências.

2- São isentos de responsabilidade os membros da direcção que:

a) Tendo estado presentes na reunião em que foi tomada a deliberação, tiverem manifestado o seu desacordo, em declaração registada em acta;

b) Não tendo estado presentes na reunião, tenham declarado por escrito o seu desacordo, que igualmente será registado em acta.

Artigo 76.º

(Vinculação)

1- O sindicato obriga-se pela assinatura:

a) Do presidente e de outro membro da direcção;

b) De dois membros da direcção, no caso de ausência ou impedimento do presidente;

c) Do(s) membro(s) da direcção que, para tanto, tenha(m) recebido, em acta, delegação da direcção para a prática de acto ou actos determinados;

d) De mandatários no âmbito restrito dos poderes que lhes tenham sido conferidos.

2- Os actos de mero expediente podem ser assinados por qualquer membro da direcção ou por funcionário do SITACPT a quem tal poder tenha sido expressamente conferido por deliberação da direcção.

CAPÍTULO IV

Conselho fiscal

Artigo 77.º

(Constituição)

1- O conselho fiscal é um órgão gerente do sindicato, composto por 3 (três) membros, dos quais um é o presidente.

2- Em caso de impedimento definitivo do presidente na pendência do mandato, os restantes membros escolherão um deles para desempenhar as funções de presidente até ao seu termo.

Artigo 78.º

(Competência)

Compete ao conselho fiscal:

a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e demais regulamentação e a observância das normas de democraticidade interna do sindicato;

b) Dar parecer sobre o orçamento, relatório e contas de exercício apresentados pela direcção;

c) Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato e das restantes estruturas, bem como verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria;

d) Conferir trimestralmente a regularidade da escrituração dos livros de actas da direcção;

e) Elaborar actas da sua actividade em livro apropriado.

Artigo 79.º

(Normas aplicáveis)

São aplicáveis ao conselho fiscal, com as devidas adaptações, as regras estabelecidas quanto às reuniões e responsabilidade dos membros da direcção, bem como o disposto no artigo 74.º

CAPÍTULO VI

Delegados sindicais

Artigo 80.º

(Delegados sindicais)

- 1- Os delegados sindicais constituem um corpo executivo que, em conjunto e em coordenação com a direcção, cuida das questões laborais dos associados.
- 2- Os delegados sindicais são eleitos pela assembleia geral.

Artigo 81.º

(Subsídios e reembolsos pelo desempenho de funções dos delegados sindicais)

- 1- Os delegados sindicais têm direito a um subsídio, fixo ou variável, em virtude do desempenho das suas funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua actividade profissional pelo desempenho de funções sindicais.
- 2- A direcção define os montantes, os critérios e procedimentos relativos ao processamento do subsídio e reembolso referidos no número um.

CAPÍTULO VII

Assembleia de empresa

Artigo 82.º

(Constituição da assembleia de empresa)

- 1- A assembleia de empresa é o órgão deliberativo constituído por todos os associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que trabalhem numa mesma empresa.
- 2- Poderão estar presentes em assembleia de empresa associados de outras empresas, não tendo, contudo, direito a voto.
- 3- Em assembleia de empresa podem estar presentes os membros da direcção que não trabalhem nessa empresa, podendo propor, requerer e intervir em geral, não podendo, contudo, votar nas deliberações.

Artigo 83.º

(Competência)

Compete à assembleia de empresa:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões de natureza profissional relacionadas com a actividade dos associados na empresa em que prestem trabalho;
- b) Aprovar ou ratificar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou outra regulamentação laboral;
- c) Deliberar sobre a declaração de greve na respectiva empresa;
- d) Fiscalizar os actos dos respectivos delegados sindicais;
- e) Eleger e destituir a comissão de empresa;
- f) Deliberar sobre a cobrança de quotas suplementares.

Artigo 84.º

(Normas aplicáveis)

São aplicáveis à assembleia de empresa as regras estabelecidas quanto à convocação, organização e funcionamento da assembleia geral, em tudo o que não contrariar a específica natureza daquela.

Artigo 85.º

(Comissão de empresa)

1- A comissão de empresa é, nos termos dos presentes estatutos, a estrutura representativa dos associados que prestam trabalho numa empresa com um mínimo de 15 associados e é constituída mediante proposta da direcção apresentada em assembleia de empresa, especialmente convocada para o efeito.

2- A comissão de empresa é constituída por um número ímpar de elementos, com um mínimo de 3 (três) e um máximo de 5 (cinco), dos quais um é o respectivo presidente.

3- A comissão de empresa integrará sempre, pelo menos, um delegado sindical.

4- Independentemente de pertencerem à direcção, os respectivos membros poderão integrar a comissão de empresa.

Artigo 86.º

(Constituição)

1- A comissão de empresa é eleita em assembleia eleitoral de empresa.

2- Só poderão integrar a comissão de empresa os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- A direcção, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias de calendário subsequentes ao início do mandato, promove obrigatoriamente a convocação de assembleia eleitoral de empresa, de cuja ordem de trabalhos constará a eleição de comissão de empresa.

4- As listas concorrentes às eleições podem apresentar uma lista eleitoral para a comissão de empresa.

5- A comissão de empresa toma posse e inicia o respectivo mandato na assembleia eleitoral de empresa em que foi eleita.

6- Em caso de cessação do mandato da direcção, cessa o mandato da comissão de empresa, devendo a nova direcção, quando eleita, proceder nos termos do número 3 supra.

7- Na impossibilidade de eleição de comissão de empresa, a direcção assegurará a gestão meramente administrativa e corrente dos assuntos respeitantes aos interesses dos associados da respectiva empresa, sem prejuízo de ser promovida a realização de nova assembleia eleitoral de empresa.

Artigo 87.º

(Eleição)

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo precedente, a apresentação de listas eleitorais para a comissão de empresa é feita em assembleia eleitoral de empresa.

2- É aplicável, salvo deliberação em contrário da respectiva assembleia, com as devidas adaptações as regras aplicáveis à assembleia eleitoral.

Artigo 88.º

(Destituição)

1- A comissão de empresa e os respectivos membros podem ser destituídos em assembleia de empresa expressamente convocada para o efeito, mediante deliberação aprovada por maioria simples do número total de associados presentes ou representados.

2- Sem prejuízo da faculdade de revogar a delegação de poderes atribuída nos termos estatutários, a direcção pode propor à assembleia de empresa a destituição da comissão de empresa ou de algum dos seus membros.

3- A assembleia de empresa que tiver deliberado a destituição da maioria ou totalidade dos membros, elegerá, se possível, nova comissão de empresa.

4- Na impossibilidade de eleição de nova comissão de empresa esta é substituída pela direcção.

5- São aplicáveis aos membros da comissão de empresa, com as devidas adaptações, as regras de cessação do mandato dos membros dos órgãos do sindicato.

Artigo 89.º

(Competência)

Compete à comissão de empresa:

a) Mediante delegação de poderes da direcção, negociar e propor à assembleia de empresa, para aprovação ou ratificação, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou outra regulamentação laboral;

b) Coordenar a actuação dos associados da empresa em função das directrizes e política sindical definida pela direcção;

c) Estabelecer, manter e desenvolver contactos com a empresa;

d) Estabelecer, manter e desenvolver contactos com os associados e com a direcção;

e) Administrar e gerir o orçamento constituído pela afectação de percentagem das quotas cobradas, sob supervisão e fiscalização da direcção e do conselho fiscal.

2- A comissão de empresa deve prestar contas no máximo de três em três meses à direcção sobre os gastos efectuados, devendo dar conta imediatamente àquele órgão de qualquer despesa extraordinária previsível, bem como informar a direcção, logo que esta o solicite, sobre quaisquer assuntos.

Artigo 90.º

(Competência em matéria de negociação colectiva)

1- A comissão de empresa pode negociar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou outra regulamentação laboral, desde que seja mandatada para o efeito pela direcção, através de delegação de poderes.

2- A delegação de competência referida no número anterior extingue-se:

a) Por revogação a todo o tempo do acto de delegação efectuada pela direcção e respectivos instrumentos de mandato;

b) Por caducidade, por se terem esgotado os seus efeitos ou ter cessado o mandato da direcção ou da comissão de empresa.

3- Em qualquer negociação, a comissão de empresa terá de enquadrar-se nos princípios definidos pela direcção em sede de política sindical, assim como respeitar os termos da delegação de poderes efectuada pela direcção e/ou respectivos instrumentos de mandato.

4- A direcção pode exercer o direito de veto relativamente a quaisquer propostas que a comissão de empresa pretenda apresentar em assembleia de empresa.

5- Qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamentação laboral negociados pela comissão de empresa terão de ser ratificados em assembleia de empresa.

6- Não podem ser submetidas a deliberação da assembleia de empresa, propostas da comissão de empresa que tenham sido vetadas pela direcção.

TÍTULO V

Administração financeira

Artigo 91.º

(Receitas)

1- Constituem receitas do SITACPT:

a) As quotas e joias;

b) As contribuições extraordinárias provenientes de donativos, doações, legados e outras receitas com enquadramento legal.

2- As receitas serão obrigatoriamente contabilizadas e terão a seguinte aplicação:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade e funcionamento do sindicato;

b) Constituição de fundos;

c) Rentabilização dos activos e do património do SITACPT;

d) Outras aplicações expressamente definidas em assembleia geral e necessárias ao desenvolvimento da acção social, da promoção da solidariedade e do escopo do SITACPT.

TÍTULO VI

Fusão e dissolução

Artigo 92.º

(Fusão e dissolução)

1- A fusão e a dissolução do sindicato só poderão ocorrer mediante deliberação tomada em assembleia ge-

ral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de associados presentes ou representados, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 43.º, número 4, e ser dotada de poderes especiais.

2- Em caso de dissolução, a assembleia geral determinará, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do activo líquido ou dos bens do sindicato.

3- Em nenhum caso o saldo de liquidação e os bens do sindicato poderão ser repartidos entre os associados.

4- A assembleia geral determina quem procederá à liquidação, nos termos dos estatutos e em conformidade com as deliberações daquela.

TÍTULO VII

Alteração dos estatutos

Artigo 93.º

(Alteração dos estatutos)

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, nos termos do artigo 39.º, alínea *b*).

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de dois terços do número dos associados presentes ou representados, com excepção do artigo 69.º que carece de maioria qualificada de três quartos, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 43.º, número 4, e ser dotada de poderes especiais.

TÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 94.º

(Comissão instaladora)

Após a aprovação do sindicato pela assembleia constituinte e até à tomada de posse dos novos órgãos sociais, incumbe a um ou mais associados fundadores, nomeados em sede de assembleia constituinte, praticar os seguintes actos:

- Proceder ao registo do sindicato junto do Ministério do Trabalho;
- Acompanhar o processo de registo junto do Ministério do Trabalho;
- Receber todos os pedidos de filiação que sejam dirigidos ao sindicato;
- Assegurar o expediente do sindicato;
- Organizar o acto eleitoral de eleição dos corpos sociais após a publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 24 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 9 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

SITACPT - Sindicato Independente dos Tripulantes da Aviação Civil - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de julho de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - António Carlos Gonçalves.

Vice-presidente - Patrícia Helena Kolmer.

Tesoureira - Filipa Alexandra Silva.

Vogais:

Nuno Torres Paulo.

Joana Margarida Martins.

Suplentes:

Nuno Guilherme Tasso.

Rodrigo Teixeira Godinho.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato do Pessoal de Investigação Criminal da Polícia Judiciária - SPIC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de junho de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - Rui Miguel Amaral Paiva.

Secretário nacional - Cláudio Ângelo Meira Pereira.

Secretário nacional-adjunto - Hélder Afonso Antunes Pires.

Tesoureiro - Mário Rui Fonseca Mendes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 e 15 de julho de 2026 para o mandato de quatro anos.

Secretário-geral	José Carlos da Costa Velho Rodrigues
Secretário-geral adjunto	Jorge Manuel Carvalho da Silva
Secretário-geral adjunto	Filipe de Jesus Borges Tavares
Secretário nacional	Patrício Lomba Araújo
Secretário nacional	Ruben José Gonçalves Jardim
Secretário nacional	Luís Miguel Sandim Sousa
Secretário nacional	Hélio Miguel Rodrigues Amaral
Secretária nacional	Maria da Costa Faria
Secretário nacional	Fausto José dos Santos Pires
Secretário nacional	Alfredo de Jesus Martins
Secretário nacional	Tiago José Santainho Tavares
Secretário nacional	Ricardo André Santos Clemente Santana
Secretário nacional	José António Garcia Ferreira
Secretário nacional	Maximiano Teixeira da Costa
Secretário nacional	Hugo Filipe Furnas Silva

Secretariado nacional - Suplentes	
Secretário nacional	Hugo Rafael Correia Simões
Secretário nacional	Hélder Renato da Silva Pavão
Secretário nacional	José Henrique Moreira
Secretário nacional	Carlos Manuel Amaral Canais
Secretário nacional	Emanuel Adriano Teixeira Monteiro
Secretário nacional	José Quirino Henriques Gonçalves
Secretário nacional	Carlos Alberto Ribeiro Ferreira

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2025, foi publicada uma substituição na identidade dos membros da direção eleitos em 24 de fevereiro de 2024 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2024, a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 141, onde se lê:

«Direção nacional

1- Comissão executiva

Cargo	Nome	Posto
Secretária-geral adjunta	Maria Helena Martins	Consulado-geral São Paulo
Secretário	Leonel Peixeiro Rebelo	Consulado-geral Paris

São substituídos por:

1- Comissão executiva

Cargo	Nome	Posto
Secretária-geral adjunto	Leonel Peixeiro Rebelo	Consulado-geral Paris
Secretária	Miquelina Gonçalves	Consulado-geral Zurique/Lugano

(...))»

Deve ler-se:

«Direção nacional

1- Comissão executiva

Cargo	Nome	Posto
Secretária-geral adjunta	Maria Helena Martins	Consulado-geral São Paulo
Secretário	Leonel Peixeiro Rebelo	Consulado-geral Paris

São substituídos por:

1- Comissão executiva

Cargo	Nome	Posto
Secretário-geral adjunto	Leonel Peixeiro Rebelo	Consulado-geral Paris
Secretária	Paula Braga Themido	Consulado-geral Newark

(...»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 21 de abril de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e fins

Artigo 1.º

Denominação e natureza

A ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros, adiante designada por «ARP» é uma associação de empregadores constituída por duração ilimitada, regendo-se pelo disposto na lei, nos presentes estatutos e no Regulamento Interno.

Artigo 2.º

Sede e delegação

1- A ARP tem a sua sede na cidade do Porto, podendo ser alterada para outro local nacional, até 20 km mediante decisão da direção.

2- Podem ser criadas delegações noutras localidades do território nacional.

3- A criação de delegações ou outros meios de representação competirá à assembleia geral, sob proposta da direção.

Artigo 3.º

Âmbito

1- A ARP prossegue o seu objeto em todo o território nacional e internacional

Artigo 4.º

Fins

1- A ARP tem por fim a prossecução, promoção e defesa dos interesses globais e comuns dos seus associados, com vista ao seu desenvolvimento técnico e económico, tomando para o efeito todas as iniciativas e desenvolvendo todas as atividades que se mostrem necessárias ou úteis, desde que não contrariem o disposto na lei ou nos presentes estatutos.

2- A ARP procurará designadamente:

- a)* Assumir um papel activo na análise e definição das medidas de política económica, financeira, social e jurídico-administrativas relacionadas com os transportes públicos rodoviários de passageiros;
- b)* Representar e defender os seus associados junto de todas as entidades públicas e privadas nacionais e internacionais;
- c)* Fomentar, desenvolver e dinamizar a cooperação comercial e empresarial para todos os seus associados;
- d)* Actuar ao nível da mobilização, divulgação e sensibilização das medidas tendentes à defesa dos interesses dos seus associados;
- e)* Disponibilizar apoio e esclarecimentos aos associados, nomeadamente na área jurídica, formação profissional e assistência técnica;
- f)* Promover, organizar e realizar acções de formação profissional, convenções, colóquios e exposições no âmbito das atividades desenvolvidas pelos associados;
- g)* Prestar serviços de carácter económico e social aos seus associados;
- h)* Negociar e outorgar, nos termos da lei, convenções coletivas de trabalho para o seu sector de atividade;
- i)* Promover o estudo e debate de temas que interessem e contribuam para o desenvolvimento, modernização e aumento da competitividade da atividade económica do transporte público de passageiros, favorecendo, designadamente, as abordagens multisectoriais e interdisciplinares;
- j)* Exercer todas as demais atividades que não contrariem os fins definidos nos presentes estatutos e que não sejam proibidas por lei.

Artigo 5.º

Competências

Para a prossecução dos fins estabelecidos no artigo anterior, a ARP deverá, nomeadamente:

- a)* Manter em funcionamento serviços administrativos e outros que se revelem indispensáveis;
- b)* Recorrer à colaboração de organizações nacionais e internacionais, bem como de especialistas consultores;
- c)* Efetuar os inquéritos e estudos necessários à realização dos fins associativos;
- d)* Estudar e propor ao Governo ou a outras entidades da Administração Pública quaisquer medidas, procedimentos ou normas que possam concorrer para a adequada estruturação e o desenvolvimento do setor e para a melhoria das condições gerais de exercício da atividade;
- e)* Representar os associados em tudo o que se relacione com a defesa dos legítimos interesses do setor;
- f)* Cobrar as quotas aos associados ou ex-associados que se encontram em mora, nomeadamente pela via judicial.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Categorias

1- A ARP é constituída por um número ilimitado de associados, distribuídos pelas seguintes categorias:

- a)* Associados efetivos;
- b)* Associados aliados;
- c)* Associados honorários;
- d)* Associados agregados.

2- Poderão ser admitidos como associados efetivos as sociedades comerciais ou cooperativas, legalmente constituídas e que se encontrem devidamente licenciadas, pela entidade competente para o efeito, para o exercício da atividade de transportes públicos em veículos automóveis de passageiros, de âmbito nacional e/ou internacional.

3- Poderão ser admitidos como associados aliados as entidades que, não se integrando no âmbito definido no número anterior, exerçam regularmente atividades que direta ou indiretamente se relacionam com a atividade de transporte público de passageiros, e/ou que contribuam para o exercício da atividade dos associados efetivos e agregados.

4- Poderão ser associados honorários, as pessoas singulares ou coletivas que tenham prestado serviços relevantes à ARP ou tenham significativamente contribuído para a prossecução dos objetivos da mesma.

5- Poderão ser admitidos como associados agregados as sociedades comerciais ou cooperativas, que cumpram os mesmos requisitos constantes do número 2, e em que, na sua estrutura organizativa, pelo menos, um dos sócios seja comum com um do associado efetivo da ARP.

6- Perde a qualidade de associado agregado a sociedade comercial ou cooperativa que deixar de preencher os requisitos constantes do número anterior.

7- Nos termos do número anterior, e verificando-se a perda da qualidade de associado agregado, a sociedade comercial ou cooperativa deverá, no prazo de 7 dias, comunicar, por correio eletrónico, se pretende manter o vínculo à ARP, como associado efetivo.

Artigo 7.º

Admissão

1- A admissão de associados efetivos, aliados e agregados é da competência da direção da ARP, a requerimento dos interessados, os quais deverão, desde logo, apresentar os documentos comprovativos do exercício legal da sua atividade, assim como proceder ao depósito do valor correspondente a dois trimestres.

2- Em caso de recusa de admissão, poderá o interessado interpor recurso para a assembleia geral, no prazo de 30 dias, a contar da data da sua comunicação, por carta registada com aviso de receção. A assembleia geral, na primeira reunião convocada após a interposição, deverá decidir sobre o mesmo. Desta decisão caberá recurso para os tribunais comuns.

3- Os associados efetivos, aliados e agregados adquirem o pleno gozo dos seus direitos três meses após a aprovação do seu pedido de admissão.

4- Os associados efetivos adquirem o direito ao voto e a eleger os órgãos sociais da ARP seis meses após a aprovação do seu pedido de admissão.

5- Os associados efetivos adquirem o direito a ser eleitos para os órgãos sociais da ARP doze meses após a aprovação do seu pedido de admissão.

6- A atribuição do título de associado honorário compete à assembleia geral, sob proposta de qualquer órgão social ou associado.

Artigo 8.º

Caducidade da inscrição

A inscrição caduca, nomeadamente:

- a) Pelo encerramento definitivo da empresa;
- b) Pela declaração de insolvência do associado.

Artigo 9.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos associados, nos termos previstos nestes estatutos e Regulamento Interno:

- a) Participar nas assembleias gerais;
- b) Discutir e votar os assuntos que às mesmas forem submetidos a aprovação em assembleias gerais;
- c) Receber o relatório de contas, o programa, o orçamento, circulares e outras publicações da associação;
- d) Ser informado dos assuntos de interesse dos associados, nomeadamente legislação do sector;
- e) Eleger e ser eleitos para os órgãos da ARP;
- f) Solicitar a convocação de assembleias gerais extraordinárias;
- g) Beneficiar em termos de perfeita igualdade com os demais associados de todas as iniciativas da ARP;
- h) Apresentar aos órgãos competentes da ARP as propostas e sugestões que considerem úteis para a prossecução das finalidades daquela;
- i) Publicitar a sua qualidade de associado da ARP, bem como utilizar o logótipo da ARP nos seus documentos e papel timbrado.

2- Os direitos consignados nas alíneas b), e), f) e h) do número 1 deste artigo só podem ser exercidos pelos associados efetivos.

Artigo 10.º

Deveres dos associados

1- São deveres dos associados:

- a) Respeitar o preceituado nos estatutos e regulamento, assim como as deliberações dos seus órgãos, facilitando e auxiliando estes no desempenho das suas funções;
 - b) Exercer o cargo para que foram eleitos, salvo impedimento ou motivos de escusa admitidos;
 - c) Pagar a joia de inscrição, as quotas e demais encargos que forem fixados pelos órgãos competentes da ARP;
 - d) Prestar as informações e fornecer os elementos de carácter técnico ou profissional que lhes forem solicitados para a realização dos fins sociais;
 - e) Contribuir, por todas as formas ao seu alcance, para o bom nome e o prestígio da ARP e para a eficácia da sua ação;
 - f) Comparecer às assembleias gerais e outras reuniões para que forem convocados;
 - g) Comunicar à ARP qualquer alteração que ocorra no seu âmbito de representação.
- 2- A alínea b) do número anterior não se aplica aos associados aliados e associados agregados.
- 3- As alíneas b), c), f) e g) não se aplicam aos associados honorários.

Artigo 11.º

Representação dos associados

- 1- O representante de cada associado junto da ARP deverá ser designado e comunicado por escrito no prazo máximo de 15 dias após a admissão na associação, pelo associado.
- 2- A substituição do representante indicado no número anterior deverá ser informada por escrito no prazo máximo de 15 dias.

Artigo 12.º

Perda de qualidade de associado

- 1- Perdem a qualidade de associados efetivos, aliados e agregados:
- a) Os associados que deixarem de reunir os requisitos para a sua admissão;
 - b) Aqueles que pedirem a sua demissão, por carta registada ou correio eletrónico com aviso de receção, dirigida ao presidente da direcção, com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data em que a perda de qualidade de associado deverá começar a ter efeito;
 - c) Aqueles que, em sede de processo disciplinar, forem sancionados com pena de expulsão;
 - d) Aqueles que não regularizem as suas quotas ou demais encargos, mantendo-as em falta por mais de seis meses.
- 2- A exclusão dos associados pelos motivos previstos no número anterior são da competência da direcção ou da assembleia geral, conforme dispõe o artigo 43.º
- 3- A perda de qualidade de associado efetivo, aliado ou agregado, não desobriga do pagamento das quotas e encargos devidos até à data em que esse facto tiver lugar e implica a perda do direito ao património social.
- 4- A readmissão poderá ter lugar comprovando-se que deixaram de se verificar as razões determinantes da exclusão.

Artigo 13.º

Direitos dos associados demitidos, excluídos ou cuja inscrição caducou

O associado que por qualquer forma deixe de pertencer a ARP não terá direito a receber as quotizações que haja pago e perde o direito ao património social, sem prejuízo da sua responsabilidade por todas as quotas relativas ao tempo em que foi membro da ARP, deixando de beneficiar dos acordos e/ou protocolos celebrados pela ARP com outras entidades.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposição geral

Artigo 14.º

Órgãos sociais

1- Para a prossecução das atribuições constantes dos presentes estatutos, conta a ARP com os seguintes órgãos:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção;
- c) Conselho fiscal.

2- A designação, para os cargos dos órgãos sociais, será feita por eleições através de sufrágio secreto nos termos do regulamento.

3- Os órgãos sociais podem ser remunerados nas condições a definir em Regulamento Interno.

4- O montante da remuneração terá que ser submetido à aprovação da assembleia geral sob proposta da direcção.

Artigo 15.º

Duração do mandato dos titulares dos órgãos

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal são eleitos em assembleia geral eleitoral.

2- Os membros referidos no número anterior exercerão as respetivas funções por mandatos com a duração de três anos.

3- Findo o período dos respetivos mandatos os membros dos corpos sociais conservar-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

4- Os órgãos da ARP poderão ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral em reunião extraordinária, expressamente convocada para o efeito, na qual serão eleitos os órgãos transitórios de gestão, sua duração e objetivos.

Artigo 16.º

Elegibilidade

1- Só poderão ser eleitos os associados efetivos que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sociais, e que estejam inscritos como associados da ARP há mais de doze meses.

2- Nenhum associado efetivo pode ser eleito para mais de um cargo.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 17.º

Natureza e composição

1- A assembleia geral é o órgão máximo da ARP, nela tendo assento todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, mas cabendo apenas aos seus associados efectivos o poder deliberativo.

2- As deliberações da assembleia geral, tomadas por maioria dos votos dos associados presentes ou representados, vinculam todos os associados.

Artigo 18.º

Competência

São competências da assembleia geral, para além das definidas na lei:

- a) Eleger a respectiva mesa;
- b) Eleger os demais órgãos da associação, em regime de listas solidárias pelo período de três anos;
- c) Destituir os titulares dos órgãos sociais da associação, como disposto no artigo 23.º, no seu número 2;
- d) Deliberar, sobre os recursos interpostos de decisões proferidas pela direcção, no âmbito de processos disciplinares;
- e) Aprovar o relatório e contas relativo ao ano anterior, bem como o programa e o orçamento para o ano em curso;
- f) Fixar, sob proposta de direcção, o valor da jóia, das quotas e demais encargos;
- g) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as questões relativas à associação;
- h) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e Regulamento Interno;
- i) Deliberar sobre a dissolução e liquidação da associação;
- j) Autorizar a direcção, ouvido o conselho fiscal, a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis.

Artigo 19.º

Reuniões

- 1- A assembleia geral reúne ordinariamente até 31 de março de cada ano para os fins constantes da alínea e) do artigo anterior.
- 2- A assembleia-geral reúne de três em três anos, até 31 de março, para fins eleitorais, nos termos do artigo 15.º
- 3- A assembleia geral reunir-se-á extraordinariamente sempre que a sua convocação for requerida ao presidente da mesa, pela direcção, pelo conselho fiscal, ou no mínimo, por um quarto dos associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos.
- 4- Qualquer associado poderá fazer-se representar por outro associado com assento na assembleia geral mediante carta ou correio eletrónico com aviso de receção endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral, mas nenhum associado poderá representar mais de três associados.
- 5- As assembleias gerais podem realizar-se presencialmente, por meios telemáticos ou em formato híbrido, conforme deliberação da mesa da assembleia geral, a indicar na convocatória.
- 6- A participação por meios telemáticos deve assegurar a autenticidade dos participantes, a segurança das comunicações e o exercício pleno dos direitos de voto.

Artigo 20.º

Convocatórias

- 1- A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa por aviso postal ou correio eletrónico com aviso de receção e publicação no site da ARP, dirigida a todos os associados com, pelo menos, 15 dias de antecedência.
- 2- Em ano de eleições a assembleia geral deverá ser convocada com, pelo menos, 30 dias de antecedência.
- 3- A convocatória para uma assembleia geral extraordinária deverá ser feita a todos os associados com, pelo menos, 30 dias de antecedência.
- 4- De tal convocatória constará a ordem de trabalhos e, quando se trate da convocação de uma assembleia geral extraordinária, dela constará ainda a indicação de quem a requereu e dos motivos invocados para a sua realização.

Artigo 21.º

Mesa da assembleia geral

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.
- 2- Para além dos membros efectivos, é eleito um suplente.
- 3- Em caso de impedimento definitivo, a substituição dos membros será efetuada, por deliberação da mesa, nos seguintes termos:
 - a) O presidente pelo vice-presidente;
 - b) Os restantes membros pelo suplente previamente eleito.

4- Ao presidente da mesa, para além dos demais poderes que lhe são conferidos pelos presentes estatutos, compete dirigir os trabalhos da assembleia geral.

5- Ao vice-presidente compete coadjuvar o presidente e substituí-lo nas faltas e impedimentos.

6- Ao secretário compete:

a) Verificar a regularidade da situação estatutária dos associados que se apresentam à assembleia;

b) Escrutinar os votos;

c) Elaborar a acta.

7- Faltando à reunião da assembleia os membros da mesa, a sua substituição efetuar-se-á nos seguintes termos:

a) O presidente, pelo vice-presidente ou, se este faltar também, pelo associado que a assembleia designar;

b) O secretário, por associado para o efeito convidado por quem presida a reunião.

Artigo 22.º

Quórum

1- A assembleia geral pode deliberar, em primeira convocatória, desde que à mesma compareçam ou se façam representar metade dos associados efectivos.

2- A assembleia geral pode deliberar, em segunda convocatória, meia hora depois da primeira convocatória, com qualquer número de associados, sempre que o assunto seja o mesmo da primeira e tal se declare no aviso convocatório.

Artigo 23.º

Deliberações

1- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por maioria simples de votos dos associados presentes e representados, salvo quando a lei ou os estatutos exigirem maioria qualificada.

2- As deliberações sobre os estatutos, Regulamento Interno e destituição dos titulares dos órgãos sociais, exigem o voto favorável de três quartos do número de votos expressos dos associados presentes e representados.

3- As deliberações sobre a dissolução da associação só poderão ser pronunciadas com o acordo de pelo menos três quartos dos associados efectivos.

4- A autorização para contrair empréstimos e adquirir, alienar ou onerar bens depende da maioria dos presentes ou representados, sempre que se aplique o artigo 33.º, número 3.

5- Cada associado efectivo tem direito a um voto.

6- O não pagamento da quota referente ao trimestre vencido e demais encargos impede o exercício do direito de voto.

SECÇÃO III

Da direcção

Artigo 24.º

Natureza e composição

1- A direcção é o órgão executivo responsável pela gestão e administração da associação, bem como pela sua representação a nível nacional e internacional.

2- A direcção é um órgão colegial e é composto de um presidente, dois vice-presidentes, um secretário e um tesoureiro.

3- As listas concorrentes a eleição para a direcção deverão indicar o cargo que cada um dos respetivos elementos ocupará na direcção.

4- A lista referida no número anterior incluirá um suplente.

5- Em caso de impedimento definitivo, a substituição dos membros será efetuada, por deliberação da própria direcção, nos seguintes termos:

a) O presidente por um dos vice-presidentes;

b) Os restantes membros pelo suplente previamente eleito.

Artigo 25.º

Competência

- 1- São competências da direcção, para além das definidas no Regulamento Geral Interno:
- a) Dar execução às deliberações da assembleia geral;
 - b) Representar oficialmente a ARP;
 - c) Cumprir e fazer cumprir os regulamentos da ARP;
 - d) Elaborar e submeter à aprovação da assembleia geral os relatórios de onde constem a informação sobre a execução do plano de actividades e as contas do exercício anterior;
 - e) Apresentar à assembleia geral o plano de actividades e orçamento para o exercício seguinte;
 - f) Elaborar processos disciplinares e submetê-los à apreciação e aprovação da assembleia geral;
 - g) Apresentar alterações aos estatutos e Regulamento Geral Interno e submetê-los à apreciação e aprovação da assembleia geral;
 - h) Propor à assembleia geral a fixação do valor de jóia de admissão e da quota anual;
 - i) Criar campanhas temporárias de isenção de joia de inscrição;
 - j) Criar, organizar e dirigir os serviços e contratar todo o pessoal necessário;
 - k) Deliberar sobre a admissão ou readmissão de associados efetivos, associados aliados e associados agregados;
 - l) Propor à assembleia geral a filiação da associação noutros organismos nacionais e internacionais;
 - m) Negociar convenções coletivas de trabalho;
 - n) De modo geral, tomar as resoluções administrativas e praticar os atos de gestão indispensáveis à realização dos fins da ARP e que não sejam da competência dos outros órgãos;
 - o) Criar comissões técnicas sempre que se considere necessário.
- 2- Para obrigar a associação em quaisquer actos e ou contratos são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, devendo uma delas ser a do presidente da direcção ou no seu impedimento o vice-presidente substituto.
- 3- A direcção, quando disso tiver justificada necessidade, poderá fazer-se representar por pessoa qualificada, munida de mandato especial para o efeito, mediante deliberação unânime dos membros da direcção, exarada em ata.

Artigo 26.º

Reuniões e quórum

- 1- As reuniões da direcção realizar-se-ão periodicamente e sempre que se julgue necessário, quando convocadas pelo seu presidente.
- 2- As deliberações só poderão ser aprovadas por maioria dos membros da direcção, cabendo ao presidente ou, no impedimento deste, ao vice-presidente substituto, em caso de empate, o voto de qualidade.
- 3- É obrigatória a comparência às reuniões dos membros da direcção, implicando a ausência a duas reuniões ordinárias consecutivas sem motivo justificado ou com justificação não aceite pela maioria dos restantes membros a perda automática do respectivo mandato.
- 4- A direcção pode convocar, sempre que o entenda, outros associados ou colaboradores para as suas reuniões.
- 5- As reuniões de direcção poderão realizar-se presencialmente e/ou por meios telemáticos.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 27.º

Natureza e composição

- 1- O conselho fiscal é o órgão fiscalizador da actividade da ARP.
- 2- O conselho fiscal é composto por um presidente, um vice-presidente e um secretário.
- 3- Para além dos membros efetivos, é eleito um suplente.
- 4- Em caso de impedimento definitivo, a substituição dos membros será efetuada, por deliberação do próprio conselho fiscal, nos seguintes termos:

- a) O presidente pelo vice-presidente;
- b) Os restantes membros pelo suplente previamente eleito.

5- O conselho fiscal poderá, a seu pedido, ter a assessoria de peritos ou auditores para o coadjuvarem no exercício das funções que lhe cabem.

Artigo 28.º

Competência

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar os actos da direcção;
- b) Prestar parecer sobre o relatório e contas anual;
- c) Zelar pelo cumprimento dos estatutos e regulamentos;
- d) Dar parecer, sobre os assuntos que a assembleia geral ou direcção entendam submeter à sua apreciação;
- e) Verificar, sempre que o entenda, as contas da associação;
- f) Apresentar alterações aos estatutos e Regulamento Geral Interno e submetê-los à apreciação e aprovação da assembleia geral.

Artigo 29.º

Reuniões e quórum

1- O conselho fiscal reúne, pelo menos, uma vez por ano e, além disso, sempre que convocado pelo seu presidente.

2- O conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus membros, tendo o presidente o voto de qualidade em caso de empate.

3- É obrigatória a comparência dos membros às reuniões do conselho fiscal, pelo que a sua falta a duas reuniões ordinárias sem motivo justificado ou com justificação não aceite pela maioria dos restantes membros implica a perda automática do respectivo mandato.

4- O conselho fiscal pode convocar, sempre que o entenda, outros associados ou colaboradores para as suas reuniões.

5- As reuniões do conselho fiscal poderão realizar-se presencialmente e/ou por meios telemáticos.

SECÇÃO V

Das eleições

Artigo 30.º

Votação

1- As eleições dos órgãos sociais serão feitas por escrutínio secreto, na forma prevista na lei geral para os actos eleitorais similares, na parte em que os presentes estatutos sejam omissos.

2- Podem votar todos os sócios efectivos, no pleno gozo dos seus direitos, e que estejam inscritos na ARP há mais de seis meses.

3- O direito ao voto é exercido presencialmente, pelo próprio associado ou representante devidamente mandatado para o efeito, ou por correspondência, com garantia dos princípios da confidencialidade em matéria eleitoral previstos nestes estatutos.

4- Cada eleitor não poderá representar mais de três associados, devendo, para tal, apresentar documento emitido pelo representado conferindo poderes para o acto, reservando-se ao presidente da mesa da assembleia geral o direito de exigir os elementos que considere necessários para comprovar tal delegação de poderes.

5- O associado representado deverá igualmente informar, por aviso postal ou correio eletrónico com aviso de receção, a ARP que delegou poderes noutro associado efetivo, identificando-o.

6- A não observância das regras previstas nos números anteriores, aquando da realização do acto eleitoral, poderá determinar a invalidade do voto.

Artigo 31.º

Listas eleitorais

1- Poderão apresentar listas eleitorais para concorrer aos diferentes órgãos sociais:

- a) A direcção em exercício de funções;
 - b) Todos os associados efetivos, no pleno gozo dos seus direitos e com inscrição na ARP há doze meses, que para tal formem as respectivas listas eleitorais e reúnam um mínimo de 20 associados proponentes.
- 2- Nos termos do número anterior, não são considerados «associados proponentes» os associados que compõem a lista eleitoral candidata aos diferentes órgãos sociais.
- 3- Os proponentes enviarão ao presidente da mesa da assembleia, até 15 dias antes da data das eleições, a respectiva lista candidata.
- 4- O presidente da mesa da assembleia afixará na sede social e publicará no site institucional da ARP as listas candidatas, até 10 dias antes das eleições.

CAPÍTULO IV

Do regime financeiro

Artigo 32.º

Proveitos

- 1- Constituem proveitos da ARP:
- a) O produto das jóias e quotas a pagar pelos associados;
 - b) As quantias resultantes da comercialização de impressos ou quaisquer outros documentos relacionados com a actividade transportadora;
 - c) As quantias provenientes da prestação de serviços de apoio ao sector;
 - d) Subsídios, patrocínios e verbas provenientes da promoção da atividade e sua divulgação;
 - e) Quantias resultantes de protocolos celebrados, formações, eventos, entre outros;
 - f) Quaisquer donativos, legados ou outras receitas que venham a ser atribuídas à associação;
 - g) As quantias resultantes de serviços de carácter económico e social prestados aos associados;
 - h) Juros provenientes dos seus fundos capitalizados.
- 2- Todos os proveitos serão obrigatoriamente depositados em instituições bancárias em contas da associação.

Artigo 33.º

Custos

- 1- As despesas da ARP são as constantes dos orçamentos previamente aprovados e terão a aplicação que neles estiver definida.
- 2- Sempre que se preveja que o valor das realizações possa vir a ultrapassar o valor orçamentado ou tiver aplicação divergente da que estiver definida, deverá ser elaborado e aprovado orçamento suplementar.
- 3- Os contratos de aquisição de bens móveis, estudos, projectos, empréstimos ou outros contratos susceptíveis de gerar encargos financeiros de valor superior a 25 000,00 € necessitam de deliberação específica da assembleia geral.

Artigo 34.º

Jóia

- 1- Pela admissão pagará o associado efetivo, aliado e agregado uma joia de montante a fixar pela assembleia geral, sob a proposta da direcção.
- 2- A direcção poderá isentar o pagamento de joia, através de campanhas temporárias de angariação de novos associados.
- 3- Ficarão isentos do pagamento da jóia os associados honorários.

Artigo 35.º

Quotas

- 1- Os associados efetivos, aliados e agregados ficam sujeitos ao pagamento de uma quota, cujo valor é fixado pela assembleia geral, sob proposta da direcção.
- 2- A quota referida no ponto anterior pode ser liquidada mensal, trimestral, semestral ou anualmente.
- 3- Será da responsabilidade dos associados faltosos o pagamento de todas as despesas e os encargos que a

ARP tenha de suportar em virtude da demora no pagamento das quotas ou para cobrança das importâncias em dívida (incluindo honorários de advogado, de agente de execução, custas judiciais ou outras.

Artigo 36.º

Critério de fixação e lugar do pagamento da joia e da quota

1- O quantitativo da joia e das quotas exigíveis a cada associado serão aprovadas pela assembleia geral, sob proposta da direção.

2- A joia e as quotas serão cobradas segundo o processo a definir pela direção.

Artigo 37.º

Movimento de fundos

1- A ARP manterá em caixa apenas os meios indispensáveis à efetivação das despesas correntes ou à liquidação de compromissos imediatos que não possam ser satisfeitos por cheque ou transferência bancária.

2- O movimento das importâncias depositadas será feito mediante transferência bancária, cheque assinado por dois membros da direção ou por um membro da direção e um mandatário por ele nomeado para o efeito, ou outros meios de pagamento eletrónico legalmente admissíveis.

Artigo 38.º

Aquisição e alienação de bens

1- A ARP poderá adquirir bens a título gratuito e a título oneroso, porém só lhe será lícito adquirir os bens móveis e imóveis que se mostrem necessários a consecução dos fins sociais.

2- A aquisição de bens imóveis a título oneroso depende sempre de autorização, por maioria dos presentes, na assembleia geral.

3- Fica igualmente sujeito a autorização, por maioria dos presentes, na assembleia geral, a alienação de bens imóveis.

Artigo 39.º

Orçamento

1- A vida financeira e a gestão da ARP no seu conjunto ficam subordinadas a orçamento anual a aprovar pela assembleia geral, eventualmente corrigido por orçamentos suplementares que se tornem necessários.

2- O conselho fiscal emitirá parecer sobre a proposta de orçamento apresentada pela direção.

Artigo 40.º

Ano social

O ano social coincidirá com o ano civil.

Artigo 41.º

Relatório, balanço e contas anuais

1- A direção elaborará, com referência a 31 de dezembro de cada ano, e apresentará á assembleia geral, dentro do prazo legalmente estabelecido, o relatório, balanço e contas de cada exercício.

2- O relatório, balanço e contas da direção serão remetidos aos membros da assembleia geral, com antecedência não inferior a quinze dias da data da reunião, devendo, durante o mesmo prazo, estar patentes, na sede, exemplares dos referidos documentos para exame dos associados.

Artigo 42.º

Reservas

Do saldo da gerência será deduzida a percentagem de 10 % para constituição do fundo de reserva que será utilizado na cobertura de eventuais prejuízos ou em quaisquer outros fins que forem deliberados em assembleia geral.

CAPÍTULO V

Da disciplina

Artigo 43.º

Sanções

1- As infrações aos preceitos estatutários, Regulamento Interno, bem como as deliberações da assembleia geral e direção ficam sujeitas as seguintes penalidades, consoante a sua gravidade e demais circunstâncias que nela ocorram:

- a) Advertência;
- b) Sanção pecuniária;
- c) Suspensão até um ano;
- d) Expulsão.

2- Constitui infração disciplinar grave, passível de expulsão, nomeadamente os procedimentos contrários a deliberações legítimas dos órgãos estatutariamente competentes e que prejudiquem a prossecução de interesses associativos fundamentais; e o não pagamento de quotas e/ou demais encargos há mais de seis meses.

3- A sanção pecuniária prevista na alínea b), do número 1, deste artigo terá um valor mínimo equivalente a dez vezes o valor da quota mensal e máximo equivalente a cem vezes o valor da mesma quota, que estiver em vigor à data da infração.

4- Compete a direção a aplicação da sanção prevista na alínea a), e as sanções previstas nas alíneas b) a d) do número 1 do presente artigo, quando a infração em causa se reportar a falta de pagamento pontual das quotas.

5- Compete a assembleia geral a aplicação das sanções mencionadas nas alíneas b), c) e d), do número 1 do presente artigo, com exceção do disposto no número anterior.

Artigo 44.º

Defesa do arguido

1- Nenhuma das sanções poderá ser aplicada sem que o arguido seja notificado para apresentar a sua defesa no prazo de quinze dias, remetendo-lhe nota discriminativa da arguição deduzida contra ele.

2- As notificações serão feitas por carta registada ou correio eletrónico, com aviso de receção.

3- Das decisões da direção cabe recurso para a assembleia geral, e das decisões da assembleia geral cabe recurso para os tribunais comuns.

4- Os recursos devem ser interpostos no prazo de 15 dias a contar da data da notificação da decisão, tendo aqueles efeitos suspensivos.

Artigo 45.º

Pagamento da sanção pecuniária

1- A sanção pecuniária deve ser liquidada no prazo de trinta dias a contar da data da notificação, feita nos termos do número 2 do artigo precedente, ou em caso de recurso, 30 dias após a notificação da decisão final.

2- O pagamento da sanção pecuniária poderá ser feito por utilização de qualquer quantitativo do infrator que se encontre em poder da ARP.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais e finais

Artigo 46.º

Regulamento Geral

Os presentes estatutos serão regulamentados através do Regulamento Geral Interno da ARP.

Artigo 47.º

Alterações aos estatutos

As propostas de alteração dos estatutos e regulamento só poderão ser discutidas e votadas em assembleia geral extraordinária, só fazendo vencimento ao abrigo do disposto no número 2 do artigo 23.º

Artigo 48.º**Destituição dos titulares dos órgãos**

1- A deliberação sobre a destituição dos órgãos sociais da ARP compete à assembleia geral em reunião extraordinária.

2- A destituição será baseada em proposta explícita e fundamentada em actos ou atitudes que envolvam graves prejuízos e desprestígio para a ARP ou associados.

3- Durante a vacatura proceder-se-á da seguinte forma:

a) O cargo do titular destituído será assegurado por um dos restantes membros da mesa ou do órgão a que pertença, designado por estes entre si;

b) Se a destituição for colectiva, a mesa da assembleia geral será constituída pelo conselho fiscal e a direcção e o conselho fiscal serão substituídos pela mesa da assembleia geral.

Artigo 49.º**Incompatibilidades**

1- Nenhum associado eleito pelos órgãos sociais poderá acumular cargos nos referidos órgãos.

2- A substituição do representante legal na ARP que pertença aos órgãos sociais implica a perda de mandato.

3- Está vedado o acesso aos órgãos sociais a todos os associados que façam parte dos órgãos de outra associação que se insira no mesmo âmbito da ARP.

Artigo 50.º**Dissolução e liquidação**

1- A ARP dissolve-se nos casos previstos na lei ou por deliberação da assembleia geral extraordinária, com base no disposto no número 3 do artigo 23.º

2- O destino do património, ressalvadas as disposições legais aplicáveis, competirá à assembleia geral.

3- A liquidação, neste âmbito, será tomada a cargo de uma comissão nomeada para o efeito pela assembleia geral.

Artigo 51.º**Vigência**

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Regulamento Interno**CAPÍTULO I****Âmbito e serviços****Artigo 1.º****Âmbito**

Em conformidade com o disposto do artigo 4.º dos estatutos, a ARP prestará aos associados no âmbito da sua atividade:

a) Assistência jurídica, através de consultores jurídicos, sobre a interpretação e o cumprimento das normas legais referentes ao exercício da sua atividade;

b) A assistência jurídica deverá ser solicitada e prestada preferencialmente por escrito;

c) Assistência técnica ou documental;

d) Assistência profissional, nomeadamente através de colóquios ou congressos, que visem uma melhoria do nível profissional;

e) Outros meios de assistência que se julguem oportunos.

Artigo 2.º

Comunicações

1- Para efeitos técnicos e estatísticos, deverão os associados efetivos, aliados e agregados prestar todas as informações solicitadas pela associação.

2- Deverão os associados comunicar qualquer alteração respeitante à sua denominação social, sede, capital social, gerência e forma jurídica no prazo máximo de 30 dias.

Artigo 3.º

Pagamento de quotas

1- As quotas consideram-se vencidas no 1.º dia do trimestre a que se reportarem, devendo ser liquidadas no prazo de 30 dias a contar da sua emissão.

2- Todos os demais encargos deverão respeitar o prazo de liquidação disposto no ponto anterior.

3- O pagamento das quotas e/ou demais encargos deverá ser feito única e exclusivamente pelo sistema de débito direto para as empresas que se tornem associadas da ARP após a publicação dos estatutos da ARP e do presente Regulamento Interno no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- Para as empresas que se tornaram associadas da ARP antes da data prevista no número anterior, mantém-se a possibilidade de pagamento das quotas e/ou demais encargos pelas restantes vias, exceto se estiverem em mora há mais de seis meses, aplicando-se neste caso o disposto no número anterior.

Artigo 4.º

Suspensão dos serviços

Sem prejuízo da alínea *d)* do artigo 12.º dos estatutos, e embora não perdendo a qualidade de associado efetivo, aliado ou agregado, a prestação de serviços aos associados fica suspensa automaticamente até regularização das quotas ou demais encargos vencidos ou até que termine o respetivo procedimento disciplinar.

Artigo 5.º

Disciplina dos associados

1- O não cumprimento do disposto nos estatutos, deliberações da assembleia geral, da direção, e presente regulamento interno constitui infração disciplinar, punível consoante a sua gravidade e respeitando os princípios da proporcionalidade e do direito de defesa:

- a)* Advertência;
- b)* Sanção pecuniária;
- c)* Suspensão até um ano;
- d)* Expulsão.

2- Compete a direção a aplicação da sanção prevista na alínea *a)*, e as sanções previstas nas alíneas *b)* a *d)* do número 1 do presente artigo, quando a infração em causa se reportar a falta de pagamento pontual das quotas.

3- Compete à assembleia geral a aplicação das sanções mencionadas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)*, do número 1 do presente artigo, com exceção do disposto no número anterior.

4- A aplicação das sanções referidas no número 1 do presente artigo serão sempre precedidas da dedução de acusação escrita, contendo especificamente os factos que integram a presumível infração e da sua notificação ao associado acusado, por carta registada com aviso de receção, para que apresente, querendo, a sua defesa no prazo de 15 dias.

5- Das decisões da direção cabe recurso para a assembleia geral, e das decisões da assembleia geral cabe recurso para os tribunais comuns.

6- Os recursos referidos no número anterior têm sempre efeito suspensivo.

7- A falta de pagamento pontual das contribuições a que os associados efetivos, aliados e agregados se obrigam ou estejam obrigados para com a ARP dará lugar à aplicação de sanções disciplinares, sem prejuízo do recurso para os tribunais comuns, para obtenção do pagamento das importâncias em dívida.

CAPÍTULO II

Das eleições

Artigo 6.º

Convocação eleitoral

Será da competência do presidente da assembleia geral o envio por aviso postal ou correio eletrónico com aviso de receção a todos os associados efetivos, com pelo menos 30 dias de antecedência, a convocatória para a assembleia eleitoral.

Artigo 7.º

Prazo para entrega de candidaturas

1- As listas de candidatura deverão ser entregues, mencionando os membros e os respetivos cargos a eleger e acompanhadas de um termo de aceitação e do programa de ação, até às 18h00 do 15.º dia anterior ao ato eleitoral.

2- Até 10 dias antes do ato eleitoral, terá o presidente da assembleia geral de proceder ao envio, por aviso postal ou correio eletrónico com aviso de receção, a todos os associados efetivos, das listas candidatas aos órgãos sociais com a indicação dos membros e os cargos a eleger.

3- Na convocatória deverá também constar a indicação do local, data e hora, em que o ato eleitoral decorrerá.

4- Deverá constar das listas, obrigatoriamente, um substituto para cada órgão social a eleger.

Artigo 8.º

Apresentação das listas

1- As listas candidatas serão classificadas pela ordem alfabética segundo a apresentação cronológica ao presidente da assembleia geral.

2- Todas as reclamações serão analisadas e decididas pela mesa da assembleia geral. A decisão será proferida no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 9.º

Ato eleitoral

1- A assembleia geral eleitoral funcionará, pelo menos, durante duas horas.

2- Na abertura da assembleia geral eleitoral, as listas candidatas designarão entre os presentes, um seu representante para, junto da mesa da assembleia geral eleitoral, como escrutinador, acompanhar o ato eleitoral.

3- O resultado das eleições será anunciado pelo presidente da mesa da assembleia geral eleitoral, depois de elaborada a respetiva ata, assinada pela mesa, pelos escrutinadores e pelos presentes que o desejarem.

4- No caso de igualdade de votos entre as duas listas mais votadas, proceder-se-á a nova eleição, entre as mesmas, para desempate.

5- A nova votação deverá ser realizada no prazo de 15 dias.

6- Em caso de adiamento das eleições, os eleitos mantêm-se em plenas funções até à realização das eleições e respetiva tomada de posse dos novos eleitos, sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 451.º do Código do Trabalho.

Artigo 10.º

Reclamação

1- O prazo de reclamação sobre qualquer irregularidade verificada no decorrer da eleição será de dois dias e deverá ser dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral eleitoral pelo associado que tenha assistido ao mesmo e se encontre em pleno gozo dos seus direitos.

2- A mesa da assembleia geral eleitoral apreciará as reclamações e emitirá a sua decisão no prazo máximo de quarenta e oito horas.

3- Findo o prazo para as reclamações e decisão sobre as mesmas, a mesa da assembleia geral eleitoral organizará uma relação com os nomes dos candidatos da lista vencedora, que será divulgada aos associados.

Artigo 11.º**Posse dos órgãos**

A tomada de posse dos órgãos eleitos será conferida pelo presidente da mesa da assembleia geral e terá lugar na sede da ARP ou em local a designar, até um mês após a assembleia eleitoral.

Artigo 12.º**Perda de mandato**

São causas da perda de mandato do associado eleito:

- a) A perda da qualidade de associado efetivo;
- b) O não cumprimento dos estatutos e regulamentos internos;
- c) A desistência de associado, comunicada à direção;
- d) A exoneração de associado, deliberada em assembleia geral.

CAPÍTULO III**Dos custos sociais****SECÇÃO I****Reembolso das despesas****Artigo 13.º****Membros dos órgãos sociais**

- 1- Os cargos de órgãos sociais poderão vir a ser remunerados.
- 2- Nos termos do número anterior, cabe à direção fixar a forma e os montantes a remunerar, mediante proposta submetida à assembleia geral, em função da disponibilidade, competência técnica, responsabilidade e exigência das funções dos órgãos sociais.
- 3- Cabe igualmente à direção fixar a forma e os montantes a atribuir aos órgãos sociais por todas as despesas tidas ao serviço da ARP.

Artigo 14.º**Colaboradores**

As despesas de deslocação dos colaboradores da ARP serão pagas nos termos dos contratos coletivos por que se regem, com exceção das deslocações ao estrangeiro, cujos montantes terão de ser previamente fixados pela direção.

SECÇÃO II**Dos procedimentos contabilísticos****Artigo 15.º****Orçamento**

A ARP será gerida por planos e orçamentos aprovados nos termos dos estatutos.

Artigo 16.º**Procedimentos contabilísticos**

- 1- A ARP reger-se-á contabilisticamente de acordo com o Sistema de Normalização Contabilística (SNC) ou outro regime legal aplicável, e adotará regras de procedimento contabilístico gerais e uniformes, de forma a permitir uma atempada consolidação, verificação e prestação de contas.
- 2- A direção elaborará o manual de procedimentos e definirá prazos para uma atempada prestação de contas, de forma a permitir o rigoroso cumprimento das obrigações fiscais da ARP.

Artigo 17.º

Ordens de pagamento

Todos os pagamentos serão titulados por documentos denominados «ordem de pagamento» de que constará obrigatoriamente:

- a) O valor orçamentado;
- b) O valor despendido;
- c) O valor transitado;
- d) O valor da despesa;
- e) O número da conta a que corresponde a rubrica orçamental.

Artigo 18.º

Vigência

O presente regulamento entra em vigor após a sua aprovação e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 27 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 162, do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ANID - Associação Nacional da Indústria de Alimentação Infantil e Nutrição Entérica e Parentérica - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de março de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Nestlé Portugal, Unipessoal, L.^{da}, representada por Daniela Teresa Jorge Dias.

Vice-presidente - Danone Nutricia, Unipessoal, L.^{da}, representada por Paulo Nuno Maçãs Maia dos Santos.

Vice-presidente - Fresenius Kabi Pharma, L.^{da}, representada por Raquel Cristina Coutinho da Conceição Sobreiro.

Secretário - B. Braun Medical, L.^{da}, representada por Ana Filipa Duarte Baptista.

Tesoureiro - Grupo Alter, SA, representada por Cátia Sofia Rodrigues Lourenço da Silva.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial Penedo do Granada - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de março de 2026, para o mandato de dois anos.

Presidente - António José Figueira Domingues, empresário em nome individual.

Vice-presidente - Azimute XXI, L.^{da}, representada por Rui Miguel Pires Veríssimo.

Tesoureiro - Maria de Fátima Simões Neves, empresária em nome individual.

Secretária - Auto Serviços Pedroguense, L.^{da}, representada por Filomena Relvas Guimarães.

Vogal - J. F. Antunes Construções, L.^{da}, representada por João Filipe Antunes Paiva.

Suplente - Bruno Miguel Conceição Fernandes, empresário em nome individual.

Suplente - Tiago Dias Produções, Unipessoal, L.^{da}, representada por Tiago Fernando Ribeiro Dias.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****AECC - Associação Empresarial do Concelho de Cascais - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de maio de 2026, para o mandato de três anos.

Presidente da direção - Água Pura - Promoção, Gestão e Comercialização de Eventos Desportivos, L.^{da}, representada por Gonçalo Esteves.

Vice-presidente - Sociedade do Restaurante das Arcadas do Estoril, L.^{da}, representada por Luis Miguel Lima.

Tesoureiro - MarCascais - Sociedade Concessionária da Marina de Cascais, SA, representada por Luis Filipe Teixeira.

Vogal - MyInsurance Mediação de Seguros, L.^{da}, representada por Pedro Anselmo.

Vogal - Sailcascais, L.^{da}, representada por Vasco Serpa.

Vogal - Manuel Gomes, Unipessoal L.^{da}, representada por Manuel Gomes.

Vogal - Rota Atlântica - Serviços e Turismo L.^{da}, representada por Pedro Sarmento Gouveia.

Suplente - Yachtworks - Assistência Técnica de Embarcações de Recreio L.^{da}, representada por Lourenço Gama.

Suplente - Soc - Segurança Privada Operacional de Cascais, L.^{da}, representada por José Nóbrega.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de abril de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - 2045 - Empresa de Segurança SA, representada por Miguel Pinho.

Secretário - Powershield - Segurança Privada SA, representada por Paulo Lima.

Tesoureiro - Ronsegur - Rondas e Segurança, SA, representada por Pedro Meira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Tintas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de março de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - CIN - Corporação Industrial do Norte, SA, representada por Pedro Cerquinho da Fonseca.

Vice-presidente - Sika Portugal, SA, representada por Sérgio Costa Bettencourt.

Tesoureiro - Divercol - Indústrias Químicas, L.^{da} SA, representada por Rui Ribeiro.

Vogal - Barbot - Indústria de Tintas, SA, representada por Carlos Barbot.

Vogal - Tintas Douro, SA, representada por José David Pereira.

Vogal - PPG Dyrup, SA, representada por José Pedro Barbosa.

Vogal - Akzonobel, SA, representada por Rui Campos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Produtores de Flocos de Cereais - Substituição

Na identidade dos membros da direção da Associação Portuguesa de Produtores de Flocos de Cereais, eleitos em 14 de março de 2024 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2024, foi efetuada a seguinte substituição:

Vice-presidente - Cerealis - Produtos Alimentares, SA, representada por João Paulo Valente Pinho Rocha, passa a ser representada por Leonor Romão de Castro Bragança.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Essity Portugal, L.^{da} - Constituição

Estatutos aprovados em 25 de junho de 2026.

Preâmbulo

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.

Os trabalhadores da Essity Portugal, L.^{da}, NIPC 503 237 612, no exercício pleno dos seus direitos constitucionais e legais, e determinados a fortalecer a sua representação colectiva, a promover condições de trabalho justas e dignas, e a garantir a participação democrática na vida da empresa, aprovam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores.

A presente comissão de trabalhadores é independente de qualquer associação sindical, partido político, entidade patronal ou organização externa, actuando exclusivamente no interesse dos trabalhadores da Essity Portugal, L.^{da}, conforme o disposto no Código do Trabalho e na Constituição da República Portuguesa.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e princípios fundamentais

Artigo 1.º

Denominação e natureza

1- A presente estrutura de representação colectiva denomina-se comissão de trabalhadores da Essity Portugal, L.^{da}, adiante designada por CT.

2- A CT é o órgão democraticamente eleito pelo colectivo dos trabalhadores da empresa para exercício dos direitos e atribuições reconhecidos na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho.

3- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, organização, funcionamento e actividade da CT, em conformidade com os artigos 415.º a 439.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com as suas subsequentes alterações.

Artigo 2.º

Sede

1- A sede da CT localiza-se nas instalações da Essity Portugal, L.^{da}, sitas na Avenida D. João II, n.º 45, Edifício Central Office, sito no Parque das Nações, 1990-084 Lisboa.

2- A CT pode reunir em qualquer local adequado ao exercício das suas funções.

Artigo 3.º

Âmbito

1- A CT representa todos os trabalhadores da Essity Portugal, L.^{da}, independentemente da função desempenhada, da nacionalidade, do tipo de contrato de trabalho ou de qualquer outro critério.

2- O colectivo dos trabalhadores da Essity Portugal, L.^{da} é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos direitos de participação democrática previstos na lei e nestes estatutos.

3- A CT orienta a sua actividade pelos princípios constitucionais e legais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa, visando a sua intervenção democrática na vida da mesma.

Artigo 4.º

Autonomia e independência

1- A CT é independente do Estado, de partidos políticos, de confissões religiosas, de associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores da empresa - Nos termos do artigo 405.º do Código do Trabalho.

2- O empregador não pode promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento da CT, nem interferir na sua organização e gestão.

3- O financiamento da CT provém exclusivamente das contribuições voluntárias dos trabalhadores e de outras receitas próprias.

4- A actividade da CT desenvolve-se sem prejuízo das atribuições e competências das associações sindicais.

Artigo 5.º

Personalidade jurídica e capacidade

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, nos termos do artigo 416.º do Código do Trabalho.

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

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

CAPÍTULO II

Órgãos do colectivo de trabalhadores

São órgãos do colectivo de trabalhadores:

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

SECÇÃO I

Plenário dos trabalhadores

Artigo 6.º

Constituição e natureza

1- O plenário é a forma democrática por excelência de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, sendo constituído por todos os trabalhadores da empresa.

2- O plenário é a instância máxima de decisão do colectivo dos trabalhadores.

Artigo 7.º

Competências do plenário

1- Compete ao plenário, designadamente:

- a) Eleger a CT, aprovando simultaneamente os presentes estatutos;
- b) Pronunciar-se, sempre que convocado, sobre todos os assuntos de interesse relevante para os trabalhadores.

Artigo 8.º

Convocação do plenário

- 1- O plenário pode ser convocado pela CT ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- A convocatória é feita com a antecedência mínima de 15 dias, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos.
- 3- Em situação de emergência, o plenário pode ser convocado com a antecedência possível face à urgência.

Artigo 9.º

Funcionamento e deliberações

- 1- As deliberações do plenário são válidas quando tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 2- Para a destituição da CT ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.
- 3- O voto é directo, podendo ser secreto nas votações de eleição ou destituição da CT e nas de aprovação ou alteração dos estatutos.

Artigo 10.º

Reuniões no local de trabalho

- 1- A CT pode convocar reuniões gerais de trabalhadores a realizar no local de trabalho, nos termos do artigo 419.º do Código do Trabalho:
 - a) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento;
 - b) Durante o horário de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços urgentes e essenciais.
- 2- A CT comunica ao empregador, com antecedência mínima de 48 horas, a data, hora, número previsível de participantes e local da reunião, afixando a respectiva convocatória.
- 3- O empregador deve disponibilizar instalações adequadas para a realização das reuniões.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

Artigo 11.º

Natureza e atribuições

- 1- A comissão de trabalhadores é o órgão permanente de representação e acção do colectivo dos trabalhadores da empresa.
- 2- Compete à CT exercer os direitos e cumprir as obrigações reconhecidos na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho, designadamente:
 - a) Receber toda a informação necessária ao exercício da sua actividade;
 - b) Exercer o controlo de gestão da empresa;
 - c) Participar em processos de reestruturação da empresa e em procedimentos de alteração das condições de trabalho;
 - d) Emitir parecer prévio sobre os actos previstos na lei e nestes estatutos;
 - e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras;
 - f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
 - g) Reunir, pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa para apreciação de assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos (artigo 423.º, número 1, alínea g) do Código Trabalho).

Artigo 12.º

Direito a informação

- 1- A CT tem direito a informação sobre as seguintes matérias, nos termos do artigo 424.º do Código do Trabalho:
 - a) Planos gerais de actividade e orçamento;

- b) Organização da produção/serviços e suas implicações para os trabalhadores;
- c) Gestão de pessoal, critérios de classificação profissional, massa salarial e regalias sociais;
- d) Situação contabilística (balanço, conta de resultados e balancetes);
- e) Modalidades de financiamento e encargos fiscais;
- f) Projectos de alteração do objecto ou actividade da empresa.

2- A informação é solicitada por escrito à entidade empregadora e prestada no prazo máximo de 8 dias (ou 15 dias em caso de complexidade justificada).

Artigo 13.º

Consulta obrigatória

1- O empregador deve solicitar o parecer da CT antes de praticar os seguintes actos, nos termos do artigo 425.º do Código do Trabalho:

- a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções;
- b) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- c) Qualquer medida de que resulte diminuição substancial do número de trabalhadores, agravamento das condições de trabalho ou mudanças na organização do trabalho;
- d) Dissolução ou pedido de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer da CT deve ser emitido no prazo de 10 dias a contar da receção do pedido escrito do empregador, ou em prazo superior concedido atendendo à extensão ou complexidade da matéria.

Artigo 14.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na actividade da empresa, nos termos do artigo 426.º do Código do Trabalho.

2- No exercício do controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e acompanhar a sua execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Apresentar sugestões e críticas aos órgãos de gestão sobre formação, condições de trabalho e segurança e saúde no trabalho;
- d) Defender junto dos órgãos de gestão e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

3- O controlo de gestão não abrange poderes de gestão, não substituindo a CT os órgãos da empresa nem se co-responsabilizando com eles.

Artigo 15.º

Participação em reestruturações

1- No âmbito da participação em processos de reestruturação da empresa, a CT tem direito, nos termos do artigo 429.º do Código do Trabalho, a:

- a) Informação e consulta prévias sobre planos ou projectos de reestruturação;
- b) Informação sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação;
- c) Reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios;
- d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes da empresa.

CAPÍTULO III

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 16.º

Composição

1- Atendendo ao número de trabalhadores da Essity Portugal, L.^{da}, a CT é composta por cinco (5) membros efetivos (e dois suplentes) - Eleitos, nos termos do artigo 417.º, número 1, alínea c) do Código do Trabalho.

2- O número de membros pode ser revisto em processo eleitoral subsequente, em função da evolução do número de trabalhadores da empresa, nos limites previstos no Código do Trabalho.

3- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um membro, a substituição é efectuada pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro substituído, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue.

Artigo 17.º

Duração do mandato

1- O mandato dos membros da CT tem a duração de quatro (4) anos, nos termos do artigo 418.º do Código do Trabalho.

2- São permitidos mandatos sucessivos.

3- A CT mantém-se em funções até à eleição e tomada de posse de nova CT.

Artigo 18.º

Perda do mandato

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

2- A substituição de membro que perca o mandato efectua-se nos termos do artigo 16.º, número 3 supra.

Artigo 19.º

Secretariado

1- A CT constitui um secretariado, eleito na primeira reunião após a tomada de posse, composto por:

a) Um presidente;

b) Um vice-presidente;

c) Um secretário.

2- Compete ao presidente representar a CT, convocar e presidir às suas reuniões e assegurar a execução das deliberações.

3- Nas ausências ou impedimentos do presidente, este é substituído pelo vice-presidente.

Artigo 20.º

Reuniões internas da CT

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

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

3- As reuniões são convocadas com a antecedência mínima de 48 horas, salvo urgência.

4- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

5- Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

6- É lavrada acta de cada reunião, assinada por todos os presentes.

Artigo 21.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, salvo o disposto no número seguinte.

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

3- A delegação de poderes fica sujeita a forma escrita.

CAPÍTULO IV

Garantias, direitos e deveres dos membros da CT

Artigo 22.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada membro da CT tem direito a um crédito mensal de vinte e cinco (25) horas, nos termos do artigo 422.º do Código do Trabalho.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusive para efeito de retribuição.

3- O trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com antecedência mínima de dois dias úteis, sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, salvo motivo atendível.

Artigo 23.º

Protecção em caso de despedimento e transferência

1- O despedimento de trabalhador que seja ou tenha sido membro da CT presume-se sem justa causa, sendo-lhe aplicável a protecção especial prevista no artigo 410.º do Código do Trabalho.

2- O membro da CT não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço, nos termos do artigo 411.º do CT.

3- Esta protecção mantém-se durante o mandato e nos dois anos seguintes à cessação do mesmo.

Artigo 24.º

Confidencialidade

1- O membro da CT não pode revelar informações que tenha recebido no âmbito do direito de informação ou consulta com menção expressa de confidencialidade, nos termos do artigo 412.º do Código do Trabalho.

2- O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato.

3- O empregador não é obrigado a prestar informações cuja natureza seja suscetível de prejudicar gravemente o funcionamento da empresa, devendo fundamentar tal recusa por escrito.

Artigo 25.º

Instalações e meios

1- O empregador deve colocar à disposição da CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções, nos termos do artigo 421.º do Código do Trabalho.

2- A CT tem direito a afixar e divulgar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado posto à sua disposição pelo empregador.

3- A CT tem direito a distribuir documentação nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, podendo tal divulgação ser feita com recurso a documentos físicos ou através de meios digitais.

4- A CT tem direito de livre acesso e circulação nos locais de trabalho.

Artigo 26.º

Deveres da CT

1- São deveres da CT:

- a) Cumprir a lei e os presentes estatutos;
- b) Não prejudicar o normal funcionamento da empresa no exercício dos seus direitos e funções, nos termos do artigo 414.º do CT;
- c) Garantir a participação democrática de todos os trabalhadores;
- d) Manter-se informada sobre as condições de trabalho e interesses dos trabalhadores da empresa;
- e) Cooperar, com base no reconhecimento da independência recíproca, com as associações sindicais representadas na empresa.

CAPÍTULO V

Financiamento e património

Artigo 27.º

Receitas da CT

1- Constituem receitas da CT:

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

2- Em nenhum caso o financiamento da CT pode ser assegurado por entidade alheia ao colectivo dos trabalhadores da empresa, nos termos do artigo 434.º, número 1, alínea e) do CT.

Artigo 28.º

Destino do património em caso de extinção

1- Em caso de extinção da CT, o seu eventual património não pode ser distribuído pelos trabalhadores, nos termos do artigo 434.º, número 1, alínea g) do Código do Trabalho.

2- O património remanescente será entregue à comissão coordenadora de que a CT faça parte ou, na sua ausência, à União de Sindicatos da Região de Lisboa.

CAPÍTULO VI

Processo eleitoral

Artigo 29.º

Princípios gerais da eleição

1- Os membros da CT são eleitos de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa, por voto directo e secreto, segundo o princípio da representação proporcional, nos termos do artigo 433.º do Código do Trabalho.

2- São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da empresa, independentemente da idade, função ou tipo de contrato.

Artigo 30.º

Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída nos termos destes estatutos.

2- A CE é composta por três membros eleitos pela CT de entre os seus membros ou, na falta de CT constituída, por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- A CE assegura a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade, regularidade e independência de todos os actos eleitorais.

Artigo 31.º

Convocatória da eleição

1- A eleição é convocada pela CE com a antecedência mínima de quinze (15) dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória é feita com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos.

3- Simultaneamente, é enviada cópia da convocatória ao empregador.

4- O empregador entrega o caderno eleitoral à CE no prazo de quarenta e oito (48) horas após a receção da convocatória.

Artigo 32.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, cem (100) ou vinte por cento (20 %) dos trabalhadores da empresa.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente.

3- As candidaturas são apresentadas até dez (10) dias antes da data para o acto eleitoral.

4- As candidaturas são identificadas por uma letra, atribuída pela CE por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 33.º

Votação

A votação realiza-se em por meio de urna colocada no local de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar sem prejuízo do normal funcionamento da empresa.

Artigo 34.º

Apuramento e proclamação dos resultados

- 1- O apuramento global das votações é efetuado pela CE, que lavra a respetiva acta.
- 2- A CE proclama os resultados e os eleitos, comunicando-os à entidade empregadora e afixando-os nos locais de trabalho.
- 3- No prazo de dez (10) dias a contar do apuramento, a CE requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição e dos estatutos.

Artigo 35.º

Impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto pode impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos, no prazo de cinco (5) dias a contar da proclamação dos resultados.
- 2- O recurso é dirigido por escrito à CE, que aprecia e delibera no prazo de quarenta e oito (48) horas.
- 3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário dos trabalhadores, sem prejuízo do recurso aos tribunais competentes.

Artigo 36.º

Destituição da CT

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação do plenário dos trabalhadores.
- 2- A destituição requer votação com a participação de, no mínimo, cinquenta e um por cento (51 %) dos trabalhadores e mais de dois terços (2/3) de votos favoráveis à destituição.
- 3- A votação é convocada a requerimento de pelo menos vinte por cento (20 %) ou cem (100) trabalhadores.
- 4- Em caso de destituição, a CT demissionária mantém-se em funções de gestão corrente até à eleição e tomada de posse de nova CT, que deverá realizar-se no prazo máximo de noventa (90) dias.

CAPÍTULO VII

Registos, publicações e controlo de legalidade

Artigo 37.º

Registo e publicação

- 1- A CE requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral (DGERT - Direcção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho) o registo da constituição da CT, dos estatutos e da eleição dos seus membros, nos termos do artigo 438.º do Código do Trabalho.
- 2- O requerimento de registo da constituição e dos estatutos é efectuado no prazo de dez (10) dias a contar do apuramento global da votação, juntando os documentos legalmente exigidos.
- 3- Os estatutos e a composição da CT são publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).
- 4- A CT só pode iniciar as suas actividades após a publicação dos estatutos e da respectiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 38.º

Processo de alteração

- 1- A alteração dos presentes estatutos obedece ao mesmo processo previsto para a sua aprovação, com as necessárias adaptações, nos termos do artigo 430.º, número 6 do Código do Trabalho.
- 2- As alterações são propostas por no mínimo cem (100) ou vinte por cento (20 %) dos trabalhadores, devendo ser publicitadas com antecedência mínima de dez (10) dias antes da votação.
- 3- As alterações são aprovadas por maioria relativa dos votantes.
- 4- As alterações aprovadas são submetidas a registo e publicação nos termos do artigo 37.º destes estatutos.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 39.º

Omissões estatutárias

1- Os casos omissos nos presentes estatutos são resolvidos de acordo com os princípios gerais do Código do Trabalho e da Constituição da República Portuguesa.

2- Em caso de dúvida sobre a interpretação de qualquer disposição estatutária, prevalece a solução mais favorável aos trabalhadores.

Artigo 40.º

Entrada em vigor

1- Os presentes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A presente versão dos estatutos foi aprovada pelos trabalhadores da Essity Portugal, L.^{da} em votação realizada nos termos da lei.

Registado em 24 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 63, a fl. 70 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE - Constituição

Estatutos aprovados em 13 de março de 2026.

Introdução

Nos termos dos artigos 314.º da LTFP e 415.º do Código do Trabalho, é direito dos trabalhadores «criarem uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei». Neste sentido, e em conformidade com os artigos 430.º a 432.º do Código do Trabalho, emite-se o presente regulamento que se rege pelas seguintes cláusulas:

CAPÍTULO I

Princípios gerais - Comissão de trabalhadores

Artigo 1.º

Denominação

1- A comissão de trabalhadores da Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE - adiante abreviado por CT ULSRA -, é a estrutura representativa dos trabalhadores da Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE.

Artigo 2.º

Objeto e fins

1- A CT ULSRA é um direito dos trabalhadores e tem por finalidade a defesa dos direitos e interesses coletivos dos trabalhadores e a sua intervenção democrática na vida da ULSRA, nos termos da Constituição da República Portuguesa e do Código do Trabalho (artigos 415.º a 439.º).

Artigo 3.º

Representatividade e natureza do vínculo

1- A CT representa todos os trabalhadores da ULSRA, independentemente da natureza do respetivo vínculo laboral.

Artigo 4.º

Princípios de atuação

A CT ULSRA exerce a sua atividade com independência perante a entidade empregadora, partidos políticos, associações patronais, organizações religiosas e quaisquer outras entidades externas.

Artigo 5.º

Competências gerais

- 1- Compete à comissão de trabalhadores, designadamente:
- a) Representar os trabalhadores da ULSRA;
 - b) Exercer os direitos de informação, consulta e controlo de gestão previstos na lei;
 - c) Promover o diálogo institucional com a administração da ULSRA;
 - d) Acompanhar matérias de interesse coletivo relacionadas com organização do trabalho, condições de trabalho, segurança e saúde no trabalho, formação e demais matérias laborais;
 - e) Convocar plenários de trabalhadores nos termos legais;
 - f) Pronunciar-se sobre matérias que afetem coletivamente os trabalhadores.

Artigo 6.º

Órgãos da comissão

São órgãos da comissão de trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores, adiante designada AGT;
- b) A comissão de trabalhadores, adiante designada CT;
- c) As subcomissões de trabalhadores, adiante designadas SCT.

CAPÍTULO II

Assembleia geral de trabalhadores

Artigo 7.º

Assembleia geral de trabalhadores

A AGT é o órgão constituído por todos os trabalhadores da ULSTS EPE reunidos em plenário previamente convocado nos termos destes estatutos.

Artigo 8.º

Competências da AGT

- 1- Compete à AGT:
- a) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT e ou pelas SCT;
 - b) Apreciar e deliberar sobre assuntos apresentados pelos trabalhadores, desde que constem da convocatória, que deve ser feita nos termos destes estatutos, ou constantes da ordem de trabalhos aprovada;
 - c) Dirimir, em última instância, os conflitos ou resolver os diferendos entre os órgãos do coletivo, ou entre estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos com o propósito de habilitar a AGT a decidir de uma forma reta, justa e esclarecida;
 - d) Deliberar o recurso à greve desde que a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais.
- 2- As propostas de extinção da CT ou das SCT, ou de destituição de todos ou de qualquer dos seus membros, devem ser obrigatoriamente referendadas através de votação direta, universal e secreta antes de submetidas a deliberação em AGT.
- 3- A AGT só pode deliberar validamente sobre o recurso à greve se a maioria dos trabalhadores participar na votação e a greve for aprovada pela maioria dos votantes.

Artigo 9.º

Convocação da AGT

- 1- A AGT será convocada pela CT, por iniciativa própria ou a requerimento das SCT, ou mediante convocação por um terço ou 50 trabalhadores da ULSRA, EPE.
- 2- A AGT para deliberação do recurso à greve deverá ser convocada para o efeito por 20 % ou 200 trabalhadores da ULSRA, EPE.

3- Os requerimentos formulados pelas SCT e pelos trabalhadores, previstos no número 1 do presente artigo, devem ser dirigidos à CT por escrito, fundamentando a reunião, devendo conter uma proposta da ordem de trabalhos.

4- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao conselho de administração da ULSRA, EPE.

Artigo 10.º

Prazo e formalidades da convocatória

1- A convocatória, subscrita pela CT é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pelo ULSRA, EPE, com antecedência mínima de 10 dias, salvo em assuntos de manifesta urgência, em que a antecedência mínima será reduzida para 48 horas.

2- No caso de a convocatória resultar de requerimento das SCT ou de pelo menos um terço ou 50 trabalhadores, a CT deve convocar a AGT para que se realize no prazo de 20 dias, contados da data de receção do requerimento.

3- Da convocatória devem constar obrigatoriamente as seguintes indicações:

- a) Tipo, local, dia e hora de reunião;
- b) Número de presenças de trabalhadores necessários para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 12.º destes estatutos;
- c) Ordem de trabalhos da AGT.

Artigo 11.º

Reuniões da AGT

1- A AGT reúne ordinariamente, uma vez por ano, no mês de janeiro, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT no decorrer do ano civil anterior.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo anterior.

Artigo 12.º

Mesa da AGT

1- A mesa da AGT é constituída pelos seguintes membros, eleitos por escrutínio secreto:

- a) Dois membros da CT;
- b) Um membro de cada uma das SCT.

2- A CT e as SCT elegem os respetivos membros da mesa na reunião que anteceder a realização da AGT.

3- A mesa é eleita apenas para uma única reunião.

4- O presidente é eleito, por voto secreto, entre os membros eleitos nos termos do número 1, no início de cada AGT, bem como dois secretários.

Artigo 13.º

Competência da mesa da AGT

1- Ao presidente da mesa compete:

- a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;
- b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;
- c) Evitar que qualquer trabalhador apresente assunto já exposto por outro;
- d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores na AG.

2- Aos secretários compete:

- a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião;
- c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia;
- d) Servir de escrutinador no caso de votações;
- e) Redigir as atas da assembleia.

3- Os restantes membros da mesa coadjuvam os trabalhos no que for necessário e substituem o presidente ou os secretários se estes se ausentarem.

Artigo 14.º

Reunião de emergência

1- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excecionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência mínima de 24 horas, de modo a garantir a presença do major número de trabalhadores possíveis.

3- A classificação da natureza urgente, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 15.º

Reuniões de âmbito limitado

1- Poder-se-ão realizar reuniões regionais ou locais, convocadas pelas SCT respetivas, que deliberarão sobre:

a) Assuntos de interesse específico para a região ou local de trabalho;

b) Questões pertinentes à competência delegada na subcomissão de trabalhadores da região. Artigo 12.º - Funcionamento da AGT

c) 1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes pelo menos 100 trabalhadores da ULSRA, EPE ou meia hora mais tarde independentemente do número de trabalhadores presentes.

2- As deliberações da AGT são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Para destituição da CT e ou das SCT e a destituição de todos ou de qualquer/quaisquer dos seus membros é requerida a participação mínima de 20 % de trabalhadores da ULSRA, EPE.

Artigo 16.º

Funcionamento da AGT

1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes pelo menos 100 trabalhadores da ULSRA, EPE ou meia hora mais tarde independentemente do número de trabalhadores presentes.

2- As deliberações da AGT são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Para destituição da CT e ou das SCT e a destituição de todos ou de qualquer/quaisquer dos seus membros é requerida a participação mínima de 20 % de trabalhadores da ULSRA, EPE.

Artigo 17.º

Sistema de votação em AGT

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, à exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é secreto nas votações referentes à destituição das CT e das SCT, ao recurso à greve, e sempre que esteja em causa o nome dos trabalhadores.

4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento integrado nos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Comissão de trabalhadores

Artigo 18.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A CT é o órgão de representação eleito pelo coletivo dos trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição e na lei, estando sujeita à supervisão da AGT.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos nos números anteriores.

Artigo 19.º

Personalidade e capacidade jurídica

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 fins previstos na lei.

Artigo 20.º

Início de atividade

A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos estatutos e da respetiva composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 21.º

Direitos da comissão de trabalhadores

São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos serviços;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
- f) Propor aos trabalhadores formas concretas de atuação;
- g) Desenvolver a ação necessária à mobilização dos trabalhadores para as tomadas de posição coletivas;
- h) Propor à administração a criação de cursos de especialização, aperfeiçoamento ou de recertificação para os trabalhadores;
- i) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da instituição.

Artigo 22.º

Deveres da CT

1- No exercício das atribuições e direitos a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de 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 e a reforçar o seu empenho responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Requerer do conselho de administração (CA) da ULSRA, EPE o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

2- A CT e as SCT não podem prejudicar o normal funcionamento do órgão ou do serviço através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções.

Artigo 23.º

Relações com as organizações sindicais

O disposto no artigo anterior, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais dos trabalhadores. Artigo 20.º - Finalidade do controlo de gestão. O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da ULSRA, EPE.

Artigo 24.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito do controlo de gestão a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os planos e orçamentos da ULSRA, EPE e respetivas 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 da ULSRA, EPE e dos trabalhadores, medidas que contribuem para a melhoria da atividade da ULSRA, EPE, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da ULSRA, EPE sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de direção e fiscalização do ULSRA, EPE e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 25.º

Reuniões com o conselho de administração ou dirigente máximo

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o CA da ULSRA, EPE ou com o seu dirigente máximo, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

3- Às SCT aplica-se o disposto nos números anteriores com as necessárias adaptações, nomeadamente no que diz respeito aos órgãos de gestão da sua unidade.

Artigo 26.º

Conteúdo do direito à informação

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

2- O direito à informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos e relatório de atividade;
- b) Orçamento;
- c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
- e) Projetos de reorganização do serviço;
- f) Segurança e saúde no trabalho.

3- As informações previstas neste artigo são requeridas pela CT, por escrito, ao dirigente máximo da ULSRA, EPE.

Artigo 27.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os atos previstos na lei, designadamente os seguintes atos:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância a distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos;
- d) Definição, alteração e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;
- f) Encerramento de estabelecimentos, valências ou serviços;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores ou agravação substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos;
- h) Criação, modificação ou alteração dos critérios de base de qualquer classificação profissional e de progressões ou promoções;

i) Demais situações previstas na lei, designadamente no Código do Trabalho e na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas;

j) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa, protocolos, etc.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do número 1 do artigo 25.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

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

Artigo 28.º

Reorganização de serviços

1- Em especial, para intervenção na organização de serviços, a CT goza dos seguintes direitos:

a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 27.º, sobre quaisquer planos ou projetos de reorganização;

b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;

c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;

d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de organização;

e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da ULSRA, EPE ou das entidades legalmente competentes.

2- A intervenção na reorganização de serviços a nível setorial é feita por intermédio da ou das organizações sindicais ou outras em que CT delegue.

Artigo 29.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

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

a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual de trabalhadores; deve ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão do parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;

b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente, nos termos da legislação aplicável;

c) Ser ouvida pela ULSRA, EPE ou unidade orgânica ou serviço autónomo sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre o respetivo período marcado.

Artigo 30.º

Requerimento de informações

1- Os membros da CT ou das SCT devem requerer, por escrito, respetivamente, ao presidente ou ao CA, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.

2- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à receção de informações nas reuniões previstas no artigo 25.º

Artigo 31.º

Representantes dos trabalhadores em órgãos da ULSRA, EPE

1- A comissão de trabalhadores promove a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da mesma, aplicando-se o disposto nestes estatutos em matéria de caderno eleitoral, secções de voto, votação e apuramento de resultados.

2- A comissão de trabalhadores deve comunicar ao ministério responsável pelo sector de atividade do ULSRA, EPE o resultado da eleição a que se refere o número anterior.

3- O órgão social em causa e o número de representantes dos trabalhadores são regulados nos estatutos da ULSRA, EPE.

CAPÍTULO IV

Garantias e condições para o exercício da atividade da CT e SCT

Artigo 32.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito de voto, nos termos do presente artigo, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 33.º

Reuniões no ULSRA, EPE

1- A CT tem o direito de realizar reuniões gerais e outras de carácter mais restrito nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Podem realizar-se AGT nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, até um máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos do número 2, a CT ou as SCT são obrigadas a comunicar ao CA da ULSRA, EPE a realização da reunião da AGT com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 34.º

Ação da CT e SCT no interior da ULSRA, EPE

1- A CT e SCT têm o direito de 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.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do eficaz funcionamento dos serviços.

Artigo 35.º

Direitos de distribuição e afixação de documentos

1- A CT e as SCT têm o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela ULSRA, EPE.

2- A CT e as SCT têm o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e através do correio eletrónico interno, contanto que o faça sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 36.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da sede da ULSRA, EPE, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição pelo CA da ULSRA, EPE.

Artigo 37.º

Direito a meios materiais e técnicos

1- A CT e as SCT têm direito a obter do CA da ULSRA, EPE os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

CAPÍTULO V

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

Artigo 38.º

Crédito de horas

1- Os membros da CT e da SCT beneficiam de um crédito de vinte e cinco e de oito horas mensais, respetivamente, para o exercício da sua atividade.

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

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os membros da CT e da SCT devem avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

4- Nos termos da lei, a CT pode optar:

a) Por redistribuir pelos seus membros um montante global que é apurado pela seguinte fórmula:

$$C = n \times 25$$

em que C é o crédito de horas e n o número de membros da CT; ou

b) Por dispor a um dos seus membros durante metade do seu período normal de trabalho, independentemente do crédito referido no número 1.

5- A opção prevista no número anterior tem de ser tomada por unanimidade.

6- No caso da alínea b) do número 4, a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros da CT não poderá exceder quarenta horas mensais por cada um.

7- Os membros das CT e das SCT estão obrigados, para além dos limites estabelecidos no número 1 e, ressaltado o disposto nos números 2 a 5, à prestação de trabalho nas condições normais.

8- Não pode haver acumulação de crédito de horas pela facto de um trabalhador pertencer simultaneamente à CT e a uma SCT.

Artigo 39.º

Faltas

1- Consideram-se faltas justificadas, as ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções e que excedam o crédito de horas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- As ausências são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

3- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 40.º

Autonomia e independência da CT e SCT

1- A CT e as SCT são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quais quer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direção, bem como o seu recíproco financiamento.

2- Não obstante, podem beneficiar do apoio do Estado nos termos da lei.

Artigo 41.º

Tratamento mais favorável

1- As atribuições, competências, garantias e os direitos reconhecidos à CT, às SCT, e aos seus membros, podem ser alargados por acordo ou convenção coletiva se for assegurado um regime mais favorável para aqueles.

2- Esse alargamento tem como fonte os princípios gerais do direito de trabalho, não podendo efetivar-se se for total ou parcialmente contrário a normas de caráter imperativo.

CAPÍTULO VI

Organização, composição e funcionamento da CT

Artigo 42.º

Sede da CT

1- A CT ULSRA organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores.

2- A sede da CT localiza-se na sede da ULSRA, EPE, sita na Avenida Artur Ravara, n.º 35, 3810-164 Aveiro.

Artigo 43.º

Composição

1- A CT é composta por onze membros efetivos e onze membros suplentes, passando estes últimos a membros efetivos pela mesma ordem da lista de suplentes apresentada.

2- O número de membros da CT respeita o limite legal aplicável a entidades com mais de 1000 trabalhadores.

Artigo 44.º

Duração do mandato

O mandato dos membros da CT é de quatro anos civis, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 45.º

Perda de mandato

O membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou a cinco interpoladas, para as quais tenha sido convocado, ou às quais deva comparecer por inerência do cargo, perde o mandato.

Artigo 46.º

Regras a observar em caso de renúncia, perda de mandato ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento suplente da mesma lista.

2- Se a renúncia ou destituição for global ou se, por direito de renúncias, destituições ou perdas de mandato o número dos membros da CT ficar reduzido a menos de seis, haverá lugar à intervenção da comissão eleitoral a quem incumbe a organização de eleições no prazo máximo de sessenta dias.

Artigo 47.º

Coordenação da CT

1- Após a entrada em exercício, a CT deverá eleger na primeira reunião um coordenador, dois secretários e dois substitutos destes, por voto direto e secreto.

2- O coordenador da CT definirá qual dos restantes membros da CT ficará incumbido de o substituir nos seus impedimentos.

Artigo 48.º

Forma de vinculação da CT

Para vinculação da CT é necessário a assinatura da maioria dos membros (6 elementos) que a compõem.

Artigo 49.º

Deliberações da CT

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta (seis elementos) dos membros da CT.

2- Em caso de empate cabe ao coordenador da CT, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 50.º**Reuniões da CT**

- 1- A CT definirá a frequência com que reúne ordinariamente, a qual deverá ser no mínimo uma vez por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificativos;
 - b) A requerimento de, pelo menos, 6 dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Podem ser convocadas reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam uma tomada de posição urgente.

Artigo 51.º**Convocatória das reuniões**

- 1- A convocatória das reuniões é feita pela coordenação da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.
- 2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 52.º**Prazos de convocatória**

- 1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias e locais prefixados na primeira reunião da CT.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.
- 3- As convocatórias das reuniões de emergência são convocadas com a antecedência de 24 horas.

Artigo 53.º**Funcionamento da CT e competências do coordenador e secretários**

- 1- Compete ao coordenador:
 - a) Representar a CT;
 - b) Promover as reuniões ordinárias da CT nos termos dos estatutos;
 - c) Promover, pelo menos, uma reunião semestral com os coordenadores das SCT;
 - d) Promover as reuniões com o CA da ULSRA, EPE ou com o seu dirigente máximo;
 - e) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
 - f) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da CT depois de aprovadas;
 - g) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.
- 2- Compete aos secretários:
 - a) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
 - c) Servir de escrutinadores no caso das votações;
 - d) Redigir as atas da CT.

Artigo 54.º**Delegação de poderes entre membros da CT**

- 1- Qualquer membro da CT pode delegar noutro as suas competências, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.
- 2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 55.º**Financiamento da CT**

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

- b)* O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c)* O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT;
 - d)* Iniciativas e protocolos empresariais.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e as despesas da sua atividade.
- 3- Em caso de extinção da CT o património reverte a favor da ULSRA, EPE.

CAPÍTULO VII

Organização, composição e funcionamento das SCT

Artigo 56.º

Subcomissões de trabalhadores

- 1- Poderão existir SCT nos estabelecimentos fora da sede do ULSRA, EPE.
- 2- A atividade das SCT é regulada pelo regime estabelecido no capítulo III destes estatutos, aplicável à CT, com as necessárias adaptações.

Artigo 57.º

Composição

As SCT serão compostas pelo seguinte número de membros:

- a)* As SCT das delegações regionais com menos que 50 trabalhadores, por um membro;
- b)* As SCT das delegações regionais com 50 a 200 trabalhadores, por três membros;
- c)* As SCT das delegações regionais com mais que 200 trabalhadores, por cinco membros.

Artigo 58.º

Duração do mandato

O mandato das subcomissões é de quatro anos, sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos.

Artigo 59.º

Competência das subcomissões de trabalhadores

Compete às SCT:

- a)* Exercer os direitos previstos nas alíneas *a)*, *b)*, *c)* do artigo 21.º no seu âmbito periférico;
- b)* Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para normal atividade desta;
- c)* Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e a comissão de trabalhadores, ficando vinculadas às orientações gerais estabelecida por esta.

Artigo 60.º

Funcionamento das SCT

1- Compete ao respetivo coordenador:

- a)* Representar a SCT;
- b)* Promover, pelo menos, uma reunião trimestral com o CA da ULSRA, EPE ou seu dirigente máximo;
- c)* Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
- d)* Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da SCT depois de aprovadas;
- e)* Assinar todo o expediente que a SCT tenha necessidade de dirigir.

2- Compete aos secretários:

- a)* Elaborar o expediente referente à reunião;
- b)* Ter a seu cargo todo o expediente da SCT;
- c)* Redigir as atas da SCT.

Artigo 61.º

Articulação com a CT

1- A CT pode realizar reuniões alargadas às SCT, cujos membros participam sem direito a voto, para deliberar sobre assuntos das suas atribuições.

2- A CT deve informar e consultar previamente as SCT sobre todas as posições e assuntos de interesse geral para os trabalhadores da ULSRA, EPE.

3- Para deliberar sobre assuntos de interesse específico para um local de trabalho, a CT ouve obrigatoriamente a respetiva SCT, cujos membros têm direito a voto consultivo.

4- Compete a SCT difundir, no respetivo âmbito, a informação, os documentos e a propaganda provenientes da CT.

5- A CT difunde por todos os trabalhadores da ULSRA, EPE a informação de interesse geral proveniente de cada SCT.

CAPÍTULO VIII

Regulamento Eleitoral para a eleição da CT e das SCT

Artigo 62.º

Capacidade eleitoral

Todos os trabalhadores da ULSRA, EPE são eleitores e elegíveis.

Artigo 63.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é individual, universal, direto e secreto.

2- A conversão dos votos em mandato faz-se em harmonia com o método de representação proporcional de *Hondt*.

3- A eleição dos membros da CT e das SCT decorre em simultâneo.

Artigo 64.º

Caderno eleitoral

1- O CA da ULSRA, EPE deve entregar os cadernos eleitorais aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação em local apropriado e de acesso a todos os funcionários da instituição, nomeadamente através da *intranet/infonet*.

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

Artigo 65.º

Constituição e eleição da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE.

2- A CE é constituída por três elementos da CT, sendo um presidente e dois secretários, acrescida de um delegado de cada uma das candidaturas que deverá ser designado no ato de apresentação das respetivas candidaturas.

3- A eleição do presidente da CE e dos dois secretários é feita através de voto secreto e direto de entre os membros da CT eleitos nos termos do número 2.

4- Na impossibilidade da CE ser constituída nos termos do número 2, a mesma é constituída:

a) Até ao fim do prazo definido para a aceitação das listas concorrentes, por três representantes dos trabalhadores que convocam a eleição, sendo um presidente e dois secretários, eleitos conforme descrito no ponto 3;

b) Após a aceitação das listas concorrentes, por mais um representante de cada uma das listas.

5- Compete à CE nomear os membros das mesas de voto.

Artigo 66.º

Reuniões e deliberações da comissão eleitoral

- 1- A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu presidente.
- 2- A CE reúne extraordinariamente, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu presidente ou de dois dos seus membros, contando-se, para esse efeito, os representantes na CE dos grupos proponentes de listas de candidaturas à eleição da CT.
- 3- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da CE.
- 4- Em caso de empate cabe ao presidente da CE, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 67.º

Funcionamento da CE

- 1- Compete ao presidente:
 - a) Representar a CE;
 - b) Promover as reuniões ordinárias da CE nos termos dos estatutos;
 - c) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
 - d) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da CE depois de aprovadas;
 - e) Assinar todo o expediente que a CE tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.
- 2- Compete aos secretários:
 - a) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - b) Ter a seu cargo todo o expediente da CE;
 - c) Servir de escrutinadores no caso das votações;
 - d) Redigir as atas da CE.

Artigo 68.º

Delegação de poderes entre membros da comissão eleitoral

- 1- Qualquer membro da CE pode delegar noutro as suas competências mas essa delegação só produz efeito numa única reunião da CE.
- 2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 69.º

Mandato da comissão eleitoral

O mandato da CE tem início aquando da eleição do presidente e dos dois secretários e termina com o início de atividade da CT e das SCT que se processa, respetivamente, nos termos dos artigos 16.º e 56.º dos estatutos.

Artigo 70.º

Data da eleição

- 1- A eleição da CT tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 43.º

Artigo 71.º

Sistema de votação em AGT

- 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, à exceção do disposto no número seguinte.

Artigo 72.º

Direitos dos membros

Os membros da comissão de trabalhadores gozam dos seguintes direitos:

- a) Crédito de horas: Os membros têm direito a um crédito mensal remunerado para o exercício de funções, designadamente 25 horas para membros da CT e 8 horas para subcomissões;
- b) Faltas justificadas para atividades de representação coletiva;
- c) Proteção contra despedimento ou transferência sem acordo (estabilidade sindical);
- d) Direito à informação e consulta sobre questões laborais relevantes.

Artigo 73.º

Organização interna

1- A CT organizar-se-á de acordo com os seguintes cargos: um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e sete vogais.

2- Caso a CT pretenda proceder à sua reorganização interna, concretamente quanto à designação dos cargos inicialmente definidos, poderá apresentar nova proposta em assembleia de trabalhadores, a qual deverá submetida a aprovação por voto direto e secreto.

Artigo 74.º

Eleição da comissão de trabalhadores

1- Os membros da CT são eleitos por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional, entre listas apresentadas pelos trabalhadores.

2- A eleição é convocada e realizada nos termos da lei, dos presentes estatutos e do Regulamento Eleitoral aplicável.

3- As listas candidatas devem ser subscritas por, pelo menos, 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores da ULSRA.

4- Nenhum trabalhador pode subscrever ou integrar mais do que uma lista concorrente à mesma eleição.

Artigo 75.º

Competências do presidente

Compete ao presidente:

- a) Representar a comissão de trabalhadores;
- b) Convocar e presidir às reuniões;
- c) Assegurar a execução das deliberações;
- d) Assinar, com outros dois membros da CT, os documentos oficiais da comissão.

Artigo 76.º

Competências do vice-presidente

Compete ao vice-presidente coadjuvar o presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 77.º

Competências do tesoureiro

Compete ao tesoureiro assegurar o controlo administrativo e financeiro dos meios colocados à disposição da CT, quando existam, e organizar os respetivos registos.

Artigo 78.º

Competências do secretário

Compete ao secretário:

- a) Elaborar as atas das reuniões;
- b) Organizar o expediente e arquivo;
- c) Assegurar o apoio administrativo à atividade da CT.

Artigo 79.º

Competências dos vogais

Compete aos vogais participar nas reuniões, deliberações e demais atividades da CT, bem como executar as tarefas que lhes sejam distribuídas.

Artigo 80.º

Mandato

- 1- O mandato dos membros da CT é de quatro anos, não podendo exceder este período.
- 2- Os membros da CT mantêm-se em funções até à tomada de posse dos novos membros eleitos.
- 3- As eleições para a CT, em final de mandato, devem ser marcadas de forma a serem realizadas no decorrer do mês seguinte à data do fim de mandato.
- 4- O início de mandato começa a contar a partir da data da tomada de posse da CT. Porém, a CT só iniciará oficialmente atividades após a publicação dos estatutos e composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 81.º

Subcomissões de trabalhadores

- 1- Será constituída, por nomeação da CT, uma subcomissão de trabalhadores por cada estabelecimento ou unidade funcional autónoma da ULSRA, nos termos da lei, designadamente nos hospitais, unidades de cuidados de saúde primários e demais estabelecimentos.
- 2- Cada subcomissão será constituída por cinco elementos efetivos, de acordo com os seguintes cargos: Um presidente, um vice-presidente, um secretário e dois vogais. Deverá ainda contemplar dois elementos suplentes.
- 3- O mandato de uma subcomissão tem a duração máxima de quatro anos, nunca podendo exceder a data de cessação de funções da CT que a nomeou.
- 4- Cada subcomissão deverá dispor de um gabinete de atendimento na sua unidade funcional, espaço cedido pelo concelho de administração da ULSRA.
- 5- As subcomissões atuam na dependência funcional da CT e asseguram a representação de proximidade dos trabalhadores do respetivo estabelecimento ou unidade.
- 6- Compete às subcomissões:
 - a) Acompanhar as matérias laborais e organizacionais com impacto local;
 - b) Transmitir à CT as preocupações, propostas e reclamações dos trabalhadores do respetivo estabelecimento ou unidade;
 - c) Colaborar com a CT na divulgação de informação e na articulação com os trabalhadores;
 - d) Exercer as demais competências que lhes sejam atribuídas pela lei, pelos presentes estatutos ou pela CT.
- 7- A criação, composição, eleição e funcionamento das subcomissões obedecem ao disposto na lei, nos presentes estatutos e em regulamento próprio aprovado pela CT.
- 8- As subcomissões não podem contrariar as deliberações da CT nem atuar fora do respetivo âmbito territorial ou funcional.

Artigo 82.º

Articulação da CT com as subcomissões

- 1- Qualquer ocorrência que um trabalhador sinta necessidade de comunicar ou solicitar ajuda à subcomissão da unidade funcional onde exerce funções deverá ser feita, obrigatoriamente, por via do seu *email* institucional, a fim da mesma ficar registada.
- 2- Na sequência do número anterior, a subcomissão fica obrigada a reencaminhar a ocorrência à CT, no prazo máximo de 48 horas, para que a mesma dê entrada nos registos da CT.
- 3- A CT dispõe de dez dias seguidos para iniciar o processo de resolução da ocorrência, devendo para tal reunir oportunamente com a respetiva subcomissão e com o(s) trabalhador(es) envolvido(s).
- 4- A CT definirá a data e convocará reuniões semestrais com todas as subcomissões, a fim de fazerem o levantamento das necessidades e/ou definir estratégias gerais de atuação de acordo com as realidades locais e as dificuldades sentidas.
- 5- Cada subcomissão poderá solicitar reuniões com a direção CT, sempre que sentir essa necessidade e devidamente justificada, por escrito, via email institucional da subcomissão.

Artigo 83.º**Reuniões**

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente ou por, pelo menos, um terço dos seus membros.
- 2- A convocatória deve indicar data, hora, local e ordem de trabalhos.
- 3- A CT delibera validamente com a presença da maioria dos seus membros efetivos em exercício.
- 4- As deliberações são tomadas por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

Artigo 84.º**Atas**

De cada reunião é lavrada ata, assinada pelo presidente e pelo secretário, após aprovação.

Artigo 85.º**Plenário de trabalhadores**

- 1- O plenário de trabalhadores pode ser convocado pela CT ou por, pelo menos, 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores da ULSRA.
- 2- O plenário pronuncia-se sobre as matérias que lhe sejam submetidas nos termos legais e estatutários.

Artigo 86.º**Alteração dos estatutos**

Os presentes estatutos só podem ser alterados por deliberação dos trabalhadores em assembleia, e mediante voto direto e secreto.

Artigo 87.º**Registo e publicação**

- 1- A CT promove o registo e a publicação dos presentes estatutos e da respetiva composição nos termos da lei.
- 2- A CT e as subcomissões só iniciam atividade após publicação dos estatutos e composição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 88.º**Sede**

A CT tem sede em instalações da ULSRA, em local a definir após a respetiva instalação.

Artigo 89.º**Financiamento**

- 1- As atividades promovidas e desenvolvidas pela CT serão financiadas pelos próprios trabalhadores e por patrocínios que consiga angariar na comunidade civil e empresarial.
- 2- O uso de espaços pertencentes às unidades orgânicas da ULSRA serão gratuitamente cedidos pelo conselho de administração, sujeito a reserva prévia, com uma antecedência mínima de 10 dias seguidos por parte da CT.
- 3- A logística necessária às atividades da CT beneficiará do apoio do conselho de administração, designadamente quanto à cedência de mobiliário, fornecimento gratuito de material de escritório e publicidade/divulgação das atividades.

Artigo 90.º**Património**

- 1- Todo o património adquirido pela CT será exclusivamente propriedade sua.
- 2- Caso a CT se extinga, o património deverá ficar à responsabilidade do conselho de administração da ULSRA até que nova CT tome posse, passando esta de imediato a ser a entidade gestora do mesmo.

Artigo 91.º

Casos omissos

Em tudo o que não estiver expressamente previsto nos presentes estatutos, aplica-se a Constituição da República Portuguesa, o Código do Trabalho e demais legislação aplicável.

Artigo 92.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor após aprovação pelos trabalhadores e respetivo registo e publicação nos termos legais.

CAPÍTULO II

Comissão eleitoral

Artigo 93.º

Constituição

1- A eleição da comissão de trabalhadores é presidida por uma comissão eleitoral, democraticamente eleita em assembleia.

2- A comissão eleitoral assegura igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas.

3- O funcionamento da comissão eleitoral e as regras procedimentais do ato eleitoral podem ser densificados em regulamento eleitoral.

4- A CE relativa à votação da constituição da comissão de trabalhadores da ULSRA, aprovação do respetivo projeto de estatutos e eleição da comissão de trabalhadores - doravante CT -, é constituída por dois representantes dos proponentes de projetos de estatutos e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a assembleia constituinte.

Artigo 94.º

Competências da comissão eleitoral

1- Compete à comissão eleitoral assumir a responsabilidade de todos os atos necessários para os processos de votação, bem como assegurar a devida divulgação sobre o processo de votação da constituição da CT da ULSRA, aprovação do respetivo projeto de estatutos e eleição da CT.

2- Uma vez formada, a comissão eleitoral assume a responsabilidade de gerir todo o ato eleitoral, designadamente quanto aos seguintes aspetos:

a) Cadernos eleitorais: Elaborar e conferir a lista de todos os trabalhadores com capacidade eleitoral (eleitores e elegíveis);

b) Candidaturas: Receber e validar as listas candidatas à CT;

c) Logística: Organizar as mesas de voto, definir a data, horário e locais de voto, garantindo que o voto seja direto e secreto;

d) Reclamações: Resolver reclamações relativas ao processo eleitoral;

e) Apuramento: Proceder ao apuramento global através da contagem dos votos, apurando os votos válidos, os votos em branco e os votos nulos;

f) Ata: Lavrar a ata final com os resultados obtidos, com registo das reclamações - Se for caso disso;

g) Promover o registo da eleição nos termos legais.

Artigo 95.º

Direitos dos membros da CT

Os membros da CT gozam dos direitos, garantias e créditos de horas legalmente previstos para o exercício das suas funções.

Artigo 96.º

Capacidade eleitoral

1- Têm direito de voto todos os trabalhadores a exercer atividade profissional na ULSRA, à data da eleição.

2- São elegíveis todos os trabalhadores no pleno gozo dos seus direitos laborais.

Artigo 97.º

Exercício de direito de voto

1- O direito de voto é exercido perante as mesas de voto, durante o período compreendido entre as 8h30 e as 19h00, podendo os trabalhadores votar durante o respetivo horário de trabalho, pelo que cada um dispõe do tempo indispensável para o efeito.

2- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada.

3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio, em cabine adequada ou outro local especialmente designado que assegure a natureza do voto secreto, mediante a aposição do sinal «X» no interior da quadrícula destinada a assinalar a escolha do eleitor.

4- Cada eleitor receberá dois boletins de voto, de cores diferentes, correspondentes a votos distintos:

- a) Um boletim referente à constituição da comissão de trabalhadores da ULSRA;
- b) Um boletim para aprovação do projeto de estatutos.

Artigo 98.º

Apresentação de listas

1- As listas candidatas à CT ULSRA devem ser apresentadas até à data definida no calendário eleitoral.

2- Cada lista candidata deve incluir os seguintes elementos efetivos: Um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e sete vogais.

3- Cada lista deve incluir ainda como suplentes o mesmo número de elementos nos mesmos cargos, de acordo com o ponto anterior.

4- Cada lista deve apresentar um mandatário.

5- Para cada lista candidata, todos os elementos referidos nos pontos 2, 3 e 4 deste artigo e que integrem a(s) lista(s) são obrigados a apresentar os seguintes documentos:

- a) Documento da composição da lista candidata à CT ULSRA, que deve ser solicitada à comissão eleitoral via *email* (ct.ulsra@gmail.com);
- b) Declaração de aceitação, que deve ser solicitada à comissão eleitoral via *email* (ct.ulsra@gmail.com);
- c) Cópia do cartão de cidadão, devidamente traçado com a referência (comissão de trabalhadores).

Artigo 99.º

Reclamações

1- Qualquer reclamação só será aceite e analisada pela CE depois de enviada, com comprovativo de leitura, para o *email* ct.ulsra@gmail.com.

2- Via *email*, e até às 23h59 do dia 25 de março de 2026, a CE informa todas as listas candidatas, bem como o conselho de administração da ULSRA, quais as listas que apresentaram candidatura e, dessas, quais as listas que vão a votação, de acordo com o cumprimento do Regulamento Eleitoral, com os seguintes elementos:

- a) Identificação de cada uma das listas, com atribuição de uma letra aleatória;
- b) Identificação do mandatário de cada uma das listas;
- c) Identificação do presidente de cada uma das listas.

3- As reclamações ao processo de candidatura/apresentação de listas deve ocorrer até às 23h59 do dia 26 de março de 2026.

4- Caso haja alguma reclamação ao processo de candidatura, a CE comunica, até às 23h59 do dia 27 de março de 2026, quais as listas finais que irão a votação, enviando essa informação para o mesmo *email* que procedeu ao envio da candidatura e para o conselho de administração da ULSRA.

Artigo 100.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral decorre no período definido, aprovado em assembleia, do dia 28 até ao dia 6 de abril de 2026.

2- O calendário eleitoral deve ser afixado em local próprio destinado à publicação de documentos do interesse dos trabalhadores, sendo assim garantida a igualdade de acesso à informação a todos os trabalhadores.

3- A CE enceta todas as diligências necessárias à máxima divulgação do processo eleitoral, designadamente solicitar ao conselho de administração da ULSRA a colaboração na divulgação via *intranet*, de forma a que todos os trabalhadores tenham acesso à informação em tempo útil.

Artigo 101.º

Constituição das mesas de voto

- 1- As mesas de voto são constituídas nos termos da lei.
- 2- A mesa de voto é constituída por um presidente (que entrega e recebe os boletins de voto) e dois vogais (que dão baixa do voto do trabalhador nos cadernos eleitorais).
- 3- Cada mesa de voto deve conter apenas uma urna, dois cadernos eleitorais e duas canetas/esferográficas de cor preta.
- 4- Os membros da mesa estão dispensados do serviço, sem perda de direitos laborais.

Artigo 102.º

Substituição de membros das mesas de voto

- 1- Em caso de vacatura, renúncia, impedimento definitivo ou perda da qualidade de trabalhador da ULSRA, o membro efetivo é substituído pelo suplente seguinte da mesma lista.
- 2- O suplente substituto completa o mandato em curso.

Artigo 103.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais são divulgados até cinco dias de calendário antes das votações, através da afixação nos locais destinados à publicação de documentos do interesse dos trabalhadores, podendo ser apresentadas à CE as reclamações quanto à sua constituição no prazo de dois dias úteis, sendo as listas definitivas divulgadas no mesmo local até dois dias de calendário antes das votações.

Artigo 104.º

Boletins de voto

- 1- Os boletins de voto são uniformes, impressos em folhas de duas cores, conforme definido no número 4, alínea *a)* e *b)* do artigo 3.º, em tamanho A7 - Podendo ser alterado para tamanho A6 se assim se justificar, mediante o número de listas candidatas.
- 2- Cada boletim deverá conter o logotipo criado pela CE e a identificação das listas concorrentes, sendo atribuída a cada lista uma letra aleatória.

Artigo 105.º

Delegados às mesas de voto

- 1- Cada uma das listas candidatas poderá nomear um delegado à mesa para acompanhar as operações de voto junto de cada mesa, nas seguintes condições:
 - a)* Indicar e identificar um delegado à mesa (trabalhador da ULSRA), se assim o entender, para total transparência do ato eleitoral;
 - b)* O mandatário de cada lista informa a comissão eleitoral, via *email* (ct.ulsra@gmail.com), com a antecedência mínima de dois dias de calendário da data da votação, a identificação do delegado à mesa.
- 2- A urna abre às 8h30 do dia 7 de abril de 2026 e encerra no mesmo dia às 19h00.

Artigo 106.º

Ato eleitoral

- 1- O voto é secreto, direto e presencial, decorrendo no horário definido e divulgado através da afixação/divulgação do calendário eleitoral.
- 2- No ato eleitoral e para poder votar, o trabalhador deve identificar-se da seguinte forma:
 - a)* Apresentar, obrigatoriamente, o seu cartão de identificação profissional;
 - b)* Na ausência de cartão de identificação profissional, com a apresentação de um documento profissional, como por exemplo o cabeçalho da folha de vencimento (apenas o cabeçalho) onde consta a identificação/nome do trabalhador, o serviço a que está afeto e o seu número mecanográfico;
 - c)* Na ausência de cartão de identificação profissional, com a presença da sua chefia que assumirá o papel de testemunha e a responsabilidade na identificação do trabalhador.

Artigo 107.º

Apuramento

1- Após o encerramento da urna, proceder-se-á à contagem dos votos. Para apuramento global da votação da constituição da CT e dos estatutos é feito pela CE, que elabora a respetiva ata.

2- Os membros da mesa de voto registam o modo como decorreu a votação em ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto é por estes assinada e rubricada. Serão registados em ata os resultados apurados.

3- Os votos vão ser analisados de acordo com os seguintes critérios:

a) Corresponde a voto válido aquele em que no boletim esteja colocado o sinal «X» no interior da quadrícula destinada a assinalar a escolha do eleitor;

b) É considerado nulo o voto em que no boletim tenha sido inscrito um sinal diferente do previsto no número 3 do artigo 3.º, ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verdadeiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha inscrições indevidas ou rasuras;

c) Corresponde a voto em branco o boletim que não tinha sido objeto de qualquer marca.

4- Não é admitido voto antecipado, voto por procuração ou por correspondência.

5- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

6- Qualquer elemento da mesa pode lavrar protesto na ata contra decisões da mesa.

7- As atas e os boletins de voto, impressos e não utilizados, são entregues no próprio dia à CE que decide sobre eventuais protestos lavrados em ata.

8- A CE apura os resultados finais aplicando as seguintes regras:

a) A constituição da CT ULSRA será deliberada por maioria simples;

b) A aprovação dos estatutos será deliberada por maioria simples.

9- A CE procede à divulgação dos resultados provisórios no prazo máximo de 24 horas após o encerramento das urnas.

10- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 23h59 do dia útil seguinte à divulgação dos resultados provisórios, são apreciadas pela CE no dia útil seguinte.

11- Nas 48 horas seguintes ao termo do prazo referido no ponto anterior, a CE elabora um relatório onde constem os resultados das eleições, as deliberações proferidas e quaisquer outros factos relevantes e procede à divulgação dos resultados definitivos.

Artigo 108.º

Encerramento

1- Após o encerramento das urnas é realizada a contagem dos votos e elaborada a ata oficial, que deve ser assinada pelo(a) presidente da comissão eleitoral e afixada e/ou publicitada pelos meios de comunicação disponibilizados.

2- A comissão eleitoral informa, no prazo de 24 horas, o conselho de administração da ULSRA dos resultados obtidos, com indicação da lista vencedora, bem como a sua constituição, com a identificação de todos os elementos que a constituem.

Artigo 109.º

Tomada de posse

A CT ULSRA eleita toma posse em data a designar, após a validação dos resultados.

Artigo 110.º

Casos omissos

Os casos omissos são resolvidos pela comissão eleitoral nos termos legais.

Registado em 21 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 58, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

PDV Sociedade de Turismo e Lazer, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 19 de junho de 2026.

Preâmbulo

A atividade dos trabalhadores abrangidos pelos presentes estatutos é exercida no estabelecimento denominado Barrière Casino Póvoa, explorado pela sociedade PDV - Sociedade de Turismo e Lazer, SA, pessoa coletiva n.º 519 193 083, que constitui a entidade empregadora e responsável pela organização e direção do trabalho no referido estabelecimento.

Os presentes estatutos definem a estrutura, funcionamento e competências da comissão de trabalhadores, assegurando o exercício dos direitos de participação e representação coletiva previstos na legislação laboral aplicável.

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 do Barrière Casino Póvoa.

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

3- O coletivo dos trabalhadores do Barrière Casino Póvoa é constituído pelos 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 do Barrière Casino Póvoa orienta a sua atividade pela defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e pela promoção da sua participação democrática na vida da empresa.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

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

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

1- Plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

2- Não fazem parte do coletivo, para o efeito destes estatutos, ainda que prestem trabalho no mesmo local, os trabalhadores de empresas vinculadas por contratos de empreitada ou de subempreitada com o Casino da Póvoa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destitui-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 coletivo 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, 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) Aprovação e alteração dos estatutos.

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

2- 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, o 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 coresponsabiliza.

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.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

- 1- A CT reúne periodicamente com o órgão de gestão e sempre que necessário para o exercício das suas competências.
- 2- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

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 18.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, organização e alteração 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 e extinções de postos de trabalho;
- 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 legalmente aplicáveis.

Artigo 21.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa é exercido pela CT.

2- Neste âmbito, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de ser informada 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 reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitir 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 pode 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 de trabalhadores deve 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 de trabalhadores deve, 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 contato 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**

Para o exercício das suas funções, os membros da comissão de trabalhadores beneficiam do crédito de horas previsto na lei.

Artigo 32.º**Faltas**

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e actividades, pelos trabalhadores da empresa que sejam membros da comissão de trabalhadores.

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 da 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 no Edifício do Casino da Póvoa de Varzim, 4490-403 Póvoa de Varzim.

Artigo 38.º

Composição

- 1- A CT é composta por 5 membros efetivos e 3 suplentes nos termos da lei e destes estatutos.
- 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 anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

- 1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.
- 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 mês.
- 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 contatos entre os seus membros, sempre que ocorram fatos 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

Comissões coordenadoras

Artigo 46.º

Princípio geral

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

Artigo 47.º

Adesão

A adesão a qualquer comissão coordenadora depende de deliberação do coletivo de trabalhadores nos termos da lei e dos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 48.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

Artigo 49.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 50.º

Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral (CE) é composta por três trabalhadores, um dos quais será coordenador, eleita pela

CT de entre os seus membros, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- Cada candidatura pode designar um delegado para acompanhar e fiscalizar os trabalhos da comissão eleitoral, sem direito de voto nas respetivas deliberações.

3- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.

4- 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.

5- 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.

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

7- 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.

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

9- 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 51.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 52.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 53.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 54.º

Candidaturas

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

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

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

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

5- 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.

6- 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.

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

Artigo 55.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 respectiva 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 56.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 52.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 57.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 respectivas candidaturas.

Artigo 58.º

Local e horário da votação

1- A votação efetua-se nas instalações da empresa, em local a designar pela CE, durante as horas de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e não prejudicar o normal funcionamento da empresa.

2- A votação decorre entre as 14h00 e as 23h00.

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

Artigo 59.º

Mesas de voto

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

2- A mesa é colocada no interior do edifício do Casino da Póvoa de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

Artigo 60.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- A mesa é composta por um presidente e dois vogais, designados pela CE.

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

Artigo 61.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 a 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 62.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 respectiva 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 63.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 64.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 63.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, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 65.º

Abertura das urnas e apuramento

1- O ato da abertura da urna e o apuramento final são públicos.

2- De tudo o que se passar na mesa de voto é lavrada uma ata 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 da ata 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- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 66.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, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópia certificada da ata do apuramento da mesa de voto, acompanhada 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 atas do apuramento global, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT inicia as suas funções até ao 5.º dia seguinte à publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 67.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 68.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 dos 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 69.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 70.º

Património

Em caso de extinção da CT, os seus meios técnicos e património serão entregues a uma instituição de beneficência da Póvoa de Varzim pela CT em exercício, ou na sua impossibilidade, pelo coletivo de trabalhadores.

Artigo 71.º

Entrada em vigor

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

Registado em 23 de julho de 2026, ao abrigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 61, a fl. 70, do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 7 de abril de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Márcio Santos Sousa.
Lito Miguel Parente dos Santos.
Cláudia Maria Marques Cotrim Simões.
Isabel Cristina Matias Soares.
Maria Leonor da Costa Sardo.
Maria de Fátima Falcão Santos.
Romana Tavares de Sá.
André Filipe da Rocha Costa Soares.
Cláudia Alexandra Torres Caçote.
Cátia Susana de Sousa Gonçalves.
André Ricardo Couto Martins.

Suplentes:

Maria Manuel dos Santos Teixeira.
Carla Sofia Simões Rodrigues.
Luisa Maria Jorge Grifo Martins.
Carla Isabel Cardoso Felizardo das Neves.
Marileni Paradinha Simões e Silva.
Maria Teresa Nogueira de Oliveira.
Ana Margarida Ribau Pereira.
Isabel da Conceição Ferreira dos Santos.
Luciana de Jesus Pinto.
Carla Sofia Amaro Fernandes.
Marlene Sofia Rodrigues Silva Estevão.

Registado em 21 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 59, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Fundação Centro Cultural de Belém - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 24 de junho de 2026 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Carolina Salema Pinto Basto.

Diogo Filipe Simões Nunes.

Hugo Miguel dos Santos Sovelas.

Inês Margarida Carvalho Maurício.

Walber Angeline da Silva Neto.

Registado em 22 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 60, a fl. 70 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

PDV Sociedade de Turismo e Lazer, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 19 de junho de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Filipe da Silva Mendes.
António Manuel Soeiro Cordeiro.
Sérgio Ribeiro da Conceição.
David Fernando Leal da Fonseca.
Jorge Soline dos Santos Resende.

Suplentes:

Artur Jorge Regufe Soares Nogueira.
João Tiago Ferreira Matos Leite.
Octávio Azevedo da Torre.

Registado em 23 de julho de 2026, ao abrigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 62, a fl. 70, do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Essity Portugal, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 25 de junho de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Andreia Eduarda dos Santos Afonso Rodrigues.

Bruno Miguel Vieira Rodrigues.

Luís Filipe Agostinho Ferreira.

Ricardo Manuel Salgueiro Pais Trindade.

Joana Filipa Figueiredo Correia Rijo Mendes.

Suplentes:

Sandra Clara Ferreira Valpaços Lopes.

Alessandro Leone.

Registado em 24 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 70 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 20 e 21 de maio de 2026, para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Luís Alberto Correia Silva.
Luís Filipe Duarte Gomes.
Luís Miguel Carmo Monteiro.

Suplentes:

Paulo José Martins da Cruz.
Carlos Alberto Pereira Pacheco.
Carlos Manuel Santos Sobreira.

Registado em 27 de julho de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65, a fl. 70 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Akwel Tondela (Portugal), L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 21 de julho de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Akwel Tondela (Portugal), L.^{da}

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE-CN informa V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), na empresa Akwel Tondela (Portugal), L.^{da}, com sede na Zona Industrial da Adiça, 3460-070 Tondela, no dia 29 de outubro de 2026.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Associação de Municípios para a Gestão Sustentável de Resíduos do Grande Porto - LIPOR - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de julho de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Associação de Municípios para a Gestão Sustentável de Resíduos do Grande Porto - LIPOR.

«Nos termos e para os efeitos no disposto no artigo 27.º, número 3 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, vimos comunicar a realização da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho no dia 15 de setembro de 2026, na Associação de Municípios para a Gestão Sustentável de Resíduos do Grande Porto - LIPOR.»

(Seguem as assinaturas de 51 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Papeleira Coreboard, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Papeleira Coreboard, SA, realizada em 16 de julho de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2026.

Efetivos:

João Paulo de Castro Azevedo.
Sérgio Paulo Gomes Cunha Folha.

Suplentes:

Rui Miguel de Lima Magalhães.
João Paulo Pinto Magalhães.

Registado em 22 julho de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 40, a fl. 174 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

REN - Rede Eléctrica Nacional, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa REN - Rede Eléctrica Nacional, SA, realizada em 18 de junho de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2026.

Efetivos:

Jorge Mota.
Licínio Santos.
João Santos.

Suplentes:

Nuno Tina.
José Ramalho.
Arsénio Guerreiro.

Registado em 21 julho de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 39, a fl. 174 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

ENEOP 3 - Desenvolvimento de Projecto Industrial, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ENEOP 3 - Desenvolvimento de Projecto Industrial, SA, realizada em 10 de julho de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2026.

Efetivos:

Anne Christine Coutinho Ramos.
Diego Henrique Oliveira de Sousa.
Martina Marina Alves Colmeiro.
Maria Manuela Sousa Correia Saraiva Pereira.
Mónica Sofia Meira Vieira Araújo.

Registado em 23 julho de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 41, a fl. 174 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Safe-Life - Indústria de Componentes de Segurança Automóvel, L.^{da}, realizada em 8 de julho, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2026.

Efetivos:

Lúcia da Costa Brito Morais Pereira Pimenta.

Vítor Hugo Pacheco Ferreira.

Isabel Maria Lima Pires.

Cecília Conceição Rodrigues Azevedo.

Registado em 28 julho de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 42, a fl. 174 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Uchiyama Portugal - Vedantes, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Uchiyama Portugal - Vedantes, Unipessoal L.^{da}, realizada em 3 de julho de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2026.

Efetivos:

Sílvia Daniela Lisboa Barbosa.

António José da Costa Cepa.

Adriana Rodrigues Alves.

Luísa Maria Rocha Vieira.

Suplente:

Daniela Sofia Miranda Martins.

Registado em 28 julho de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 43, a fl. 174 do livro n.º 1.