

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares) 4
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas) 6
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE 8
- Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal 10
- Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra 12
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE 14
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) 17
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro 19
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS 21

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outro (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras e texto consolidado 23
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Revendedores de Energia, Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamento e Lavagens Automóveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras 83

– Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado	87
– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Retificação	140
– Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Retificação	148
– Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Retificação	151
– Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Retificação	154

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I - ESTATUTOS:

– Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos - STTS - Alteração	157
---	-----

II - DIREÇÃO:

– UGT - Coimbra, União Geral de Trabalhadores de Coimbra - Eleição	160
--	-----

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I - ESTATUTOS:

– Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC - Alteração	161
---	-----

II - DIREÇÃO:

– AEDVC - Associação Empresarial do Distrito de Viana do Castelo - Eleição	174
– RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Eleição	175
– Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) - Substituição	176

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I - CONVOCATÓRIAS:

– Câmara Municipal de Góis - Convocatória	177
---	-----

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– SNA Europe (Industries), L. ^{da} - Eleição	178
---	-----

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.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares)

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2026, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de fabrico de batata frita, aperitivos e similares, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica às relações de trabalho entre empregadores do mesmo setor de atividade e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não abrangidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 96 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 76 % são mulheres e 24 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 18 TCO (18,8 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 78 TCO (81,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 89,7 % são mulheres e 10,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,6 % 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 ressalva do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da 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 20, de 6 de julho de 2026, ao qual deduziu oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal. Em síntese, alegando a liberdade de filiação dos trabalhadores por esta representados e a sua autonomia negocial coletiva, pretende a exclusão dos referidos trabalhadores do âmbito de aplicação da extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação sindical oponente, FESAHT, a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos referidos trabalhadores.

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, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de batata frita, aperitivos e similares), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de fabrico de batata frita, aperitivos e similares e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

3- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas)

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2026, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica às relações de trabalho entre empregadores do mesmo setor de atividade e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não abrangidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 307 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 57 % são mulheres e 43 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 78 TCO (25,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 229 TCO (74,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 64,2 % são mulheres e 35,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que 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 ressalva do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da 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 21, de 7 de julho de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2026, são estendidas no território do Continente:

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2026, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidos por convenção coletiva específica e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na 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. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1295 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 37,4 % são mulheres e 62,6 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 326 TCO (25,2 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 969 TCO (74,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 59 % são homens e 41 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,5 % 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 das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, à semelhança das anteriores extensões, 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 ainda que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 6 de julho de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividades de curtumes e ofícios correlativos, como seja, correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2026.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal

As alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2026, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical outorgante.

As empresas outorgantes requereram a extensão das alterações do acordo coletivo, no território do Continente, às relações de trabalho entre as mesmas empresas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal (QP) de 2024. De acordo com a informação disponível verificou-se que das 16 empresas outorgantes, 14 indicaram ter ao seu serviço 2531 trabalhadores por conta de outrem (TCO), mas nenhum foi indicado como sendo abrangido pelo acordo coletivo, o que implica a inexistência do referido estudo de acordo com a metodologia habitual. Porém, as requerentes apresentaram um estudo com os indicadores previstos na referida RCM. Em síntese, segundo o estudo, as empresas têm ao seu serviço 3410 trabalhadores (dos quais 28,1 % são mulheres e 71,9 % são homens) e destes, pelo menos, 815 têm filiação sindical (24 % do total). Ou seja, podem ser abrangidos indiretamente, por via da presente extensão, cerca de 2595 trabalhadores (76 % do total). Quanto ao impacto salarial da extensão, o estudo refere que a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5,6 % na massa salarial média global. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo apresentado indica que há impacto na redução das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do acordo 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 ao serviço das referidas empresas.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 6 de julho de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SIEAP - Sindicato das Indústrias Energias Serviços e Águas de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2026, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- A tabela salarial prevista na convenção produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra

As alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2026, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

As empresas outorgantes requereram a extensão das alterações do acordo coletivo, no território do Continente, às relações de trabalho entre as mesmas empresas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal (QP) de 2024. De acordo com a informação disponível verificou-se que das 16 empresas outorgantes, 14 indicaram ter ao seu serviço 2531 trabalhadores por conta de outrem (TCO), mas nenhum foi indicado como sendo abrangido pelo acordo coletivo, o que implica a inexecutabilidade do referido estudo de acordo com a metodologia habitual. Porém, as requerentes apresentaram um estudo com os indicadores previstos na referida RCM. Em síntese, segundo o estudo, as empresas têm ao seu serviço 3410 trabalhadores (dos quais 28,1 % são mulheres e 71,9 % são homens) e destes, pelo menos, 815 têm filiação sindical (24 % do total). Ou seja, podem ser abrangidos indiretamente, por via da presente extensão, cerca de 2595 trabalhadores (76 % do total). Quanto ao impacto salarial da extensão, o estudo refere que a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5,6 % na massa salarial média global. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo apresentado indica que há impacto na redução das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do acordo 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 ao serviço das referidas empresas.

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 6 de julho de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2026, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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 prevista na convenção produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2026, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre empregadores com atividade de comércio retalhista ou grossista alimentar e/ou não alimentar de venda de produtos de grande consumo e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2026, no território do Continente, às relações de trabalho não abrangidas pela convenção, à semelhança das anteriores extensões, e ainda a extensão do contrato coletivo em vigor, às relações de trabalho entre empregadores filiados na APED que desenvolvam atividade de comércio grossista, alimentar e/ou não alimentar, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 108 865 trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 65,1 % mulheres e 34,9 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 33 056 TCO (30,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 75 809 TCO (69,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 68,3 % são mulheres e 31,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,9 % 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 das condições de trabalho em vigor previstas no contrato coletivo, conforme requerido, 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 que a anterior extensão da convenção é aplicável aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, a presente extensão segue os mesmos termos, mantendo a distinção entre pequeno e médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando ainda a anterior extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul e em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços, por oposição das referidas associações sindicais, mantém-se na presente extensão idênticas exclusões.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 21, de 7 de julho de 2026, ao qual foi deduzida oposição por parte da FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, pretendendo a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a liberdade de filiação dos seus associados e a autonomia negocial coletiva da federação sindical.

De acordo com o número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à federação sindical oponente, FESAHT, a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão dos referidos trabalhadores do âmbito de aplicação da 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, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores que exerçam a atividade de comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, desde que os respetivos estabelecimentos obedeçam a uma das seguintes condições:

i) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponha de uma área de venda contínua, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 2000 m²;

ii) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponha de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

iii) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

iv) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

2- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de

Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, em vigor, previstas no texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2024, e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2025, e n.º 15, de 22 de abril de 2026, são alargadas, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na APED que desenvolvam atividade de comércio grossista, alimentar e/ou não alimentar, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, no Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, e em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio e Serviços e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

4- 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 demais cláusulas de natureza pecuniárias, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês em que ocorrer a publicação da presente portaria.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2026, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade transitária, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2557 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 39,6 % são mulheres e 60,4 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 2002 TCO (78,3 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 555 TCO (21,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 34,8 % são mulheres e 65,2 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2 % 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 das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito das

alterações 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 20, de 6 de julho de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade transitária de organização do transporte e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

Artigo 2.º

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

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

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro

O acordo coletivo entre a Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2026, abrange, as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que, no território nacional, se dediquem à atividade seguradora e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

As empresas outorgantes requereram a extensão do acordo coletivo às relações de trabalho entre as mesmas empresas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes. Para o efeito, argumentam, em síntese, que têm ao seu serviço, em regime de trabalho subordinado, 2608 trabalhadores, dos quais só cerca de 20 % pagam a quota sindical por desconto na respetiva retribuição mensal. Comparativamente à convenção publicada em 2025 as alterações acordadas procedem à atualização, em termos médios, dos valores da tabela salarial (em 3,03 %), do valor do subsídio de refeição (em 2,82 %), dos valores de apoio infantil e escolar (em 5,7 %) e dos valores das despesas em serviço (em 2,5 %). Invocando razões de ordem social e económica que se prendem essencialmente com a uniformização e não discriminação entre trabalhadores das mesmas empresas, pretendem a extensão do acordo coletivo a todos os trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes, incluindo os que não escolham em tempo a convenção coletiva aplicável nos termos do artigo 497.º do Código do Trabalho.

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 do mesmo âmbito do setor de atividade e profissional de aplicação definido na convenção. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ora revisto, direta e indiretamente, 2286 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 57,9 % mulheres e 42,1 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2233 TCO (77,4 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 653 TCO (22,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 38,4 % são homens e 61,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,4 % 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 acordo coletivo às relações de trabalho entre as mesmas empresas outorgantes e trabalhadores ao seu serviço não abrangidos por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das referidas empresas.

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 ressalva do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da 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 20, de 6 de julho de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a Companhia de Seguros Allianz Portugal, SA e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2026, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre as empresas de seguros outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Nos termos das disposições previstas no número 5 do artigo 497.º e no número 2 do artigo 515.º do Código do Trabalho, a presente extensão só é aplicável a trabalhador não filiado em associação sindical que tenha escolhido um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, quando já tenha decorrido o prazo referido no número 3 do artigo 497.º do Código do Trabalho.

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.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2026, abrange as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal do ano de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ora revisto, direta e indiretamente, 124 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 48,4 % são mulheres e 51,6 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 25 TCO (20,2 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 99 TCO (79,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 47,5 % são homens e 52,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,2 % 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.

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 ressalva, do âmbito de aplicação da extensão, de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da 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 21, de 7 de julho de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 12, de 29 de março de 2026, são estendidas no território do Continente:

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

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

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

Artigo 2.º

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

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

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outro (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras e texto consolidado**Cláusula prévia**

A presente revisão altera, nas cláusulas que foram objeto de revisão, e apenas nas matérias agora acordadas, os seguintes contratos coletivos de trabalho:

i) O contrato coletivo de trabalho entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2025 (texto consolidado), e;

ii) Os contratos coletivos de trabalho entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o SOCN - Sindicato Operários Corticeiros do Norte, no qual se fez representar pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM - publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2025 (texto consolidado) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2023 (alteração salarial e outras).

Cláusula 1.^a

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as Empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça; e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), número 1, do artigo 492, do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 8230 trabalhadores e 563 empresas.

Cláusula 2.^a**Vigência do contrato**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2026.

6- (...)

Cláusula 74.^a-A**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 7,50 euros.

ANEXO I

Condições específicas**Motoristas e ajudantes de motoristas****Refeições**

1- As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

- Pequeno-almoço 5,90 €;
- Almoço 16,29 €;
- Jantar 16,29 €;
- Ceia 8,12 €.
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Trabalhadores de hotelaria**Direito à alimentação**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)

10- O valor da alimentação para os efeitos de descontos e para os efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:

- Refeição completa 7,50 €.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (euros)
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 812,02
II	Profissionais de engenharia de grau 5	2 473,31
III	Profissionais de engenharia de grau 4	2 170,33
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 922,58
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 771,33
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão B)	1 589,03
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão A)	1 427,22
VIII	Chefe de vendas Desenhador-chefe/projectista Desenhador	1 163,36

IX	Caixeiro-encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado de electricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspector de vendas Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista)	1 118,75
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Fogoeiro-encarregado Trabalhador de qualificação especializada (electricista) Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgicos)	1 077,00
XI	Chefe de equipa (electricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Fogoeiro-subencarregado	1 072,00
XII	Apontador (mais de um ano) Arvorado de construção civil Vendedor Caldeireiro de 1. ^a Canalizador de 1. ^a Chefia IV (químicos) Cobrador Ecónomo Cozinheiro de 1. ^a Desenhador de execução I Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1. ^a Ferreiro ou forjador de 1. ^a Fiel de armazém (comércio) Fogoeiro de 1. ^a Fresador mecânico de 1. ^a (metalúrgicos) Laminador de 1. ^a (cortiça) Laminador de 1. ^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1. ^a Motorista de pesados Oficial (electricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1. ^a Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1. ^a (metalúrgico) Torneiro mecânico de 1. ^a Tractorista de 1. ^a Vendedor especializado	1 053,00

XIII	Afiador de ferramentas de 1. ^a (metalúrgico) Apontador (menos de um ano) Caldeireiro de 2. ^a Canalizador de 2. ^a Carpinteiro de limpos de 1. ^a (construção civil) Comprador Cozinheiro de 2. ^a Dispenseiro (hotelaria) Especializado (químico) Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2. ^a Ferreiro ou forjador de 2. ^a Fogueiro de 2. ^a Fresador mecânico de 2. ^a (metalúrgicos). Funileiro-latoeiro de 1. ^a Laminador de 2. ^a (cortiça) Laminador de 2. ^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 2. ^a Mecânico de carpintaria de 1. ^a Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador máquinas electrónicas (cortiça) Pedreiro de 1. ^a Pintor de 1. ^a (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2. ^a Segundo-caixeiro Serralheiro civil de 2. ^a Serralheiro mecânico de 2. ^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2. ^a Subencarregado de secção (cortiça) Telefonista de 1. ^a Torneiro mecânico de 2. ^a Tractorista de 2. ^a Verificador	1 049,00
------	---	----------

XIV	Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2.^a Afinador (corticeiro). Aglomerador Ajudante de motorista (rodoviários) Amolador Apontador Broquista Caldeireiro de 3.^a Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3.^a Carpinteiro de limpos de 2.^a Colmatador Condutor-empilhador, monta-cargas e pá mecânica Contínuo Cortador de bastões Cozinheiro de 3.^a (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão Enfardador e prensador Espaldador manual ou mecânico Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3.^a Ferreiro ou forjador de 3.^a Fogueiro de 3.^a Fresador (corticeiro) Fresador mecânico de 3.^a (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 2.^a Garlopista Guarda, vigilante, rondista Laminador de 3.^a (cortiça) Laminador de 3.^a (metalúrgicos) Lavador de rolhas e discos . Lixador Lubrificador (metalúrgico) Lubrificador (rodoviários) Manobrador Mecânico de automóveis de 3.^a Mecânico de carpintaria de 2.^a Operador de máquinas de envernizar Pedreiro de 2.^a Peneiro Pesador (corticeiro) Pintor de 2.^a Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a Porteiro	1 045,00
-----	--	----------

XIV	Prensador de colados Preseiro Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador de lotes (pá mecânica) Quadrador manual ou mecânico Rabaneador Recortador de prancha Rectificador de rastos para calçado Refrigerador Semiespecializado (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Soldador por electroarco de 3.ª Telefonista de 2.ª Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3.ª Traçador Triturador Vigilante (corticeiro) Alimentador ou recebedor (cortiça) Calafetador Colador . Estampador Limpador de topos Moldador Parafinador, encerador ou esterilizador Prensador de cortiça natural Rebaixador Ajudante (cortiça) Escolhedor de rolhas e discos	1 045,00
XV	Afinador de ferramentas de 3.ª Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria) Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3.ª Lavador mecânico ou manual Não especializado (químicos) Operário não especializado (servente metalúrgico) Preseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente (comércio) Tecerão (têxteis) Tirocinante de desenho do 2.º ano	1 017,00

XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano Aprendiz de mais de 18 anos idade (construção civil) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio) Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2.º ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	1 017,00
XVII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano Ajudante do 1.º ano (electricista) Aprendiz do 2.º ano (construção civil) Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.º ano	1 017,00
XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano	1 017,00
XIX	Aprendiz do 2.º ano (electricidade) Aprendiz menor de 18 anos idade (construção civil) Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) Paquete de 17 anos de idade Praticante do 2.º ano (comércio)	1 017,00
XX	Aprendiz do 1.º ano (electricista) Paquete de 16 anos Praticante do 1.º ano (comércio)	1 017,00

Aprendizes corticeiros

Grupos	16 - 17 anos	17 - 18 anos
XIV	1 017,00 €	1 017,00 €

Aprendizes metalúrgicos**Tempo de aprendizagem**

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	1 017,00 €	1 017,00 €
17 anos	1 017,00 €	-

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	1 017,00 €	1 017,00 €
17 anos	1 017,00 €	-

Texto consolidado**CAPÍTULO I****Área, âmbito, vigência e revisão do contrato****Cláusula 1.^a****(Área e âmbito)**

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à atividade corticeira em todo o território nacional representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 7885 trabalhadores e 567 empresas.

Cláusula 2.^a**(Vigência do contrato)**

1- O período mínimo de vigência do presente CCT é de 12 meses, podendo qualquer das partes denunciá-lo após 10 meses de vigência.

2- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido o que se pretende alterar.

3- A presente convenção obriga ao cumprimento de pleno direito cinco dias da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As regalias concedidas por uma convenção coletiva em vigor no setor corticeiro acompanham sempre o trabalhador desse setor que, em razão da eventual mudança de funções, tenha passado a estar abrangido por outra convenção do setor corticeiro.

5- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2026.

Cláusula 3.^a**(Denúncia e revisão)**

1- O presente CCT poderá ser denunciado por qualquer das partes, seis meses antes do termo da sua vigência, mediante declaração formal de denúncia ou pela apresentação de uma proposta de revisão.

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

3- O início das negociações deve ser acordado dentro dos 15 dias seguintes à receção da contraproposta, fixando-se o início das negociações nos 30 dias a contar daquela receção.

Cláusula 4.^a**(Processo de revisão)**

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

2- Recebida a resposta, se não houver acordo, terá lugar o recurso aos meios reguladores dos contratos coletivos de trabalho previstos na lei e segundo o esquema aí determinado.

3- Qualquer das partes poderá interromper as diligências previstas no número anterior se considerar que a outra parte põe em prática expedientes dilatórios ou que se opõe à obtenção de uma solução convencional para o conflito.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissionalCláusula 5.^a**(Condições gerais de admissão)**

1- Sem prejuízo do estipulado na cláusula seguinte, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

- a) Idade mínima de 16 anos;
- b) Habilitações escolares mínimas impostas estatutariamente pelos sindicatos respetivos;
- c) Possuírem carteira profissional ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2- Os contratos dos trabalhadores, ao serviço das entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes à data da entrada em vigor desta convenção, não podem ser prejudicados pelo disposto no número anterior desta cláusula.

3- A entidade patronal só poderá admitir novos trabalhadores, para preenchimento das vagas existentes em categorias ou classes superiores, desde que não tenha ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as funções das categorias ou classes referidas, devendo para tal efeito ser obrigatoriamente ouvidos os trabalhadores das secções ou serviços respetivos ou seus representantes.

Cláusula 6.^a**(Condições específicas de admissão)****A - Operários corticeiros**

1- Poderão ser admitidos ao serviço da indústria corticeira, respeitando o condicionalismo deste contrato, indivíduos de qualquer dos sexos, com a idade e as habilitações exigidas por lei e que possuam a necessária robustez física.

2- Quando o trabalhador admitido tenha sido anteriormente profissional da indústria corticeira, bastar-lhe-á apresentar à entidade patronal com quem deseja contratar, documento comprovativo da sua categoria, passado pelo sindicato.

3- A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocação do sindicato.

B - Cobradores

A idade mínima de admissão é de 18 anos. As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

C - Contínuos

1- Para admissão de paquetes, contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza são exigidas as habilitações mínimas legais.

2- As idades mínimas para admissão são:

- 16 anos, para paquete;
- 18 anos, para contínuo;
- 18 anos, para trabalhadores de limpeza;
- 21 anos para porteiro e guarda.

D - Caixeiros

A idade mínima de admissão é de 16 anos. As habilitações mínimas são as do ciclo preparatório ou equivalente.

E - Eletricistas

1- É obrigatória para todos os inscritos a carteira profissional.

2- A carteira profissional será passada pela direção do sindicato e visada pelo Ministério do Trabalho e é documento obrigatório a apresentar pelo sócio do sindicato no desempenho da profissão, sempre que legalmente lhe seja exigida por quem de direito.

F - Fogueiro de mar e terra

- 1- A admissão de fogueiros é feita nos termos da legislação em vigor.
- 2- As categorias são as constantes do Regulamento da Profissão, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966.
- 3- Os trabalhadores classificados com a categoria «ajudante de fogueiro» somente poderão desempenhar as suas funções quando observado o disposto no número 4 dos princípios gerais das condições específicas, constantes do anexo I.

G - Telefonistas

- 1- A idade mínima de admissão é de 16 anos.
- 2- As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

H - Indústria hoteleira

- 1- Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão, deverá ter no ato de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou por Regulamento da Carteira Profissional.
- 2- Têm preferência na admissão:
 - a) Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento de escolas hoteleiras;
 - b) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

I - Profissionais de engenharia

- 1- São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nas atividades de investigação, projeto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outras.
- 2- Neste grupo serão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas, os profissionais com curso de engenheiro técnico agrícola e os de máquinas marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.
- 3- Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria profissional de engenheiro sem grau académico, o profissional que exerça as funções do anexo II, para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respetiva tabela salarial, com exceção do acesso automático a graus superiores.

J - Químicos

- 1- A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante os primeiros quinze dias, salvo se outro prazo for acordado no ato de admissão, por escrito, não podendo aquele período exceder quatro ou cinco dias.
- 2- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.
- 3- Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que comprove a total inadaptação deste para as tarefas para que foi contratado em documento escrito ao trabalhador.
- 4- Se comprovada a inadaptação do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo com a antecedência mínima de cinco dias, se o período experimental for de quinze dias no início do qual o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo a retribuição como se prestasse trabalho até ao fim do período experimental.
- 5- Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio referido no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a dois meses de retribuição por cada mês de trabalho.
- 6- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.
- 7- Durante o período experimental, o trabalhador poderá por termo ao contrato em qualquer altura.
- 8- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

L - Garagens

Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas exigidas por lei.

M - Metalúrgicos

1- São admitidos na categoria de aprendizes, os jovens dos 16 aos 17 anos de idade, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2- São admitidos diretamente como praticantes (profissionais que fazem tirocínio em qualquer das profissões), os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular, ou estágio devidamente certificado de um centro de formação profissional acelerado.

N - Técnicos de desenho

1- Podem ser admitidos para as categorias de técnico de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029), ou curso geral de mecânica de eletricidade ou de construção civil, que ingressem na categoria de tirocinante do 2.º ano ou do 1.º ano, respetivamente;

b) Curso complementar - 11.º ano (mecanotecnica, eletrotecnia ou construção civil), que ingressem na categoria de desenhador de execução I, após 12 meses como desenhador de execução - Tirocinante.

2- Acessos e promoções:

a) Os períodos máximos de tirocinante são os indicados na alínea a) do número anterior, findos os quais os trabalhadores passam à categoria de desenhador de execução - Tirocinante;

b) O tempo de permanência na categoria de desenhador de execução - Tirocinante é de 1 ano;

c) O acesso às categorias de desenhador industrial e de desenhador-chefe/projetista é feito por desempenho de funções ou preenchimento de vagas, salvo outras condições;

d) Os desenhadores de execução que completem um curso técnico industrial de desenho (curso de mecânica, eletrónica ou construção civil) da via profissionalizante do 12.º ano serão promovidos a desenhador industrial;

e) O acesso do escalão I ao escalão II da categoria de desenhador de execução processa-se automaticamente logo que o trabalhador complete 3 anos no escalão.

3- Reclassificações:

a) Os atuais tirocinantes serão reclassificados tendo em conta a formação e o tempo de tirocínio que possuem;

b) Os atuais desenhadores «mais de 6 anos» serão reclassificados em desenhador industrial;

c) Os atuais desenhadores projetistas serão reclassificados em desenhador-chefe/projetista;

d) Os atuais desenhadores «3 a 6 anos» serão reclassificados em desenhadores de execução II;

e) Os atuais desenhadores «até 3 anos» serão reclassificados em desenhador de execução I.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

1- O período experimental é de 15 dias.

2- O período experimental poderá ser alargado até ao prazo máximo de seis meses para cargos que envolvam alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, mediante a celebração de acordo reduzido a escrito.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8.ª

(Substituição temporária e contratos a termo)

1- As entidades patronais poderão admitir trabalhadores para efeitos de substituição temporária.

2- Se, no caso de o trabalhador admitido nestas condições, o seu contrato for denunciado pela entidade patronal oito dias antes do termo do período de substituição, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9.ª

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo III.

2- Quando se levante o problema da classificação profissional, deve a entidade patronal reunir com a comissão de delegados sindicais para, em conjunto, se estabelecer a categoria adequada.

3- Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou da comissão sindical da empresa.

4- Na falta de acordo na atribuição da classificação, podem as partes submeter a resolução do litígio à comissão paritária.

Cláusula 10.^a

(Densidades dos quadros)

A - Caixeiros

1- É obrigatória a existência do caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco.

2- Até sete trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém.

3- De oito a catorze trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém.

4- De quinze a vinte e quatro trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

5- Com mais de vinte e cinco trabalhadores haverá um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

6- Por cada grupo de oito vendedores, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspetor de vendas.

7- Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspetor de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

8- Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classe das categorias		
	1. ^a	2. ^a	3. ^a
1	1	-	-
2	1	-	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2
6	1	2	3
7	2	2	3
8	2	3	3
9	2	3	4
10	3	3	4

9- Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro-base.

10- O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

11- Além deste quadro de densidades mínimas, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

B - Eletricistas

Para os trabalhadores eletricitas serão obrigatoriamente observadas as seguintes densidades:

a) O número de ajudantes e pré-oficiais, no seu conjunto, não pode ser superior a 100 % da totalidade dos oficiais; o número de aprendizes não poderá exceder 50 % do número total de oficiais e pré-oficiais;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais, têm de classificar um como encarregado.

c) Trabalhadores da indústria hoteleira.

1- Economato ou despensa - O trabalho desta secção deverá ser dirigido por um profissional de categoria não inferior à de despenseiro nos refeitórios em que se confeccionem mais de cento e cinquenta refeições diárias.

2- Cozinha - Nas cantinas que forneçam até cento e cinquenta refeições, as secções de cozinha e despensa terão de ser dirigidas por profissionais de categoria inferior a segundo-cozinheiro.

D - Fogueiros

Fogueiro-encarregado - Sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de mais de 3 fogueiros de 1.^a classe ou subencarregados, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro-encarregado.

Fogueiro-subencarregado - No caso de existência de turnos, no turno em que não estiver em serviço o fogueiro-encarregado, o fogueiro mais velho assumirá a chefia do turno, com a categoria de subencarregado, desde que haja mais que um profissional dessa especialidade.

No turno em que esteja em serviço o fogueiro-encarregado, será este o responsável pelo turno, não havendo subencarregado.

Cláusula 11.^a

(Criação de novas categorias)

1- A pedido da entidade patronal, dos próprios interessados e dos organismos vinculados por este contrato, podem as partes, através das respetivas comissões paritárias mistas, autorizar classificações especiais ou a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas pela natureza dos serviços, sem prejuízo da sua definição e equiparação a uma das categorias constantes do anexo II, não só para efeitos de atribuição de remuneração como para observância das proporções mínimas a respeitar na organização e preenchimento dos quadros.

2- Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigências dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente desempenhadas pelos seus titulares.

3- Sem prejuízo do referido no número anterior, poderá, porém, a entidade patronal admitir, nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho de funções agora não previstas, sem prejuízo do preceituado na cláusula 5.^a, número 3.

4- As novas categorias e atribuições próprias consideram-se parte integrante do presente contrato, depois de ser decidido pela comissão paritária.

Cláusula 12.^a

(Quadros de Pessoal)

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os Quadros de Pessoal nos termos da lei.

2- As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

Cláusula 13.^a

(Promoção ou acesso)

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior dentro da mesma categoria, ou a mudança, quando aceite pelo trabalhador, para outra categoria a que corresponda remuneração mais elevada.

Cláusula 14.^a

(Período de aprendizagem)

A - Corticeiros

1- O período de aprendizagem terá a duração máxima de quatro anos, sendo, porém, reduzido a dois anos, se forem admitidos com 16 anos.

2- Os trabalhadores com mais de 17 anos de idade admitidos pela primeira vez na indústria corticeira terão dois períodos de adaptação de seis meses cada um.

3- Os períodos mencionados nos números 1 e 2 desta cláusula estão dependentes da efetiva prestação do trabalho e não da antiguidade.

4- Consideram-se admitidos pela primeira vez na indústria os trabalhadores que não comprovem uma admissão anterior neste setor industrial.

5- Os períodos fixados como duração de aprendizagem poderão ser ampliados ou reduzidos mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical, se a houver.

6- Para determinação do tempo de aprendizagem contar-se-á o serviço prestado a qualquer entidade patronal da indústria corticeira, quando devidamente certificado.

7- O número de aprendizes não pode exceder os 30 % do número total de trabalhadores em cada categoria, salvo nas empresas em que, à data da entrada em vigor deste contrato, essa percentagem seja superior.

B - Paquetes, contínuos, porteiros e guardas

1- Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, devendo, porém, passar a estagiários se, entretanto, completarem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ou frequentarem o último ano desses cursos.

2- Os contínuos, porteiros e guardas, que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente, têm preferência na sua integração nos quadros de escritório, nos termos do número 3 da cláusula 5.ª

C - Caixeiros

1- O praticante ascenderá a caixeiro-ajudante após dois anos de permanência na categoria ou quando atingir 18 anos de idade.

2- O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

3- O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão à classe imediatamente superior após dois anos ou três anos, respetivamente, de permanência na mesma categoria.

D - Eletricistas

1- Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-á as seguintes normas de acesso:

a) Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;

b) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.

2- Os ajudantes, após dois períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

3- Os pré-oficiais, após dois períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

4- Os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas portuguesas nos cursos industrial de eletricidade ou de montador eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico, eletricista ou radio-montador da Escola Militar de Eletromecânica e com 16 anos terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

5- Os trabalhadores eletricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

E - Fogueiros

Os ajudantes, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efetuar estágios de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos em instalações de vapor de 3.ª, de 2.ª ou de 1.ª categoria, respetivamente, e serem aprovados em exame depois deste estágio.

F - Profissionais da indústria hoteleira

1- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, desde que habilitados para o efeito.

2- Em qualquer secção, havendo mais do que um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

G - Químicos

1- Os trabalhadores promovidos para os escalões do quadro abaixo designado serão sujeitos a um estágio com as durações máximas indicadas:

Categoria	Tempo de estágio
Chefia nível I	120 dias
Chefia nível II	120 dias
Chefia nível III	120 dias
Especialista	120 dias
Especializado	80 dias
Semi-especializado	60 dias

2- Sempre que o trabalhador comprove a sua aptidão antes do fim do tempo de estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como estivesse cumprindo a totalidade do tempo estipulado no número 1.

3- Sem prejuízo do número anterior, durante o tempo de estágio o trabalhador receberá a retribuição correspondente ao escalão profissional imediatamente inferior àquele em que estagia.

4- Não é permitida a atribuição do escalão de aprendiz. Os trabalhadores atualmente classificados neste escalão, serão reclassificados no escalão correspondente às funções desempenhadas com prejuízo do período de estágio.

H - Metalúrgicos

A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 2 e 1 ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respetivamente, com 16 e 17 anos de idade.

Ascendem a praticantes os aprendizes que:

- Perfaçam 18 anos de idade e que tenham permanecido um mínimo de 6 meses como aprendizes;
- Logo que completem um dos cursos referidos no número 2, letra M da cláusula 6.^a

3- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado.

4- O tempo máximo de tirocínio dos praticantes será:

- 2 anos nas profissões com aprendizagem;
- 4 anos nas profissões sem aprendizagem.

5- O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão, ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respetivo.

6- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal, a solicitação escrita do trabalhador, comprovar por escrito a sua inaptidão, devendo tal comprovação ser apresentada no prazo máximo de dez dias, contados da data da solicitação do trabalhador.

7- Os trabalhadores que se encontrem há mais de 4 anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ou completem dois anos tendo o curso industrial, ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito ao trabalhador a sua inaptidão.

8- Para efeitos do disposto nos números 6 e 7 desta alínea, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

9- O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objeto de reclassificação, será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída.

10- Pelo menos uma vez por ano, as empresas assegurarão, obrigatoriamente, a inspeção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental.

11- Os resultados da inspeção referida no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

12- As empresas devem facultar os resultados das inspeções médicas aos trabalhadores e ao sindicato respetivo, quando este o solicite e o trabalhador não se opuser.

13- Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem.

14- As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes.

15- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e de um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

16- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, deverá requerer, no prazo de dez dias úteis subsequentes à apresentação da comprovação de inaptidão pela entidade patronal, um exame técnico-profissional, o qual deverá efetuar-se até quinze dias após a constituição do júri do exame.

17- O exame a que se refere o número anterior destina-se a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão, normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, o que será apreciado por um júri composto por três elementos, um indicado pela entidade patronal, outro indicado pelo trabalhador e um terceiro que mereça a confiança dos restantes membros do júri.

18- No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro elemento do júri, no prazo de 30 dias a

contar da data da apresentação do requerimento do trabalhador, deverá a nomeação do terceiro elemento ser requerida aos serviços de formação profissional do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

19- No caso de o trabalhador ser aprovado no seu exame, a data de aprovação será a data em que o trabalhador solicitou a prova por escrito da sua inaptidão.

20- O trabalhador reprovado ou que, face à declaração da sua inaptidão pela entidade patronal, não tenha requerido exame técnico-profissional poderá requerer exame decorridos que sejam oito meses após a data da realização do último exame ou da declaração da sua inaptidão, tendo nestes casos a sua promoção contada a partir da aprovação no exame técnico-profissional.

Cláusula 15.^a

(Ordem de preferência nas promoções)

Sem prejuízo do preceituado na cláusula anterior, são razões de preferência, entre outras, as seguintes:

- a) Maior competência e zelo profissional evidenciados pelos trabalhadores;
- b) Maior antiguidade na categoria ou classe consoante os casos;
- c) Maiores habilitações literárias e profissionais;
- d) Maior antiguidade na empresa.

Cláusula 16.^a

(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- Quando circunstâncias especiais o exigirem, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, falta de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador não pode desempenhar serviços que não se enquadrem no setor profissional para o qual foi contratado.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO III

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 CCT;
- b) Tratar e respeitar o trabalhador com a dignidade devida;
- c) Passar aos trabalhadores em qualquer altura e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde conste a antiguidade ou funções ou cargos desempenhados; só serão permitidas outras referências se expressamente solicitadas pelo interessado;
- d) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, principalmente no que diz respeito à ventilação dos locais de trabalho, iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho de acordo com regulamento de higiene e segurança no trabalho;
- e) Providenciar para que existam, em locais de fácil acesso aos trabalhadores, placares destinados à afixação de documentos e informações de carácter sindical ou outros;
- f) Acatar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato coletivo de trabalho, quando tomadas dentro das respetivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato, quando lhe sejam pedidos;
- g) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
- h) Passar as declarações para que os trabalhadores possam tratar do seu cartão sindical;
- i) Enviar a cada sindicato cópia de qualquer projeto de regulamentação interna da empresa, na mesma data em que o faz ao Ministério do Trabalho;

j) Não exigir ao trabalhador serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;

k) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em instituições de previdência, comissões paritárias e organizações sindicais;

l) Proporcionar aos trabalhadores condições suscetíveis de levar à aplicação das suas habilitações, dando-lhes facilidades conforme o disposto neste contrato coletivo de trabalho;

m) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os profissionais sob as suas ordens; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

Cláusula 18.^a

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

- a) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
- b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- d) Respeitar a fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho da empresa;
- e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
- f) Usar de urbanidade nas suas relações com os superiores hierárquicos, o público e as autoridades;
- g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
- h) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;
- i) Informar com veracidade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores e superiores hierárquicos;
- j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 19.^a

(Garantia dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou garantias que lhe assistem, 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) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição;
- d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato;
- e) Transferir o profissional para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 23.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente ligados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalharem nas empresas, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas do sindicato;
- j) Salvo o disposto na cláusula 16.^a e nos casos de reestruturação ou reconversão, é proibido à entidade patronal transferir definitivamente o trabalhador da secção onde normalmente trabalha para outra secção sem o seu acordo.

2- A prática pela empresa de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas e fixadas neste contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 20.^a**(Direitos de parentalidade)**

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120, 150 ou 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos restantes direitos dos progenitores previstos (ou, «indicados») nos artigos 40.º a 48.º, do Código do Trabalho e nas condições ali reguladas.

A licença referida é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

b) Para efeitos de dispensa para amamentação ou aleitação, valem as regras dos artigos 48.º e 49.º do Código do Trabalho, em especial, o seguinte:

- Amamentação - Dois períodos de meia a uma hora por dia cada um, sem perda de retribuição, às trabalhadoras que amamentem os seus filhos, até à idade de um ano destes, podendo para tal, ausentar-se da fábrica, sempre que necessário, de acordo com o regime acordado com o empregador;

- Deve apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho;

- Aleitação - Dois períodos de meia a uma hora por dia cada um (que poderão ser cumuláveis no caso de acordo entre o trabalhador e a entidade patronal), sem perda de retribuição, aos progenitores que aleitem os seus filhos, até à idade de um ano destes, preenchendo o progenitor as seguintes condições prévias:

- Comunica ao empregador que aleita o filho, com antecedência de 10 dias;

- Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

- Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

- Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

c) É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto;

d) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias, seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este. E, além desta, o pai tem direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, devendo o trabalhador avisar o empregador com a antecedência possível, não inferior a 5 dias.

Cláusula 21.^a**(Direitos especiais dos menores)**

1- As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do Estatuto do Ensino Técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

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

4- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos representantes legais dos examinados.

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

Cláusula 22.^a**(Trabalhadores-estudantes)**

1- Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento sindical ou profissional, oficial ou particular, terão direito à redução de duas horas diárias no horário normal, sem prejuízo da sua remuneração, desde que tenham aproveitamento e comprovem a necessidade de utilização desse tempo.

2- Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exames.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas.

4- Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário por turnos, exceto se houver acordo do trabalhador, ouvido o sindicato.

Cláusula 23.^a

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1- A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses. A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

SECÇÃO I

Cláusula 23.^a-A

(Formação profissional)

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 23.^a-B

(Objetivos)

São objetivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e atualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objetivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

d) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

f) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 23.^a-C

(Formação contínua)

1- No âmbito dos sistemas de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente

aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação a cada trabalhador, sejam ações a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de quarenta horas.

5- As horas de formação certificada a que se referem os números 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6- A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador, nela desempenhe a sua atividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

7- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo certo.

Cláusula 23.^a-D

(Formação contínua)

1- O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda três meses.

2- A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;

b) Se o contrato tiver durado entre um a três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;

c) Se o contrato tiver durado mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho;

d) A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.

e) Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a atividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

3- O incumprimento do disposto nos números 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

CAPÍTULO IV

Da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

(Período normal de trabalho)

1- Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o período semanal de trabalho é de quarenta horas, a partir de 1 de julho de 1995, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2- Em regime de 3 turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por 6 dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, sendo o limite máximo de duração semanal de trabalho, fixado no número 1, computado em termos de média anual.

Cláusula 25.^a

(Trabalho extraordinário)

1- Considera-se trabalho extraordinário, o prestado antes e depois do período normal de trabalho.

2- O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tiverem motivos excecio-

nais ou imprevisíveis, tendo em vista evitar danos diretos ou imediatos sobre as pessoas ou equipamentos, em matérias-primas ou no abastecimento do mercado interno ou externo.

- 3- O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do seu início ou termo.
- 4- O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário depois de atingir as 120 horas anuais.
- 5- O trabalho extraordinário realizado nos termos desta cláusula não pode ultrapassar as duas horas diárias, até ao máximo de 120 horas por ano, com exceção para os motoristas e ajudantes de motorista.
- 6- Ao trabalho prestado nesta cláusula é devida a remuneração suplementar fixada pela cláusula 30.^a

Cláusula 26.^a

(Trabalho noturno)

- 1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.
- 2- O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 25 % da remuneração normal, salvo para os trabalhadores de turno, a quem se aplicará o regime de retribuição fixado no número 3 da cláusula 28.^a
- 3- Sempre que se verifique a prestação de trabalho extraordinário num horário de trabalho noturno, o acréscimo de retribuição devido pela prestação de trabalho extraordinário será calculado com base na retribuição normal (sem o acréscimo do subsídio noturno), sem prejuízo do disposto no número anterior e no número 3 da cláusula 28.^a, quando do caso especial de turnos rotativos.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

(Tabela salarial)

- 1- A retribuição mínima de todos os trabalhadores ao serviço da empresa será a constante da tabela salarial anexa a esta convenção.
- 2- O salário-hora é calculado pela seguinte fórmula:

$$SH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

- 3- Sempre que o trabalhador aufera uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á assegurada no conjunto a remuneração mínima para a respetiva categoria prevista neste contrato.
- 4- A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato, tomando-se no cálculo do valor mensal da parte variável a média da retribuição auferida pelo trabalhador nos últimos doze meses.
- 5- O pagamento dos valores correspondentes à comissão sobre vendas deverá ser efetuado, logo que as vendas se concretizem, através da respetiva faturação.
- 6- Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de 25,77 € para falhas.
- 7- Não é permitida qualquer forma de retribuição não prevista neste contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões, mesmo que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 27.^a-A

(Desconto nas horas de falta)

- 1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de ausência deste durante o período normal de trabalho a que está obrigado, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato ou na legislação laboral.
- 2- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal, na base da remuneração/hora, calculada nos termos do número 2 da cláusula 27.^a, exceto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior a metade de média mensal das horas de trabalho caso a que a remuneração será a correspondente às horas de trabalho efetivamente prestadas.
- 3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{n \times 52}{12}$$

em que n é número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

4- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário e que leve ao desconto legal de sábados, domingos ou feriados, o desconto a efetuar será com base no salário/dia, ou seja, o valor encontrado com a fórmula:

Retribuição mensal: 30.

Cláusula 28.^a

(Trabalho de turnos)

- 1- Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno sem o seu consentimento prévio.
- 2- É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador a prestar serviço em dois turnos consecutivos.
- 3- O pessoal que trabalha em regime de turnos receberá entre as 20h00 e as 7h00 uma retribuição superior a 50 % e no turno diurno será superior em 5 % sobre a tabela constante deste contrato.
- 4- O subsídio a que se refere o número anterior aplicar-se-á ainda que a instalação fabril suspenda a sua laboração por turnos uma vez por semana.

Cláusula 29.^a

(Documento a entregar ao trabalhador e pagamento)

- 1- A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no ato do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma bem legível, no qual figurem o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, especificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.
- 2- O pagamento será sempre efetuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, sem prejuízo do acerto de contas no mês seguinte, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, além do período normal diário de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário.
- 3- Em regra, o pagamento da retribuição deve efetuar-se no lugar onde o trabalhador presta a sua atividade.
- 4- Tendo sido acordado o lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

Cláusula 30.^a

(Remuneração do trabalho extraordinário e isenção do horário de trabalho)

- 1- Sem prejuízo do previsto na cláusula 25.^a, o trabalho prestado fora do período normal dá direito a retribuição especial, calculada nos termos seguintes:
 - Primeira hora: Retribuição normal, acrescida de 75 %;
 - Segunda hora: Retribuição normal, acrescida de 100 %;
 - Horas seguintes: Retribuição normal, acrescida de 125 %.
- 2- O tempo gasto pelo trabalhador na deslocação da ida e volta, caso este seja chamado fora do seu horário normal de trabalho, considera-se trabalho extraordinário e como tal será pago.
- 3- Sempre que o trabalhador seja chamado, ao abrigo do número 2 desta cláusula, para prestar trabalho extraordinário, ser-lhe-á garantido o pagamento de pelo menos duas horas, independentemente do número de horas que possa prestar.
- 4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte da ida e volta sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário ao abrigo do número 2 desta cláusula.
- 5- Para efeitos do disposto no número 1, a retribuição horária será determinada pela fórmula prevista no número 2 da cláusula 27.^a
- 6- Os trabalhadores que tenham isenção do horário de trabalho terão direito a retribuição especial, para além do normal, que nunca será inferior à correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

Cláusula 31.^a

(Trabalho prestado em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios)

- 1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar dão ao trabalhador direito

ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

2- A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número horas que o trabalhador venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a retribuição será correspondente às horas efetuadas e calculadas nos termos do número 1 desta cláusula.

3- Sem prejuízo do estipulado nos números 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal terá direito a descansar 1 dia num dos 3 dias úteis seguintes.

Cláusula 32.^a

(Substituições temporárias)

1- Sempre que o trabalhador substitua, ainda que em fração do dia, outro de categoria ou retribuição superior, passará a receber retribuição do substituído durante o tempo em que essa substituição durar, devendo a escolha do substituto verificar-se dentro da mesma secção e respeitando a hierarquia dos serviços.

2- Se a substituição durar mais de 90 dias consecutivos ou 120 dias intercalados ao longo do ano, contando para isso qualquer fração do tempo de serviço, o substituto manterá o direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função.

Cláusula 33.^a

(Trabalho à tarefa)

1- O sistema de retribuição à tarefa deve constar de regulamento interno, aprovado pelo Ministério do Trabalho desde que tenha parecer favorável do sindicato.

2- A retribuição nunca poderá ser inferior à prevista para a categoria que lhe for atribuída, acrescida de 25 %.

3- O trabalho à tarefa deve ser devidamente registado em livro interno próprio para o efeito, do qual deve ser facilitado o acesso dos sindicatos.

Cláusula 34.^a

(Deslocações)

O trabalhador que, ao serviço da entidade patronal, se desloque do seu local habitual de trabalho terá direito:

a) A um acréscimo de 50 % do respetivo vencimento quando a deslocação for superior a um dia, a contar desde o momento da partida até à chegada, independentemente da retribuição de trabalho extraordinário, que deverá incidir sobre o vencimento habitual;

b) Ao pagamento de transporte, alimentação e alojamento;

c) Quando deslocado no país em dia de descanso ou nos fins-de-semana, a viagem de ida e volta é paga pela entidade patronal, desde o local de deslocação até ao local habitual de trabalho; na hipótese de o trabalhador não desejar gozar este benefício, terá direito a receber o valor destas viagens;

d) Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente;

e) Sempre que o profissional se desloque em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo salários) daí resultantes.

Cláusula 35.^a

(Subsídio de Natal)

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

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluíam um ano de serviço até 31 de dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço por que perdurou o contrato de trabalho, contando-se por inteiro o mês de admissão.

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

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço por que perdurou o contrato de trabalho;

b) No ano do regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, contando-se por inteiro o mês de apresentação ao serviço.

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

Cláusula 35.^a-A

(Prémios)

1- A criação e o regime dos prémios terão de constar de regulamento interno, elaborado nos termos da lei.

2- À medida que lhes for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade, procurarão as entidades patronais orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de tais níveis.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 36.^a

(Descanso semanal e complementar)

O dia de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo. O sábado será considerado como um dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 37.^a

(Feriados)

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (Festa Móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro;
- Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores da empresa, por maioria.

Cláusula 38.^a

(Pagamento de feriados)

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que possa compensá-los com trabalho extraordinário.

2- O trabalho prestado em dia feriado, será pago por uma vez e meia da remuneração normal, além do pagamento desse dia integrado na remuneração mensal.

Cláusula 39.^a**(Atraso no início do trabalho)**

1- Consideram-se irrelevantes para quaisquer efeitos os atrasos dos trabalhadores habitualmente pontuais e assíduos ao serviço que não excedam dez minutos por dia.

2- Quando ultrapassar o limite estipulado no número 1, o trabalhador terá sempre possibilidade de reiniciar o trabalho, embora com perda de remuneração do tempo correspondente.

3- O controlo de assiduidade será feito através das fichas de ponto, a que terá acesso a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou delegado sindical.

Cláusula 40.^a**(Direito a férias)**

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

3- É dada a faculdade a todos os trabalhadores que tenham transitado de outra entidade patronal em virtude da cessação de contrato e, por conseguinte, tenham recebido as férias e subsídios de férias de gozarem, a seu pedido, férias, até ao limite de 30 dias, não suportando a entidade patronal qualquer encargo para com o trabalhador durante estes dias.

4- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, devendo as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte.

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

6- Se o contrato cessar antes de gozar o período de férias vencidas no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber retribuição correspondente a esse período bem como o respetivo subsídio.

7- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 40.^a-A**(Falecimento do trabalhador - Direitos)**

1- No caso de falecimento do trabalhador, o cônjuge sobrevivente terá direito a receber as importâncias referidas nos números 5 e 6 da cláusula 40.^a, as referidas no número 3 da cláusula 35.^a, bem como a retribuição do trabalho prestado no mês do falecimento, importâncias estas que lhe serão pagas no prazo máximo de quinze dias.

2- No caso de o trabalhador falecido não deixar cônjuge sobrevivente, o direito a receber as verbas indicadas no número anterior será dos herdeiros do trabalhador, descendentes, ascendentes ou colaterais, na ordem indicada, podendo ser exercido pelo cabeça-de-casal.

3- No caso do cônjuge sobrevivente, a entidade patronal poderá exigir uma certidão ou fotocópia da certidão de casamento no ato de reclamar o direito referido no número 1. No caso dos herdeiros, a entidade patronal poderá exigir a apresentação de uma certidão de habilitação de herdeiros ou declaração da junta de freguesia.

Cláusula 41.^a**(Indisponibilidade de direito a férias)**

1- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2- Excetuam-se do disposto no número anterior, os casos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 40.^a e número 2 da cláusula 47.^a

Cláusula 42.^a**(Duração das férias)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias, com a duração de 22 dias úteis, salvo as hipóteses previstas nos números seguintes, sem prejuízo de retribuição mensal, que terá de ser paga antes do seu início.

2- No ano subsequente ao da admissão o trabalhador terá direito a gozar um período de férias definido no número anterior, independentemente do tempo de trabalho, quer no ano de admissão, quer no seguinte.

3- No ano de admissão o trabalhador tem direito a gozar um período proporcional ao tempo de serviço prestado, à razão de dois dias e meio por mês, no mínimo de 15 dias, após a prestação de, pelo menos, 5 meses de serviço.

4- As férias não poderão ter o seu início nos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

Cláusula 43.^a

(Proibição de acumulação de férias)

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo férias de dois ou mais anos.

Cláusula 44.^a

(Férias seguidas ou interpoladas)

1- Em princípio, as férias devem ser gozadas sem interrupção.

2- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 45.^a

(Escolha da época de férias)

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal fixar a época de férias, para serem gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

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

6- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade das férias a que o trabalhador tenha direito e não podem ser interrompidas por mais de uma vez.

Cláusula 46.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total das férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das férias.

Cláusula 47.^a

(Serviço militar)

1- O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respetivo subsídio.

2- Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio.

3- No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar e a receber o respetivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

Cláusula 48.^a

(Violação do direito de férias)

1- No caso da entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos das cláusulas anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

2- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 49.^a

(Definição de faltas)

1- Por falta entende-se a ausência durante um período normal de trabalho.

2- As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respetivo.

Não serão descontados os atrasos na hora de entrada de 10 minutos diários, nos termos da cláusula 39.^a

Cláusula 50.^a

(Tipos de faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
 - c) As motivadas pela prática de atos inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membro de comissões de trabalhadores;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - f) As motivadas por doação de sangue não compensadas monetariamente. As dadas pelos trabalhadores que estejam inscritos como bombeiros voluntários pelo tempo necessário para acudir a sinistros;
 - g) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do artigo 49.º, artigo 50.º ou artigo 252.º do Código do Trabalho, respectivamente;
 - h) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
 - i) As constantes do regime de licenças, faltas e dispensas do artigo 65.º do Código do Trabalho.
 - j) 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;
 - k) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A do Código do Trabalho.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 51.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentesco ou afins)

1- Nos termos da alínea b) do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado; aplica-se, também em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;
- b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;
- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- As faltas serão contadas a partir da data do falecimento, residindo o parente no mesmo concelho, ou desde a data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que esse conhecimento se verifique até oito dias após a morte, sob pena de a regalia caducar.

3- São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

Cláusula 52.^a**(Efeitos das faltas justificadas)**

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

2- Determinam perda de retribuição, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previsto na alínea *c)* da cláusula 50.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respetivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro.

d) Previstas no artigo 252.º e artigo 65.º 1 alínea *f)* e *g)* do Código do Trabalho;

e) Previstas nas alíneas *f)* e *l)* do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, quando excedam 30 dias por ano;

f) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea *a)* da cláusula 50.^a se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 52.^a-A**(Efeitos das faltas no direito a férias)**

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas até ao limite de um terço do período de férias a que tenha direito.

Cláusula 52.^a-B**(Licença sem retribuição)**

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

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 53.^a**(Impedimento prolongado)**

1- Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por falta que lhe não seja imputável, por exemplo, serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao trabalho com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato coletivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam atribuídas.

2- O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujos contratos tenham sido suspensos em cumprimento de prisão não superior a dois anos, desde que o seu lugar se mantenha em aberto.

3- A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho imediatamente após a sua apresentação.

CAPÍTULO VII**Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 54.^a****(Princípio geral)**

1- A cessação do contrato de trabalho individual de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral.

2- É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, ato que, por consequência, será nulo e de pleno direito.

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

Cláusula 55.^a

(Definição)

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas secções subsequentes.

Cláusula 56.^a

(Processamento de acordo)

1- A cessação do contrato por acordo mútuo deve sempre constar de documento escrito datado e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2- Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 57.^a

(Revogação do acordo)

1- No prazo de oito dias a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, por escrito, reassumindo o exercício do seu cargo.

2- No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coação da outra parte.

SECÇÃO II

Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

Cláusula 58.^a

(Definição)

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2- Nos casos previstos na alínea b) do número 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

SECÇÃO III

Cessação do contrato de trabalho por despedimento pela entidade patronal com justa causa

Cláusula 59.^a

(Princípio geral)

Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

Cláusula 60.^a**(Fundamentos para despedimento)**

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, 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 dos 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 lhes esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patronais sérios da empresa;
- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas ao trabalho não justificadas que determinem diretamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano, cinco seguidas ou dez intercaladas;
- h) Falta culposa da 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 trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade de pessoas referidas na alínea anterior;
- l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;
- m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 61.^a**(Processo disciplinar)**

1- A peça inicial do processo será a participação com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.

2- A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, ouvindo obrigatoriamente o arguido e as testemunhas oferecidas por este.

3- O arguido poderá ser suspenso preventivamente, sem perda de retribuição.

4- A entidade patronal deverá, obrigatoriamente, comunicar por escrito a decisão lançada no processo.

5- No caso de despedimento, a entidade instrutora terá de cumprir obrigatoriamente o processamento previsto na lei, no que se refere ao processo disciplinar respetivo.

Cláusula 62.^a**(Consequências do despedimento sem justa causa)**

1- A inexistência de justa causa, a inadaptação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.

4- O despedimento realizado com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 2,49 € a 49,88 € àquela entidade, cujo produto reverterá para o fundo de desemprego.

5- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer à relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto da entidade patronal praticar atos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou do seu conhecimento, que revelam não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

Cláusula 63.^a

(Princípio geral)

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o 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 igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 64.^a

(Dispensa do aviso prévio e sanção)

1- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Por razões de ordem familiar que se prendam, exclusivamente, com a necessidade de a mãe precisar de ficar em a prestar assistência aos filhos ou ao filho;
- c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- e) Aplicação de sanção abusiva;
- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à honra ou dignidade.

2- A cessação do contrato nos termos das alíneas c) a g) do número 1 confere ao trabalhador direito à indemnização prevista no número 3 da cláusula 62.^a

Cláusula 65.^a

(Outras sanções)

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no número 1 da cláusula anterior de fazer cessar contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização previsto no número 2 da mesma cláusula, não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 66.^a

(Indemnização à entidade patronal)

Se a falta do cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número 3 da cláusula 63.^a poderá ser posta a competente ação de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

SECÇÃO V

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.^a

(Cessação do contrato no período experimental)

Durante o período experimental de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 68.^a**(Encerramento definitivo da empresa ou falência)**

1- O encerramento definitivo das empresas faz caducar o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito às indemnizações previstas no número 3 da cláusula 62.^a, se outras maiores não lhe forem devidas.

2- Porém, a declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respetivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 69.^a**(Documento a entregar ao trabalhador)**

1- Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

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

SECÇÃO VI

Despedimentos coletivosCláusula 70.^a**(Princípio geral)**

A empresa só poderá proceder a despedimentos coletivos nos termos da lei.

CAPÍTULO VIII

Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzidaCláusula 71.^a**(Princípio geral)**

1- O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive da idade, quer de doença ou acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.

2- Havendo impossibilidade deve a empresa providenciar na sua melhor colocação, proporcionando-lhe condições adequadas de trabalho, ações de formação e aperfeiçoamento profissional, sem perda de benefícios superiores a que teria direito no desempenho das suas anteriores funções.

CAPÍTULO IX

Previdência e abono de famíliaCláusula 72.^a**(Princípio geral)**

1- A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abrangam, nos termos dos respetivos regulamentos.

2- A entidade patronal entregará o abono de família aos trabalhadores no mesmo dia em que receba o valor correspondente da instituição de previdência.

3- As folhas de férias e respetivas guias a enviar à Caixa de Previdência são obrigatoriamente visadas pela comissão de trabalhadores da empresa ou comissão sindical ou pelo delegado sindical ou pelo delegado à previdência ou, na falta destes, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito.

4- A entidade patronal é obrigada a afixar em local bem visível da fábrica até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitem as contribuições, o duplicado das folhas de férias, bem como a respetiva guia autenticada pela Caixa, logo que devolvida.

Cláusula 73.^a**(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)**

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respetiva diferença.

3- Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4- Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5- No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

CAPÍTULO X

Obras sociaisCláusula 74.^a**(Cantina)**

1- As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2- As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3- As empresas, sempre que possível, deverão promover a instalação de serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, sem fins lucrativos, adequados aos seus níveis de retribuição.

Cláusula 74.^a-A**(Subsídio de refeição)**

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

2- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, bem como para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no número 1.

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao do horário de trabalho completo.

5- Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, falem por motivos de idas ao tribunal, a consultas médicas ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 74.^a-B**(Paralisação do trabalho)**

1- Os trabalhadores têm direito a um período diário de dez minutos de paralisação de trabalho no primeiro período de trabalho e dez minutos de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.

2- Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro, zona social e zona de recreio.

3- Em qualquer circunstância e nomeadamente na indústria granuladora e aglomeradora, a paralisação re-

ferida no número 1 não pode pôr em causa o funcionamento ininterrupto da maquinaria, pelo que a entidade patronal deve fixar períodos de paralisação rotativos para obstar ao referido inconveniente.

4- Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no número 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.

Cláusula 75.^a

(Administração de obras sociais)

A gestão de obras sociais das empresas, nomeadamente refeitórios, cooperativas, creches e infantários, é feita pelos trabalhadores que para o efeito nomearão uma comissão.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 76.^a

(Princípios gerais)

- 1- O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.
- 2- A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as diretivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.
- 3- Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança, qualquer deficiência existente.
- 4- Quando a natureza particular do trabalho a prestar o exigir, a entidade patronal fornecerá o equipamento adequado à execução das tarefas cometidas.
- 5- É encargo da entidade patronal a deterioração do vestuário adequado e demais equipamento, ferramenta ou utensílio por ela fornecidos, ocasionado sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada.
- 6- A entidade patronal diligenciará, na medida do possível, no sentido de dotar os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene em vigor.

Cláusula 76.^a-A

(Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança)

- 1- Nas empresas onde existam mais de 80 trabalhadores será constituída uma comissão de prevenção e segurança.
- 2- A comissão de prevenção e segurança será composta por um representante da entidade patronal, um representante dos trabalhadores e um encarregado de segurança.
- 3- Em todas as empresas haverá um elemento para tratar de questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança e que será nomeado por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.
- 4- O representante dos trabalhadores, previsto no número 1 será eleito anualmente pelos trabalhadores da empresa.
- 5- As atribuições e modo de funcionamento dos órgãos acima referidos estão regulados no anexo IV.

CAPÍTULO XII

Medicina do trabalho

Cláusula 77.^a

(Serviços médicos e de enfermagem)

- 1- A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizado os serviços médicos preventivos, chefiados por um médico escolhido, de comum acordo, pela entidade patronal e pelos trabalhadores.
- 2- No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem.

3- Entre outras, são atribuições do médico do trabalho:

a) Os exames médicos de admissão e os exames periódicos especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) O papel de conselheiro da direção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

c) A vigilância das condições dos locais de trabalho, na medida em que possam afetar a saúde dos trabalhadores e o papel de consultor da empresa nesta matéria;

d) A vigilância das condições de higiene das instalações anexas aos locais de trabalho destinadas ao bem-estar dos trabalhadores e, eventualmente, a vigilância do regime alimentar destes;

e) A organização de um serviço de estatística de doenças profissionais;

f) A assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais;

g) A estreita colaboração com a comissão de segurança, assistente social e encarregado de segurança.

4- O médico do trabalho exercerá as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores;

5- No exercício das funções da sua competência, o médico do trabalho fica sujeito à fiscalização do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XIII

Recompensas e sanções

Cláusula 78.^a

(Sanções disciplinares)

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, nos termos da lei, com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, de um a doze dias;

d) Despedimento com justa causa.

2- As sanções disciplinares, com exceção da prevista na alínea a) do número anterior, não podem ser aplicadas sem prévia elaboração do processo disciplinar.

3- Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, ou com infração das regras a que o mesmo deva obedecer, é nula e de nenhum efeito.

4- A infração disciplinar prescreve ao fim de trinta dias, a contar do momento em que teve lugar.

5- No mesmo ano civil, as sanções disciplinares de suspensão aplicadas ao mesmo trabalhador não podem ultrapassar 30 dias.

6- O trabalhador poderá solicitar, por escrito, após o cumprimento da sanção disciplinar, a consulta do processo nas instalações administrativas da empresa, podendo fazer-se acompanhar, exclusivamente, por um licenciado em direito. A entidade patronal deverá fixar, para os cinco dias úteis seguintes, a data da consulta requerida.

Cláusula 79.^a

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordens daqueles a quem não deve obediência;

c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, de previdência ou partidos políticos, autarquias locais ou bombeiros;

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

e) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.

2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior; até 1 ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos

relativos a igualdade, não discriminação e assédio; ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1.

Cláusula 80.^a

(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1- A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com as alterações constantes no número seguinte.

2- Se a sanção consistiu no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo de cessação de contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

Cláusula 81.^a

(Registo e comunicação de sanções disciplinares)

1- A entidade patronal deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes (Ministério do Trabalho, Sindicato e comissões paritárias) sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- A entidade patronal facultará aos empregados, sempre que estes lho solicitem, nota do registo das sanções disciplinares que lhes hajam sido aplicadas e fornecerá aos sindicatos, precedendo autorização do trabalhador interessado, idênticos elementos.

Cláusula 82.^a

(Multas)

1- O não cumprimento, por parte da entidade patronal, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando aquela às multas previstas na lei.

2- O pagamento de multa não dispensa a entidade patronal do cumprimento da obrigação infringida.

3- O produto das multas aplicadas ao abrigo dos n.ºs. anteriores reverterá para o fundo de desemprego.

CAPÍTULO XIV

Comissões paritárias

Cláusula 83.^a

(Princípio geral)

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- As associações patronais e as associações sindicais deverão ainda designar três vogais substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor este contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 83.^a-A

(Competência da comissão paritária)

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o disposto no presente contrato;

b) Integrar os casos omissos;

c) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 83.^a-B

(Funcionamento da comissão paritária)

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, no prazo previsto no número 1 da cláusula 83.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social.

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

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

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objeto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XV

Actividade sindical

Cláusula 84.^a

(Princípio geral)

Toda a atividade se regulamenta pelas normas constantes do Código do Trabalho.

Cláusula 85.^a

(Proibição de diminuição de regalias)

1- Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação coletiva anterior, por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2- Para efeitos da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

ANEXO I

Condições específicas

Eletricistas

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 de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico, do ramo eletrotécnico, quando existirem.

3- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador eletricitista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Profissionais de engenharia

1- Categorias profissionais:

1.1- Consideram-se seis graus, em que o 1 será desdobrado pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;

1.2- Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;

1.3- Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;

1.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

1.5- É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2- Preenchimento de lugares e cargos:

2.1- Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no ato da sua admissão;

2.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitariamente desempenharem funções de menor responsabilidade;

2.3- A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre a função respetiva;

2.4- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efetuado por:

- a) Admissão
- b) Mudança de carreira;
- c) Nomeação;
- d) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas b), c) e d).

2.4- O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

Elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objeto de controlo e aprovação pelo grupo profissional.

2.5- São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, em igualdade de circunstâncias básicas e pela ordem indicada:

- a) Estar ao serviço da empresa;
- b) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- c) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- d) Antiguidade na função anterior.

2.6- O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efetivamente assumida.

2.7- Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade;

2.8- A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses, após a entrada em vigor deste CCT, as carreiras profissionais da empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordo em definitivo efeitos retroativos à data da entrada em vigor deste CCT;

2.9- O período experimental é de quinze dias, podendo ser prorrogado até ao máximo de sessenta dias, por acordo escrito das partes no ato de admissão;

2.10- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o profissional de engenharia através do convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa de onde veio;

2.11- Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que, tendo entretanto concluído um curso superior de engenharia, transitam para o grupo de profissionais de engenharia;

2.12- Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período experimental para efeitos de antiguidade.

3- Condições particulares de admissão:

Os casos a seguir indicados, além de se regerem pelo indicado no número 2, regem-se também pelas seguintes condições particulares:

3.1- Admissão para efeitos de substituição:

a) A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária de outro trabalhador que se encontra impedido entende-se feita a este título, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito, nos termos da alínea c) desta cláusula;

b) Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o eventualmente admitido continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, inserida no quadro do respetivo pessoal;

c) O contrato de trabalho para substituição será obrigatoriamente reduzido a escrito no momento da admissão, dele constando vinculadamente o nome, categoria profissional e remuneração do trabalhador abrangido;

d) O não cumprimento do disposto na alínea anterior implica que o contrato seja considerado sem prazo e a admissão definitiva na categoria profissional do trabalhador substituído;

e) O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração infe-

rior à deste, mesmo depois de a admissão se considerar definitiva.

3.2- Admissão eventual:

- a) A admissão dos profissionais de engenharia a título eventual torna-se permanente e de pleno direito ao fim de seis meses de trabalho consecutivo contando-se a sua actividade desde o início do trabalho eventual;
- b) A situação de eventual só poderá ser invocada pela entidade patronal quando comunicada ao profissional no momento da sua admissão por forma inequívoca e por escrito;
- c) Os profissionais de engenharia eventuais têm os mesmos direitos e obrigações que os permanentes, salvo quando na lei ou neste contrato expressamente se determine em contrário e devem ser preferidos pela entidade patronal em igualdade de circunstâncias na admissão ao quadro permanente.

4- Formação:

Independentemente do indicado na posição 2 para o preenchimento de lugares e cargos:

- 4.1- Os profissionais de engenharia terão direito a dez dias úteis por ano para formação;
- 4.2- As matérias para a formação serão acordadas em plano anual entre os trabalhadores e a entidade patronal;
- 4.3- O período referido em 4.1 poderá ser acumulado até ao máximo atingido, de trinta dias, correspondente a um triénio;
- 4.4- Durante os períodos de formação, o trabalhador ficará dispensado de toda a atividade profissional na empresa, mantendo, contudo, todos os direitos dos trabalhadores no serviço ativo;
- 4.5- As despesas de formação serão da responsabilidade da entidade patronal.

A - Motoristas e ajudantes de motoristas

Refeições:

1- As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

- Pequeno-almoço5,90 €;
- Almoço 16,29 €;
- Jantar 16,29 €;
- Ceia 8,12 €.

2- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11h30 as 14h00 e entre as 19h00 e as 21h00.

3-

- a) Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7h00, inclusive;
- b) Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0h00 e as 5h00;
- c) Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário, no máximo de uma hora.

4- Excetua-se as refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura.

Alojamento:

1- As entidades patronais assegurarão a dormida em boas condições de conforto e higiene nas suas instalações;

2- No caso de não disporem de instalações para o efeito, a dormida será paga contra fatura pelas entidades patronais.

Regulamentação da utilização e manutenção do livrete de trabalho:

1- Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registo de todo o trabalho efetuado, no caso de utilizarem o horário livre;
- b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estivessem sujeitos a horário fixo.

2- Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

3- Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados ou requeridos pela entidade patronal devidamente numerados e autenticados com o respetivo selo branco do sindicato.

4- Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respetiva capa uma sobrecapa a vermelho com os dizeres (possui horário fixo).

B - Trabalhadores de hotelaria

Direito à alimentação:

- 1- Os trabalhadores da indústria hoteleira terão direito às refeições servidas ou confeccionadas;
- 2- A alimentação será fornecida em espécie;
- 3- Aos profissionais que trabalhem para além das 23h00 será fornecida ceia completa;
- 4- As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horários de trabalho;
- 5- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho;
- 6- Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas;
- 7- O pequeno-almoço terá de ser tomado às 10h00 da manhã;
- 8- Ao profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) ser-lhe-á fornecida em espécie;
- 9- Para todos os efeitos o valor da alimentação não pode ser, não é dedutível da parte pecuniária da remuneração;
- 10- O valor da alimentação para efeitos de descontos e para efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:
 - Refeição completa 7,50 €.

ANEXO II

Definição de funções (M/F)

Operário corticeiro

Afinador (corticeiro) - É o profissional que se ocupa na afinação das máquinas manuais ou mecânicas, podendo trabalhar com essas máquinas.

Aglomerador - É o profissional que prepara os aglomerados ou manipula as composições, as adiciona ao granulado, fazendo ainda blocos de virgem natural, prensa ou desprensa, enforma ou desenforma em moldes, autoclaves ou prensas contínuas. Pára as máquinas e procede às operações da sua limpeza e conservação de índole diária.

Ajudante (cortiça) - É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente, zelando ainda pela sua arrumação e limpeza.

Alimentador ou recebedor (cortiça) - É o profissional que recebe e alimenta determinadas máquinas não especificadas neste grupo.

Apontador - É o profissional que aponta o trabalho e a produção e elabora a parte diária.

Broquista - É o profissional que faz rolhas, tapadeiras ou bóias por meio de brocas semiautomáticas ou a pedal ou ainda por meio de brocas automáticas quando estas trabalhem com cortiças acima da 3.^a classe.

Calafetador - É o profissional que tapa manualmente os poros das rolhas e outros produtos manufaturados.

Caldeireiro (cozedor ou raspador) - É o profissional que está encarregado da cozedura, faz os fardos, empilha e raspa a cortiça e trata do funcionamento da caldeira de fogo direto.

Calibrador - É o profissional que calibra a cortiça, separando-a conforme a sua espessura, ou que separa os diversos calibres das rolhas ou quadros.

Colador - É o profissional que cola produtos manufaturados.

Colmatador - É o profissional que procede à colmatação de todos os produtos manufaturados, mesmo que trabalhe com tambores ou autoclaves.

Comprador - É o profissional que tem a seu cargo a aquisição da matéria-prima para a indústria de cortiça.

Condutor-empilhador-monta-cargas e pá mecânica - É o profissional que carrega, descarrega e empilha com o monta-cargas ou a pá mecânica.

Cortador de bastões - É o profissional que executa o corte manual ou mecânico de bastões de aglomerado, destinados à fabricação de discos, rolhas e cabos de pesca.

Embalador - É o profissional que se ocupa da embalagem de aglomerados.

Encarregado de secção - É o profissional que dirige e orienta uma secção.

Encarregado geral - É o profissional que superintende, controla e coordena nos seus aspetos técnicos, o trabalho e a disciplina em todas as secções.

Enfardador e prensador - É o profissional que faz os fardos de prancha e de apara e os aperta em prensas manuais, elétricas ou hidráulicas.

Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão - É o profissional que seleciona e classifica a cortiça e aglomerados por classes ou padrões de qualidade. No caso das rolhas, é o profissional que define os padrões,

Escolhedor de rolhas e discos - É o profissional que seleciona rolhas e discos por classes ou padrões de qualidade, podendo ainda desempenhar as funções de contador e pesador.

Espaldador manual ou mecânico - É o profissional que separa a costa da cortiça com a faca, manualmente ou mecanicamente, com o auxílio de máquina.

Estampador - É o profissional que trabalha com a máquina de estampar automática, estampando placas de aglomerado composto.

Estufador ou secador - É o profissional que procede à secagem e estufagem de produtos de cortiça.

Fresador (corticeiro) - É o profissional que trabalha com a fresa para fazer a esquadria ou retifica os aglomerados.

Garlopista - É o profissional que trabalha com a máquina garlopa não automática.

Laminador (cortiça) - É o profissional que procede à laminação de cortiça natural ou aglomerada, para diversos produtos faturados, rolhas, discos e tapadeiras.

Lavador de rolhas e discos - É o profissional que se ocupa da lavagem de rolhas e discos.

Limpador de topos - É o profissional que, por intermédio de uma faca, serra ou esmeril, limpa os poros das cabeças das rolhas.

Lixador - É o profissional que lixa ou faz as faces do aglomerado e ou lixa os topos das rolhas ou outros produtos manufaturados em máquinas próprias de alimentação manual.

Manobrador - É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente e coopera nas cargas e descargas.

Moldador - É o profissional que molda cabos, esferas e outros produtos manufaturados.

Operador de máquinas de envernizar - É o profissional que trabalha com máquinas de envernizar placas de aglomerados ou outros produtos manufaturados.

Operador-afinador de máquinas eletrónicas (cortiça) - É o trabalhador que, sem qualificação profissional especial, conserva, repara e afina os diversos tipos de equipamento eletrónico. Desmonta e substitui determinadas peças, procede a reparações e calibrações necessárias e testes, segundo os esquemas fornecidos pelo fabricante. Opera com as referidas máquinas e efetua todas as operações diárias de conservação das máquinas.

Parafinador, encerador ou esterilizador - É o profissional que parafina, encera ou esteriliza placas de aglomerado ou outros produtos manufaturados.

Peneiro - É o profissional que trabalha com o peneiro de calibragem de granulados e retira os sacos das saídas dos peneiros ou separadores.

Pesador (corticeiro) - É o profissional que assiste e regista a pesagem de mercadoria dentro e fora da fábrica, discute e acerta descontos e acessoriamente pode executar outros serviços.

Prensador de colados - É o profissional que procede à prensagem de quadros ou outros.

Prensador de cortiça natural - É o profissional que procede à colagem e prensagem dos blocos de cortiça natural.

Preseiro - É o profissional que trabalha com a prensa de prensar granulados.

Preparador de lote (pá mecânica) - É o profissional que prepara lotes de matérias-primas por meio de pá mecânica ou manual, para trituração, destinados à fabricação de aglomerados.

Quadrado manual ou mecânico - É o profissional que, manual ou mecanicamente, faz quadros de cortiça destinados à transformação em rolhas ou outras especialidades.

Rabaneador - É o profissional que transforma a cortiça, manual ou mecanicamente, em rabanadas próprias para a fabricação de rolhas ou outras manufaturadas.

Rebaixador - É o profissional que se ocupa a alimentar de quadros ou rolhas as máquinas de rebaixar de alimentação manual.

Recortador de prancha - É o profissional que recorta e calibra a cortiça, a fim de ficar em condições de passar à fase de escolha.

Retificador de rastos para calçado - É o profissional que procede à retificação de blocos para rastos de calçado.

Refrigerador - É o profissional que procede às operações de arrefecimento de blocos aglomerados negros, sempre que este trabalho não consista em simples transporte ou colocação numa determinada posição.

Serrador - É o profissional que serra cortiça, blocos de aglomerado, tiras de cortiça natural e outros produtos manufaturados.

Subencarregado de secção (cortiça) - É o profissional que auxilia e substitui o encarregado de secção nas suas funções, sem embargo de poder desempenhar uma categoria.

Traçador de cortiça - É o profissional que traça e calibra a cortiça, rolhas, tiras e outros produtos manufaturados

Triturador - É o profissional que trabalha com máquina de triturar ou moer cortiças nas indústrias de aglomerados ou granulados.

Verificador - É o profissional que verifica as humidades e classifica a matéria-prima.

Vigilante - É o profissional que vigia os blocos de aglomerados em repouso, durante todo o arrefecimento.

Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância e limpeza

Contínuo - É o trabalhador que 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 serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda da reprodução de documentos e endereçamento.

Guarda, vigilante, rondista - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para contínuo.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Trabalhadores de comércio

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha de produtos, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro ou segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de documentos e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância, entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Inspetor de vendas - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou praticistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante - É o trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Vendedor - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

Pode ser designado como:

Caixeiro de praça, quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes;

Caixeiro-viajante, quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Eletricistas

Ajudante - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa - É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função técnica: eletricista.

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

Oficial - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

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

Técnico de máquinas eletrónicas industriais - É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara máquinas eletrónicas industriais. Lê e interpreta esquemas e planos de calibragem. Examina os componentes eletrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento. Monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas apropriadas. Dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais. Deteta os defeitos, usando geradores de sinais osciloscópios, simuladores e outros aparelhos de medida. Limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, sendo caso disso, determinadas peças, tais como, resistências, transformadores, bobinas, relés, condensadores, válvulas e vibradores. Procede às reparações e calibrações necessárias e aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Possui qualificação profissional técnica adequada à função.

Trabalhador de qualificação especializada - É o trabalhador com funções de execução complexas ou delicadas, cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional elevada, obedecendo a instruções genéricas fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional.

Fogoeiros

Princípios gerais

1- A carteira profissional, criada nos termos do Decreto-Lei n.º 29332, de 16 de setembro de 1931, constitui título obrigatório para a condução de geradores de vapor e de água sobreaquecida e de caldeiras de termofluido, para os efeitos deste contrato designados por recipientes.

2- Não é permitido o funcionamento de quaisquer recipientes, quer o sistema seja processado manual, quer automaticamente, sem a vigilância de um fogueiro encartado.

3- Por cada fogueiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual de primeira ou de segunda categoria ou de carregamento automático com superfície de aquecimento de 100 m² é obrigatória a admissão de um aprendiz ou estagiário, a fim de desempenhar as funções de ajudante, cuja actividade profissional será exercida sob a exclusiva orientação e responsabilidade do mesmo fogueiro. Em casos especiais, a Direcção-Geral do Trabalho poderá isentar as entidades proprietárias ou utilizadoras de recipientes do cumprimento do disposto neste número ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado dos interessados e parecer favorável da Direcção-Geral de Energia.

4- As funções de ajudante só podem ser exercidas por aprendizes ou estagiários autorizados, nos termos do Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966, ou por fogueiros titulares de carteira profissional.

5- Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais onde se encontrem instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/1971, de 21 de dezembro:

a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de fogo abafado ou «fogo coberto» sob vigilância permanente de um «fogueiro» ou de um «ajudante»;

b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.

6- Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontrem instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral de Energia e da Inspeção-Geral do Trabalho, às autoridades policiais, aos membros da direcção do sindicato respetivo ou aos seus delegados, às entidades patronais ou aos seus diretos representantes.

7- O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo ou nas suas proximidades de qualquer material ou objeto estranho à sua condução.

Definição de funções

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornhalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Fogueiro encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro subencarregado - É o trabalhador que, trabalhando em turnos, está sujeito à orientação do fogueiro encarregado, dirige, coordena e orienta o trabalho dos profissionais fogueiros, sendo o responsável pelo funcionamento da respetiva instalação.

Hotelaria

Cozinheiro - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, garante-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Escalões: 1.^a, 2.^a e 3.^a

Despenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as suas existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo - Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e os artigos diversos destinados à exploração do estabelecimento. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço como discriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escreve as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou que por quem a direcção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada, justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregado de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas, pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; receciona e distribui refeições; levanta

ta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou coloca no estabelecimento as ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Rodoviários

Ajudante de motorista - É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo nas verificações que àquele compete, vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, fazendo no veículo a receção e entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam. Vai entregar diretamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Lubrificador (rodoviários) - É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleos de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Motorista de ligeiros - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de automóveis ligeiros competindo-lhe zelar, sem execução, pela conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, bem como pela verificação direta dos níveis de óleo e água, nível de combustível e pressão dos pneumáticos.

Motorista de pesados - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e estado da pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Tractorista de 1.^a - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas e veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

Tractorista de 2.^a - Ver «tractorista de 1.^a».

Cobreadores

Cobrador - Profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o emprego de serviço externo que exerce funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

Têxteis

Costureiro - É o trabalhador que, à mão ou à máquina, confeciona total ou parcialmente artigos têxteis.

Lavador mecânico ou manual - É o trabalhador que lava roupa ou outros artigos têxteis, à mão ou à máquina.

Preseiro ou engomador - É o trabalhador que opera com prensas ou ferros de engomar.

Tecelão - É o trabalhador que conduz teares.

Químicos

Chefia nível I - Profissional com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos, responsável pela elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e pelo controle da sua execução. Depende diretamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível II - Profissional cujos conhecimentos sobre uma instalação ou processo de fabrico de uma dada unidade de produção ou serviços de apoio técnico lhe permitem controlar o processo de produção nessa unidade. Depende diretamente da chefia nível I e/ou dos outros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível III - São trabalhadores responsáveis pelo funcionamento de um sector de uma unidade de produção ou serviços de apoio técnico, em relação à qual garante o cumprimento do respetivo programa.

Especialista - Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.

Chefia nível IV - É o profissional responsável pela coordenação de grupos de trabalho que realizam tarefas de limpeza e arrumação.

Especializado - Funções de carácter executivo, complexas e delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Não especializado - Tarefas simples, diversas, normalmente não especificadas, totalmente descriminadas. Integram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que têm exclusivamente funções de «servente de limpeza».

Semi-especializado - Funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

Telefonistas

É o trabalhador que faz a ligação aos telefones internos (postos suplementares) da empresa das chamadas recebidas do exterior e estabelece as ligações internas ou para o exterior. Faz o registo das chamadas, bem como a contagem dos períodos das mesmas. Responde também a pedidos de informações telefónicas. Será considerada de 1.^a o telefonista que manipule aparelhos com 15 ou mais extensões internas e mais de 3 ligações à rede externa. Será considerada de 2.^a o telefonista que manipule aparelhos com capacidade até 14 ligações internas e até 3 ligações à rede externa.

Profissionais de engenharia

Grau 1 - Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projecto ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);
- b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projecto de desenvolvimento;
- d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;
- e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;
- f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;
- g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2 - Descrição geral de funções:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e actividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais, de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais do domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3 - Descrição geral de funções:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazo;
- d) Actividade técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau superior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou outros títulos académicos equivalentes, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares, a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4 - Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de atividade, tais como: técnico-comercial, fabril, projecto e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao vigor e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro grau académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direção de actividade com o fim de realização independente.

Grau 5 - Descrição geral de funções:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas empresas;

b) Chefia e coordena diversas atividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Grau 6 - Descrição geral de funções:

a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva e/ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa de estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos a política global e controle financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

§ único. Aos profissionais de engenharia não pode exigir-se cumprimento de ordens ou adoção de soluções por estes consideradas incorretas, quando envolvam responsabilidade pessoal, definida por lei, ou violação de um código deontológico aprovado por entidade competente.

Construção civil

Abridor de roços - É o trabalhador que rasga, nos maciços de alvenaria, cavidades destinadas à inserção de instalações, para electricidade, água e gás, seguindo traçados previamente marcados e manejando ponteiros ou

escopros que percute com uma maceta. Pode utilizar escadotes ou cavaletes, que desloca até à posição mais conveniente.

Apontador (até 1 ano) - É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários, o registo das entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e de quaisquer outras operações efetuadas nas empresas.

Aprendiz (mais de 18 anos) - É o trabalhador que, sob a orientação permanente, faz aprendizagem da profissão.

Aprendiz (menos de 18 anos) - 1.º ano - Ver «aprendiz (menos de 18 anos)».

Aprendiz (menos de 18 anos) - 2.º ano - Ver «aprendiz (mais de 18 anos)».

Arvorado da construção civil - É o trabalhador-chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Auxiliar menor (1.º ano) - Ver «auxiliar menor (2.º ano)».

Auxiliar menor (2.º ano) - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional, com idade inferior a 18 anos.

Capataz - É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos de 2.ª - Ver «carpinteiro de limpos de 1.ª».

Carpinteiros de limpos de 1.ª - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respetivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Encarregado de construção civil - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Estucador - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Ferramenteiro (até 1 ano) - Ver «ferramenteiro (mais de 1 ano)».

Ferramenteiro (mais de 1 ano) - É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais, controla as existências, recebe e/ou entrega ferramentas.

Guarda - É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, obra ou em quaisquer outras dependências da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Mecânico de carpintaria de 1.ª - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara peças de madeira ou outro material similar, mas serve-se de máquinas específicas e de ferramentas mecânicas no preparo das peças para as obras que realiza.

Mecânico de carpintaria de 2.ª - Ver «mecânico de carpintaria de 1.ª».

Pedreiro de 1.ª - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pedreiro de 2.ª - Ver «pedreiro de 1.ª».

Pintor de 1.ª - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor de 2.ª - Ver «pintor de 1.ª».

Servente - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, arieiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Metalúrgicos

Afinador de ferramentas - É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas ou fresas, machos de atarrachar, caçonetes, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladoras.

Amolador - É o trabalhador que afia e/ou repara utensílios e ferramentas.

Apontador - É o trabalhador que procede à recolha, registo e seleção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de materiais, pessoal, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção na secção metalúrgica da fábrica.

Caldeireiro - É o trabalhador que constrói, repara e monta caldeiras de depósitos, enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente outros profissionais.

Ferramenteiro ou entregador de ferramentas - É o trabalhador que em armazém ou noutros locais das instalações entrega as ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios que lhe são requisitados, podendo efetuar o registo e controle dos mesmos. Pode proceder à conservação e operações simples de reparação.

Ferreiro ou forjador - É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente aço e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando e preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras para caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Frezador mecânico (metalúrgicos) - É o trabalhador que na frezadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro - É o trabalhador que fabrica e/ou repara artigos em chapa fina, tais como: folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e/ou industriais.

Laminador (metalúrgicos) - É o trabalhador que, operando máquinas adequadas, tais como laminadores, máquinas ou bancos de estirar, a quente ou a frio, transforma lingotes ou semi-produtos em barras, chapas e perfis.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operário não especializado (servente metalúrgico) - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Pintor de automóveis, máquinas ou móveis - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com e sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objetos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e das tintas de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas. Procede ainda à pintura de cápsulas sem motivos decorativos ou de publicidade.

Praticante metalúrgico - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói ou monta e repara as estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis e/ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas motoras e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico - É o trabalhador que, por processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos dos conjuntos de peças de natureza metálica.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical ou de outro tipo, executa trabalhos de torneamentos de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Nesta profissão incluem-se os trabalhadores que, operando um torno-revolver em regra utilizando para a sua execução das suas funções os conhecimentos técnicos profissionais usados na execução das funções acima referidas.

Trabalhador de qualificação especializada - É o trabalhador de 1.º escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão; será designado de qualificado e atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

Técnicos de desenho

Desenhador-chefe/projetista - É o trabalhador que fundamentalmente se ocupa do desempenho de uma das funções seguintes:

a) *Chefia/coordenação* - Coordena e orienta outros técnicos, nomeadamente desenhador industrial, no âmbito de uma actividade comum, podendo desempenhar as funções definidas na alínea seguinte, e pode assumir responsabilidades hierárquicas que lhe sejam delegadas;

b) *Presta assistência a engenheiros*, nomeadamente em estudos e projetos e, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos ou projetos de um conjunto, ou partes de um conjunto, em trabalhos novos ou de manutenção, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, participa na conceção, planeamento, estudo ou elaboração de planos; procede à verificação ou receção de desenhos e prepara estudos de soluções alternativas a planos ou projetos executivos; colabora, se necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamentos e processos para concursos.

Desenhador de execução - É o trabalhador que, sob as diretivas definidas por profissionais mais qualificados, executa ou modifica desenhos ou esquemas, baseado em esboços detalhados ou desenhos e indicações dadas. Executa gráficos, quadros ou outras representações simples a partir de indicações e elementos dados; pode eventualmente efetuar medições e recolher elementos e executar outros trabalhos, como legendas, e completar desenhos.

Desenhador de execução/tirocinante - É o trabalhador que, na base de tirocínio ou de formação escolar, inicia o seu desenvolvimento profissional no âmbito das funções definidas para desenhador de execução.

Desenhador industrial - É o profissional que, a partir de diretivas definidas superiormente, estuda e executa desenhos, esquemas e gráficos, de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojetos ou projetos simples de construção, instalação de equipamentos, manutenção ou reparação de equipamentos, automatismos e instrumentação, órgãos, aparelhos ou estruturas, com base em elementos por ele recolhidos ou que lhe sejam fornecidos; efetua ou analisa medições ou cálculos simples de natureza dimensional; utiliza os conhecimentos de materiais de procedimento de construção ou fabricação e das técnicas de desenho ou projecção ortogonal e axonométrica e de perspetiva e os seus processos tanto são de natureza intuitiva como racional ou artística; pode fazer o acompanhamento da obra ou colaborar na sua planificação.

Tirocinante de desenho - É o trabalhador que, na base de uma formação mínima exigida, se prepara para o exercício da categoria de desenhador de execução.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (euros)
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 812,02
II	Profissionais de engenharia de grau 5	2 473,31
III	Profissionais de engenharia de grau 4	2 170,33
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 922,58
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 771,33
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão B)	1 589,03
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão A)	1 427,22
VIII	Chefe de vendas Desenhador-chefe/projectista Desenhador	1 163,36
IX	Caixeiro-encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado de electricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspector de vendas Técnico de máquinas electrónicas industriais (electricista)	1 118,75
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Fogoeiro-encarregado Trabalhador de qualificação especializada (electricista) Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgicos)	1 077,00
XI	Chefe de equipa (electricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Fogoeiro-subencarregado	1 072,00

XII	Apontador (mais de um ano) Arvorado de construção civil Vendedor Caldeireiro de 1.^a Canalizador de 1.^a Chefia IV (químicos) Cobrador Ecónomo Cozinheiro de 1.^a Desenhador de execução I Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1.^a Ferreiro ou forjador de 1.^a Fiel de armazém (comércio) Fogueiro de 1.^a Fresador mecânico de 1.^a (metalúrgicos) Laminador de 1.^a (cortiça) Laminador de 1.^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 1.^a Motorista de pesados Oficial (electricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.^a Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1.^a Serralheiro mecânico de 1.^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.^a (metalúrgico) Torneiro mecânico de 1.^a Tractorista de 1.^a Vendedor especializado	1 053,00
-----	--	----------

XIII	Afiador de ferramentas de 1.^a (metalúrgico) Apontador (menos de um ano) Caldeireiro de 2.^a Canalizador de 2.^a Carpinteiro de limpos de 1.^a (construção civil) Comprador Cozinheiro de 2.^a Dispenseiro (hotelaria) Especializado (químico) Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2.^a Ferreiro ou forjador de 2.^a Fogueiro de 2.^a Fresador mecânico de 2.^a (metalúrgicos). Funileiro-latoeiro de 1.^a Laminador de 2.^a (cortiça) Laminador de 2.^a (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 2.^a Mecânico de carpintaria de 1.^a Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador máquinas electrónicas (cortiça) Pedreiro de 1.^a Pintor de 1.^a (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.^a Segundo-caixeiro Serralheiro civil de 2.^a Serralheiro mecânico de 2.^a Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.^a Subencarregado de secção (cortiça) Telefonista de 1.^a Torneiro mecânico de 2.^a Tractorista de 2.^a Verificador	1 049,00
------	---	----------

XIV	Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2.^a Afinador (corticeiro). Aglomerador Ajudante de motorista (rodoviários) Amolador Apontador Broquista Caldeireiro de 3.^a Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3.^a Carpinteiro de limpos de 2.^a Colmatador Condutor-empilhador, monta-cargas e pá mecânica Contínuo Cortador de bastões Cozinheiro de 3.^a (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão Enfardador e prensador Espaldador manual ou mecânico Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3.^a Ferreiro ou forjador de 3.^a Fogueiro de 3.^a Fresador (corticeiro) Fresador mecânico de 3.^a (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 2.^a Garlopista Guarda, vigilante, rondista Laminador de 3.^a (cortiça) Laminador de 3.^a (metalúrgicos) Lavador de rolhas e discos. Lixador Lubrificador (metalúrgico) Lubrificador (rodoviários) Manobrador Mecânico de automóveis de 3.^a Mecânico de carpintaria de 2.^a Operador de máquinas de envernizar Pedreiro de 2.^a Peneiro Pesador (corticeiro) Pintor de 2.^a Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.^a Porteiro	1 045,00
-----	---	----------

XIV	Prensador de colados Preseiro Pré-oficial electricista do 2.º ano Preparador de lotes (pá mecânica) Quadrador manual ou mecânico Rabaneador Recortador de prancha Rectificador de rastos para calçado Refrigerador Semiespecializado (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Soldador por electroarco de 3.ª Telefonista de 2.ª Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3.ª Traçador Triturador Vigilante (corticeiro) Alimentador ou recebedor (cortiça) Calafetador Colador. Estampador Limpador de topos Moldador Parafinador, encerador ou esterilizador Prensador de cortiça natural Rebaixador	1 045,00
XV	Ajudante (cortiça) Escolhedor de rolhas e discos Afinador de ferramentas de 3.ª Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria) Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3.ª Lavador mecânico ou manual Não especializado (químicos) Operário não especializado (servente metalúrgico) Preseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial electricista do 1.º ano Servente (comércio) Tecerão (têxteis) Tirocinante de desenho do 2.º ano	1 017,00

XVI	Ajudante de electricista do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano Aprendiz de mais de 18 anos idade (construção civil) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio) Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2.º ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	1 017,00
XVII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano Ajudante do 1.º ano (electricista) Aprendiz do 2.º ano (construção civil) Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.º ano	1 017,00
XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano	1 017,00
XIX	Aprendiz do 2.º ano (electricidade) Aprendiz menor de 18 anos idade (construção civil) Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) Paquete de 17 anos de idade Praticante do 2.º ano (comércio)	1 017,00
XX	Aprendiz do 1.º ano (electricista) Paquete de 16 anos Praticante do 1.º ano (comércio)	1 017,00

Aprendizes corticeiros

Grupos	16 - 17 anos	17 - 18 anos
XIV	1 017,00 €	1 017,00 €

Aprendizes metalúrgicos**Tempo de aprendizagem**

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	1 017,00 €	1 017,00 €
17 anos	1 017,00 €	-

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos	1 017,00 €	1 017,00 €
17 anos	1 017,00 €	-

ANEXO IV

Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança

Artigo 1.º

Funcionamento

1- As funções dos membros da comissão de prevenção e segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respetivas remunerações.

2- A comissão de prevenção e segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar ata de cada reunião.

3- Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou a maioria dos seus membros o solicite.

4- Presidirá à reunião cada um dos membros da CPS, em rotação. As deliberações são tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança voto de qualidade.

5- Quando convocados pela comissão, com pelo menos cinco dias de antecedência, tomarão parte nas reuniões o chefe de serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, no caso de os haver na empresa. Não têm direito a voto.

6- A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações aprovadas, através de comunicado a afixar em local bem visível.

Artigo 2.º

Atas

A comissão de prevenção e segurança apresentará à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de 48 horas, as atas das reuniões efetuadas, devendo esta, por sua vez, tomar imediatamente as medidas que entenda mais convenientes para seguimento das recomendações aí preconizadas.

Artigo 3.º

Atribuições da comissão de prevenção e segurança

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

- a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;
- b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;
- c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;
- d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;
- e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;
- f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a esses interesses diretamente;
- g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;
- h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;
- i) Apresentar recomendações às direções das empresas e aos trabalhadores, destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;
- j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa e elaborar com base nelas o relatório anual;
- k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

Artigo 4.º

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

- a) Desempenhar as funções atribuídas à comissão de segurança sempre que esta não exista;
- b) Apresentar recomendações à direção da empresa, no fim de cada trimestre, destinadas a evitar acidentes

de trabalho e a melhorar as condições de higiene e segurança. No caso de acidente de trabalho, essa recomendação pode ser imediatamente apresentada;

c) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos ou de que sejam vítimas, trabalhadores da empresa, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

d) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa;

e) Apresentar à direção da empresa, no fim de cada trimestre, diretamente, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança e, em janeiro de cada ano, relatório da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências encontradas;

f) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la, quando exista;

g) Verificar o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;

h) Efetuar inspeções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;

i) Contactar com todos os sectores da empresa, de modo a proceder à análise dos acidentes de trabalho e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas à sua eliminação;

j) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;

k) Zelar pela aplicação na prática de toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa;

l) Manusear o equipamento destinado a detetar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros.

ANEXO V

Ao abrigo do número 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/1978, de 2 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 490/1979, de 19 de dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção coletiva:

1- Quadros superiores:

Profissionais de engenharia dos graus 3, 4, 5 e 6.

2- Quadros médios:

2.2- Técnicos de produção e outros:

Profissionais de engenharia dos graus 1 e 2.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral;

Desenhador-chefe/projetista;

Técnico de máquinas eletrónicas (eletricista);

Encarregado de eletricista;

Encarregado de armazém;

Encarregado de refeitório;

Caixeiro-encarregado;

Fogueiro-encarregado;

Chefe de vendas;

Inspetor de vendas;

Encarregado de secção (cortiça);

Subencarregado de secção (cortiça);

Chefia I, II, III e IV (químicos);

Encarregado de metalúrgico;

Encarregado da construção civil;

Arvorado da construção civil;

Subencarregado de fogueiro.

4- Profissionais altamente qualificados:

4.2- Produção:

Especialista (químicos);

Desenhador industrial;

Desenhador de execução I;

Desenhador de execução II.

5- Profissionais qualificados:**5.2- Comércio:**

Caixeiro;
Vendedor
Vendedor especializado;
Comprador (cortiça).

5.3- Produção:

Fogueiro;
Oficial eletricitista;
Operador/afinador de máquinas eletrónicas (cortiça);
Verificador de cortiça;
Afinador;
Operador de máquinas de envernizar;
Preparador de lotes (pá mecânica);
Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão;
Escolhedor de rolhas e discos;
Traçador
Apontador;
Broquista;
Caldeireiro, raspador ou cozedor;
Calibrador;
Laminador;
Lixador;
Rabaneador;
Serrador;
Triturador;
Tecerão (têxteis);
Costureiro (têxteis);
Afinador de ferramentas;
Apontador;
Apontador de construção civil;
Caldeireiro;
Canalizador;
Carpinteiro de limpos;
Estucador;
Ferreiro ou forjador;
Fresador mecânico;
Funileiro-latoeiro;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de carpintaria;
Pedreiro;
Pintor de construção civil;
Pintor de veículos, máquinas ou móveis;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Especializado (químicos);
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
Torneiro mecânico;
Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico);
Trabalhador de qualificação especializada (eletricista);
Quadrador manual ou mecânico;
Recortador de prancha.

5.4- Outros:

Fiel de armazém;
Despenseiro;

Cozinheiro;
Ecónomo;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Tratorista.

6- Profissionais semiquualificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Telefonista;
Vigilante (cortiça);
Ajudante de motorista;
Empregado de refeitório.

6.2- Produção:

Aglomerador;
Condutor de empilhador;
Cortador de bastões;
Embalador;
Colmatador;
Garlopista;
Lavador de rolhas e discos;
Lubrificador;
Peneiro;
Abridor de roços;
Amolador;
Capataz;
Ferramenteiro ou entregador de ferramentas;
Ferramenteiro da construção civil;
Pesador;
Prensador de colados;
Semiespecializado (químicos);
Preenseiro;
Espaldador manual ou mecânico;
Estufador (secador);
Fresador de cortiça;
Enfardador e prensador;
Retificador de rastos para calçado;
Refrigerador;
Preenseiro (engomador) têxteis;
Ajudante de fogueiro;
Alimentador-recebedor (cortiça);
Calafetador;
Colador;
Estampador;
Limpador de topos;
Moldador;
Parafinador, encerador ou esterilizador;
Prensador de cortiça natural;
Rebaixador.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda, vigilante ou rondista;
Porteiro;
Servente (comércio);

Lavador manual ou mecânico (têxteis);
Trabalhador de limpeza;
Contínuo menor;
Paquete.

7.2- Produção:

Manobrador;
Não especializado (químicos);
Ajudante (cortiça);
Guarda da construção civil;
Servente da construção civil;
Operário não especializado (servente metalúrgico).

A - Praticantes e aprendizes:

Pré-oficial eletricitista;
Ajudante de eletricitista;
Aprendiz de eletricitista;
Desenhador de execução/tirocinante;
Tirocinante de desenho do 2.º ano;
Tirocinante de desenho do 1.º ano;
Praticante (comércio);
Aprendiz de corticeiro;
Aprendiz menor da construção civil;
Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil);
Praticante (metalúrgico);
Aprendiz de metalúrgico.

Profissão integrável em dois níveis:

3/5.3 - Chefe de equipa.

Santa Maria de Lamas, 25 de junho de 2026.

Pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.

Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte:

Manuel Fernando Gomes Silva, na qualidade de membro da direção central.

Alirio Manuel da Silva Martins, na qualidade de mandatário.

José Manuel Pinto de Oliveira, na qualidade de mandatário.

Nuno Fernando da Costa Cruz, na qualidade de mandatário.

Depositado a 25 de agosto de 2026, a fl. 152 do livro n.º 13, com o n.º 214/2026, 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 de Revendedores de Energia, Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamento e Lavagens Automóveis - ANAREC e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras

O presente CCT altera o contrato colectivo de trabalho com revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2024 e com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2025.

CAPÍTULO I

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

O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à atividade de garagens, estações de serviço, postos de abastecimento de combustíveis, postos de assistência a pneumáticos, revenda e distribuição de gás e parques de estacionamento em toda a área nacional inscritas na associação de empregadores signatária e, por outro, os trabalhadores ao serviço das referidas empresas representados pelas associações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a**Vigência do contrato**

1- O presente contrato entra em vigor após a sua publicação nos termos da lei e vigora por um período de 24 meses. As tabelas salariais vigorarão por um período de 12 meses.

2- As tabelas salariais produzirão efeitos a de 1 de janeiro de cada ano.

3- As tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária poderão ser denunciadas decorridos 10 meses sobre a data da sua publicação e o restante clausulado decorridos 20 meses.

4- Terminado o prazo de vigência do contrato sem que haja denúncia do mesmo, considera-se automaticamente renovado por iguais períodos.

5- Em caso de denúncia por qualquer das partes, a outra parte terá de apresentar a respetiva proposta no prazo máximo de 30 dias a contar da receção da proposta, devendo as negociações ter início nos 15 dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se outro prazo tiver sido convencionado pelas partes.

(...)

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissionalCláusula 3.^a**Categorias profissionais**

(...)

Técnico de manutenção - É o trabalhador que estabelece os planos e métodos de manutenção e zela pelo seu cumprimento. Orienta o trabalho desenvolvido na sua unidade, participando nas reparações e na instalação dos equipamentos e/ou componentes. Colabora na gestão de stocks e aprovisionamento referentes à sua unidade e zela pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho em vigor.

Director de operações - É o trabalhador responsável por garantir que todos os postos de combustível funcionem de forma eficiente, rentável e segura. Supervisiona a gestão diária, desde a logística do combustível até ao atendimento ao cliente e à gestão de equipas.

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalhador

(...)

Cláusula 29.^a**Subsídio de refeição**

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será garantida, a título de subsídio de refeição e por cada dia útil de trabalho prestado, a importância de 6,15 €.

(...)

ANEXO I

Tabela salarial A

De 1 janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026

Grupos	Âmbito profissional	Tabela (€)
A1	Director de operações.	1 200,00
A	Gerente, técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (com mais de 5 anos); técnico informático (com mais de 5 anos).	1 065,00
B	Chefe de divisão; chefe de escritório; chefe de exploração de parques; chefe de serviços; contabilista ou técnico de contas. Técnico operador das tecnologias de informação e comunicação (até 5 anos); técnico informático (até 5 anos). Técnico de manutenção.	1 035,00
C	Assistente de exploração de parques; caixeiro encarregado; chefe de compras; chefe de secção, encarregado; encarregado de armazém; encarregado de tráfego.	1 000,00
D	Mecânico auto; motorista de pesados; oficial eletricista; primeiro escriturário; técnico de gás; operador de posto de abastecimento (com mais de quinze anos).	990,00
E	Fiel de armazém; instalador de gás e aparelhagem de queima de 1. ^a ; lubrificador; operador de posto de abastecimento (com mais de quatro anos); primeiro caixeiro; rececionista de garagens.	960,00

F	Cobrador; conferente; instalador de gás de 2. ^a ; montador de pneus especializado; motorista de ligeiros; operador de posto de abastecimento (com mais de um ano); rececionista de parques de estacionamento; segundo caixeiro; segundo escriturário.	950,00
G	Ajudante de motorista; distribuidor e cobrador de gás; instalador de gás de 3. ^a ; lavador.	940,00
H	Candidato a lubrificador; leitor de contadores de gás; operador de posto de abastecimento (até um ano); telefonista; terceiro caixeiro; terceiro escriturário.	935,00
I	Abastecedor de combustíveis; arrumador de parques; caixa de balcão; caixa de parques de estacionamento; montador de pneus; guarda; porteiro.	930,00
J	Caixeiro ajudante; candidato a lavador; candidato a rececionista; distribuidor; estagiário; servente; servente de limpeza.	930,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 1100 empresas e 4000 trabalhadores.

Lisboa, 18 de junho de 2026.

Pela Associação Nacional de Revendedores de Energia, Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamentos e Lavagens Automóveis - ANAREC:

António João Durão dos Santos, presidente da direção.

Mafalda Maria Baltar da Cunha Sampaio Maia de Menezes Trigo, vice-presidente da direção.

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

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Paulo Gandra de Almeida, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Paulo Gandra de Almeida, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Paula Cristina Janeiro Castro, na qualidade de mandatária.

Declaração

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

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.
- Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:
 - STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
 - SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;

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

Depositado a 25 de agosto de 2026, a fl. 152 do livro n.º 13, com o n.º 215/2026, 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 Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Revisão parcial do acordo de empresa entre:

Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada neste ato pelo provedor, Paulo Duarte de Sousa, nos termos da alínea *d*) do número 1 do artigo 12.º dos estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008 de 3 de dezembro;

E

Sindicato Independente dos Médicos, doravante designada por SIM, pessoa coletiva n.º 501 862 722, com sede na Avenida 5 de Outubro, 151, 9.º, 1050-053 Lisboa, representado neste ato pelos seus membros do secretariado nacional, Nuno Santos Rodrigues e Maria João Rondão Tiago;

E

Sindicato dos Médicos da Zona Sul, Doravante designado por SMZS, pessoa coletiva n.º 501 103 554, com sede na Rua Julieta Ferrão, n.º 10, 12.º A-B, 1600-131 Lisboa, representado neste ato pelos membros da direção, André Filipe Arraia Gomes e Ana Cristina Ferreira Claro de Sousa Albuquerque, na qualidade de mandatários.

Na qualidade de, respetivamente, empregadora e associações sindicais representantes dos trabalhadores da SCML;

É celebrado hoje, dia 30 de julho de 2026, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

O acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML, o Sindicato Independente dos Médicos - SIM e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul - SMZS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 julho de 2018, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2024, e ainda no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2025, são aditadas e alteradas as cláusulas 1.ª; 2.ª; 3.ª; 8.ª; 8.ª-A; 20.ª; 50.ª; 57.ª; 77.ª; 77.ª-A; anexo V (Posições, níveis remuneratórios, acréscimos, despesas e ajudas de custo); anexo III (Modelo de recrutamento e seleção) e anexo VII (Normas reguladoras do acesso às categorias de assistente graduado e assistente graduado sénior) que serão enumeradas no texto consolidado e com o seguinte teor:

I

(...)

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1-(...)

2-(...)

3-O presente AE aplica-se a um empregador e a um universo de cerca de 60 (sessenta) trabalhadores médicos.

Cláusula 2.^a**Regime aplicável**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
 - I) (...);
 - II) Modelo de recrutamento e seleção;
 - III) (...);
 - IV) (...);
 - V) (...);
 - VI) Normas reguladoras do acesso às categorias de assistente graduado e assistente graduado sénior.
- (...)

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

1-O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária com efeito a 1 de janeiro de 2026, e vigora pelo prazo de 12 (doze) meses.

- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)
- 6-(...)
- (...)

Cláusula 8.^a**Aquisição e utilização do grau**

- 1-(...)
- 2-(...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)

3-Os trabalhadores médicos integrados na categoria de assistente da carreira médica, carreira especial médica ou na SCML que obtenham o grau de consultor na sequência de aprovação no procedimento concursal a que se refere o número anterior, são integrados na categoria de assistente graduado, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

- 4-(...)

Cláusula 8.^a-A**Evolução na carreira**

1-Com efeitos a 1 de janeiro, podem ser opositores ao concurso interno de acesso à categoria seguinte, os trabalhadores médicos em funções na SCML, que nessa data reúnam os seguintes requisitos:

- a) Trabalhadores médicos que exerçam internamente as suas funções com a categoria de assistente num período mínimo de cinco anos completos, e que obtenham a classificação mínima fixada no procedimento previsto no anexo VII, transitam para categoria de assistente graduado, sem prejuízo do previsto no número 3 da cláusula 8.^a;
- b) Trabalhadores médicos que exerçam internamente as suas funções com a categoria de assistente graduado num período mínimo de dez anos completos, e que obtenham a classificação mínima fixada no procedimento previsto no anexo VII, transitam para categoria de assistente graduado sénior.

2-Para efeito de contabilização dos períodos mínimos de funções em categoria inferior fixados no número 1, apenas são considerados os períodos em que não se verifique menção de inadequado em resultado da avaliação de desempenho.

3-Os períodos de exercício de funções em categoria inferior em serviços e estabelecimentos onde se aplique o regime legal da carreira médica ou carreira especial médica, tal como descrito, consoante o caso, no

Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de fevereiro e no Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de agosto, são contabilizados para efeito de contabilização dos períodos mínimos de funções em categoria inferior estabelecidos no número 1, desde que o trabalhador médico conte um ano completo de antiguidade na SCML com avaliação positiva.

4- Os concursos internos de acesso à categoria seguinte são abertos no primeiro quadrimestre de cada ano.

5- No ano de 2026 os concursos internos de acesso à categoria seguinte são excecionalmente abertos no segundo trimestre.

(...)

Cláusula 20.^a

Condições de admissão em recrutamento externo

1- (...)

2- (...)

3- Para a admissão à categoria de assistente graduado sénior, são exigidos o grau de consultor e dez anos de exercício efetivo com a categoria de assistente graduado em serviços e estabelecimentos onde se aplique o regime legal da carreira médica ou carreira especial médica, tal como descrito, consoante o caso, no Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de fevereiro e no Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de agosto.

(...)

Cláusula 50.^a

Período anual de férias

1- (...)

2- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...)

3- (...)

4- Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as faltas por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta, as faltas ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue e de medula óssea, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical.

5- (...)

6- (...)

(...)

Cláusula 57.^a

Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

1- (...)

2- (...)

3- No caso de o dia do aniversário do trabalhador médico coincidir com dia de não trabalho, poderá ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador médico.

(...)

Cláusula 77.^a

Normas de transição e integração salarial

1- Com efeitos a 1 de janeiro de 2026, os trabalhadores integrados na carreira médica transitam para a nova estrutura remuneratória constante do anexo V, nos termos das regras seguintes:

a) Integração na posição salarial a que corresponda o mesmo nível remuneratório;

b) (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 77.^a-A**Reposicionamento extraordinário para 2026**

1- Todos os trabalhadores médicos que à data de 31 de março de 2017, tenham cumprido seis ou mais anos de permanência no mesmo nível remuneratório, reposicionam um nível na respetiva tabela salarial, com efeitos a 1 de julho de 2026.

2- Excecionam-se do reposicionamento previsto no número anterior, os trabalhadores médicos que por qualquer circunstância entre 2011 e 2017 foram alvo de progressões remuneratórias, incluindo por efeito da cessação das comissões de serviço, bem como os trabalhadores médicos que foram alvo de promoção de categoria profissional ou reclassificação profissional.

(...)

ANEXO III

Modelo de recrutamento e seleçãoCláusula 1.^a**Objeto**

O procedimento de recrutamento e seleção visa assegurar os seguintes princípios:

- a) O princípio da não discriminação;
- b) O princípio da igualdade de oportunidades;
- c) A execução de um processo de avaliação de candidaturas idóneo e uma metodologia adequada à função a preencher;
- d) A clareza na informação prestada ao longo do processo de recrutamento e seleção.

Cláusula 2.^a**Âmbito**

Aplica-se a todos os trabalhadores médicos em regime de contrato individual de trabalho.

Cláusula 3.^a**Responsabilidade**

Compete à área de recursos humanos designada para o efeito, a aplicação deste procedimento.

Cláusula 4.^a**Competência**

A autorização do procedimento de admissão é da competência da mesa da SCML, ou a quem esta subdelegue competência para tal, sob proposta das direções clínicas.

Cláusula 5.^a**Pedido de recrutamento: Identificação da necessidade e autorizações**

1- A área de recursos humanos recebe o pedido de recrutamento através de requisição de trabalho eletrónica, a qual irá conter a caracterização da vaga a preencher, nomeadamente, o tipo de contrato (se temporário, se permanente), categoria profissional, tempo de trabalho, organização do tempo de trabalho e fundamento do pedido, bem como ainda, para avaliação em contexto de recrutamento, competências de caráter obrigatório e facultativo, e requisitos de caráter obrigatório e facultativo.

2- O processo de recrutamento é desencadeado na sequência de solicitação proveniente das direções clínicas.

Cláusula 6.^a**Análise do pedido de recrutamento: Motivo do pedido e perfil da função**

1- Após a receção do pedido de recrutamento, a área de recursos humanos valida o motivo do pedido bem, como o seu enquadramento legal.

2- A análise do perfil a recrutar é realizada tendo em conta a informação enviada na requisição de trabalho eletrónica e a descrição de funções, competências e requisitos.

3- Após validação desta informação é aberto o processo de recrutamento interno, sendo seguido, caso se verifique essa necessidade, de um processo de recrutamento externo.

Cláusula 7.^a

Anúncio, divulgação da vaga e receção de candidaturas

1- A área de recursos humanos divulga a vaga contendo as seguintes informações: breve apresentação da função, requisitos (obrigatórios e facultativos) e competências valorizadas.

2- A divulgação do anúncio deverá ser feita internamente, e em momento posterior, caso a vaga não seja preenchida, externamente.

3- No recrutamento interno, a área de recursos humanos cria o anúncio e solicita o apoio do serviço com competência para respetiva divulgação interna. No recrutamento externo, a área de recursos humanos agiliza a publicação do anúncio no *website* da SCML. O anúncio pode também ser colocado em outros *websites* de emprego. As candidaturas externas são recebidas através do *website* da SCML.

4- Os *curricula vitae* (doravante CV) de candidatos externos chegam através da plataforma eletrónica de recrutamento.

5- Sem prejuízo do exposto nos números anteriores, as candidaturas externas e ou internas podem também ser sinalizadas pelas direções clínicas da SCML.

Cláusula 8.^a

Triagem curricular

1- A área de recursos humanos procede nesta fase, à verificação documental das habilitações académicas e legais dos candidatos, bem como a verificação dos requisitos previstos neste AE, confirma que todas as formalidades exigidas para a aceitação da candidatura foram cumpridas e elabora uma listagem com todos os candidatos identificados, a qual irá constar na plataforma eletrónica de recrutamento.

2- Os candidatos selecionados são alocados às necessidades do processo de recrutamento em questão, sendo depois colocados à disposição para entrevista nas direções clínicas.

Cláusula 9.^a

Entrevista presencial

1- Selecionados os candidatos, é realizada uma entrevista de avaliação. A avaliação da candidatura é realizada pelo diretor de serviço (no caso do Centro Hospitalar Santa Casa) e pelo diretor clínico, com o apoio das respetivas áreas de recursos humanos.

2- Nesta fase, obtém-se a informação, sobre os candidatos, considerada relevante para o processo de seleção, nomeadamente: Confirmar requisitos mínimos para a função (académicos e legais), experiências profissionais anteriores, motivação e disponibilidade para a função.

3- Na entrevista, podem participar outros elementos que a direção clínica considere necessário e/ou conveniente. Após entrevista e com base na informação recolhida, deve ser dado um parecer para cada candidatura na plataforma eletrónica de recrutamento.

Cláusula 10.^a

Tomada de decisão e apresentação de proposta

1- Findas as entrevistas, decorre uma reunião com vista à decisão final do processo de recrutamento, com intervenção da direção de serviço e direção clínica e com o apoio da área de recursos humanos.

2- Desta reunião deverá resultar a indicação do candidato selecionado, cuja candidatura seguirá para apreciação e validação das direções clínicas, ou em alternativa, do administrador da SCML com o pelouro da saúde.

3- Após validação do candidato selecionado, caso se trate de recrutamento interno, a área de recursos humanos agiliza a mobilidade interna do trabalhador médico. Caso se trate de recrutamento externo, a área de recursos humanos elabora a proposta de contratação do trabalhador médico, nos termos previstos no presente AE, com indicação do respetivo fundamento, enquadramento profissional em termos de categoria profissional e nível remuneratório, tipologia de contrato, tempo de trabalho e organização do tempo de trabalho, e enquadramento legal e período experimental, proposta esta, que é remetida para autorização da mesa da SCML.

4- Os candidatos envolvidos que não foram selecionados, serão ser informados sobre o encerramento do processo pela área de recursos humanos responsável pelo recrutamento, através de meio eletrónico.

Cláusula 11.^a**Dados de contratação**

1- Sempre que do processo de recrutamento resulte a contratação de um candidato externo, compete à área de recursos humanos solicitar os respetivos dados pessoais e respetiva documentação necessária à elaboração do contrato de trabalho do futuro trabalhador médico. Esta recolha de dados pode ser feita telefonicamente, devendo os documentos serem entregues, ou presencialmente, ou por correio eletrónico, até ao momento de assinatura de contrato de trabalho.

2- A área de recursos humanos responsável pela gestão contratual e remunerações, deverá estar munida da seguinte documentação, tida como necessária para o encerramento do processo de admissão:

- a) *Curriculum vitae* do futuro trabalhador médico, acompanhado de documentos comprovativos de habilitação para o exercício da categoria a desempenhar;
- b) Outros dados pessoais para efeitos de contratação e enquadramento fiscal;
- c) Proposta de contratação da SCML.

Cláusula 12.^a**Restituição e destruição de documentos**

Decorrido o prazo de um ano, é destruída a documentação apresentada pelos candidatos, quando a sua restituição ou eliminação, não seja solicitada no prazo máximo de seis meses após a cessação do respetivo procedimento.

Cláusula 13.^a**Interpretação e integração de lacunas**

A comissão paritária criada ao abrigo do AE, goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente instrumento, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

(...)

ANEXO V

Posições, níveis remuneratórios, acréscimos, despesas e ajudas de custo

(Nos termos das cláusulas 62.^a, e 40.^a, número 2 e 66.^a, número 5, do AE)

Tabela de retribuições base (RB)

Categoria profissional	Nível	Retribuição base
Assistente	1	3 610,72 €
Assistente	2	3 678,50 €
Assistente	3	3 744,98 €
Assistente	4	3 811,46 €
Assistente	5	3 877,94 €
Assistente graduado	1	4 143,86 €
Assistente graduado	2	4 276,80 €
Assistente graduado	3	4 409,77 €
Assistente graduado	4	4 542,74 €
Assistente graduado	5	4 675,69 €
Assistente graduado	6	4 801,72 €

Assistente graduado sénior	1	5 207,53 €
Assistente graduado sénior	2	5 872,30 €
Assistente graduado sénior	3	6 537,09 €

(...)

ANEXO VII

Normas reguladoras do acesso às categorias de assistente graduado e assistente graduado sénior

Artigo 1.º

Objeto

As presentes normas definem os termos e condições do procedimento para acesso às categorias de assistente graduado e assistente graduado sénior, no âmbito das unidades e serviços de saúde da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML).

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1- As presentes normas aplicam-se aos trabalhadores médicos:

- a) Vinculados à SCML por contrato de trabalho abrangido pelo acordo de empresa SCML-SIM/SMZS;
- b) Integrados na carreira médica;
- c) Detentores da categoria de assistente ou assistente graduado, conforme o caso.

2- As presentes normas aplicam-se a todas as áreas de exercício profissional médico existentes na SCML, sem prejuízo das especificidades próprias de cada especialidade.

Artigo 3.º

Natureza do procedimento

O acesso à categoria de assistente graduado ou assistente graduado sénior efetua-se mediante procedimento de acesso na carreira médica.

Artigo 4.º

Requisitos de admissão

Podem candidatar-se ao procedimento os trabalhadores médicos que, cumulativamente:

- a) Se encontrem providos na categoria de assistente, caso se candidatem à categoria de assistente graduado;
- b) Se encontrem providos na categoria de assistente graduado, caso se candidatem à categoria de assistente graduado sénior;
- c) Tenham vínculo laboral à SCML abrangido pelo AE SCML-SIM/SMZS;
- d) Reúnam mérito profissional, diferenciação técnico-científica e experiência adequados ao conteúdo funcional das categorias de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, conforme o caso, de acordo com o método de seleção aplicável ao procedimento;
- e) Preenham os requisitos previstos no AE;
- f) Tenham avaliação profissional positiva, quando aplicável nos termos do AE e demais regulamentação interna;
- g) Tem relevo a experiência profissional e antiguidade na categoria adquiridas externamente, desde que o trabalhador médico conte pelo menos com um ano de antiguidade na SCML com avaliação positiva, nos termos previstos no AE.

Artigo 5.º

Abertura e publicitação

- 1- O procedimento de seleção é aberto anualmente no primeiro quadrimestre.
- 2- O aviso de abertura é obrigatoriamente publicitado:
 - a) No sítio eletrónico institucional da SCML;
 - b) Em local próprio e acessível nos serviços abrangidos;
 - c) Por outros meios que venham a ser considerados adequados.
- 3- O aviso indica, designadamente:
 - a) A área ou especialidade médica;
 - b) Os requisitos de admissão;
 - c) Os métodos de seleção e respetivos critérios;
 - d) O prazo e forma de apresentação das candidaturas.
- 4- O prazo para apresentação de candidaturas não pode ser inferior a 10 dias úteis.

Artigo 6.º

Júri

- 1- O procedimento é conduzido por um júri designado pela SCML, composto por um número ímpar de membros, incluindo:
 - a) Um presidente;
 - b) Vogais efetivos e suplentes.
- 2- Os membros do júri devem ser trabalhadores médicos da carreira médica ou carreira especial médica, integrados na categoria a que o candidato pretende aceder, ou, na sua falta, em categoria igual à do candidato, e pertencer à mesma especialidade.
- 3- O júri atua com independência técnica e imparcialidade, sendo responsável por todas as fases do procedimento.

Artigo 7.º

Métodos de seleção

O procedimento assenta na avaliação e discussão curricular.

Artigo 8.º

Avaliação e discussão curricular

- 1- A avaliação curricular incide, nomeadamente, sobre:
 - a) Experiência clínica diferenciada e autonomia técnica;
 - b) Exercício de funções de coordenação, chefia ou direção clínica;
 - c) Atividade científica, investigação e publicações;
 - d) Atividade formativa e pedagógica, incluindo orientação de internos;
 - e) Participação em projetos institucionais da SCML e em comissões técnicas.
- 2- A entrevista profissional, quando aplicável, destina-se a avaliar:
 - a) A adequação do perfil do candidato às exigências funcionais da categoria;
 - b) A capacidade de liderança clínica, responsabilidade e compromisso institucional.
- 3- A entrevista não pode assumir caráter eliminatório, salvo disposição expressa no aviso.

Artigo 9.º

Classificação final

- 1- A classificação final resulta da ponderação dos métodos de seleção aplicados, de acordo com os critérios definidos no aviso de abertura.
- 2- Os candidatos são notificados formalmente da sua classificação final para o respetivo endereço eletrónico institucional, podendo utilizar-se, cumulativamente, outros meios de notificação.

Artigo 10.º

Regime remuneratório

1-O posicionamento remuneratório do trabalhador médico provido nas novas categorias, é efetuado de acordo com o regime previsto no acordo de empresa SCML-SIM/SMZS, tendo como referência a estrutura remuneratória da carreira médica.

2-A integração na nova categoria é operacionalizada com efeitos à data da homologação da classificação final ou, caso esta seja posterior, no dia 1 de janeiro do ano seguinte à abertura do procedimento.

(...)

Texto consolidado

I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1-O presente acordo de empresa, adiante designado AE, aplica-se aos trabalhadores médicos vinculados por contrato de trabalho que exercem funções na Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante, designada por SCML, e abrange a área do Município de Lisboa e outras áreas do território nacional, nos termos do artigo 3.º dos estatutos da SCML, aprovados pelo Dec. Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro, e é aplicável às atividades previstas no artigo 4.º dos referidos estatutos.

2-O presente AE obriga a SCML e os trabalhadores médicos ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

3-O presente AE aplica-se a um empregador e a um universo de cerca de 60 (sessenta) trabalhadores médicos.

Cláusula 2.ª

Regime aplicável

1-Aos trabalhadores médicos da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do presente acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2-Fazem parte integrante do AE, os seguintes anexos:

- I) Sistema de gestão e avaliação do desempenho;
- II) Modelo de declaração de não incompatibilidade;
- III) Modelo de recrutamento e seleção;
- IV) Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico;
- V) Posições, e níveis remuneratórios, acréscimos, despesas e ajudas de custo;
- VI) Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve;
- VII) Normas reguladoras do acesso às categorias de assistente graduado e assistente graduado sénior.

3-Em tudo o que o AE for omissivo, aplica-se o disposto no Código do Trabalho e respetiva legislação complementar.

Cláusula 3.ª

Vigência, sobre vigência, denúncia e revisão

1-O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária com efeito a 1 de janeiro de 2026, e vigora pelo prazo de 12 (doze) meses.

2-Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de 24 (vinte e quatro) meses.

3-A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de 4 (quatro) meses em relação ao fim do prazo de vigência, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respetiva fundamentação.

4-Havendo denúncia, o AE renova-se por um período de 12 (doze) meses.

5- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 (trinta) dias, úteis após a sua receção, devendo a resposta ser fundamentada, e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

6- Após a receção da resposta, as negociações têm a duração de 30 (trinta) dias, findos os quais as partes decidem da sua continuação ou da passagem às fases de conciliação e mediação.

II

Admissão, qualificação e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Perfil profissional

1- Considera-se trabalhador médico, o profissional legalmente habilitado ao exercício da medicina, capacitado para o diagnóstico, tratamento, prevenção ou recuperação de doenças ou outros problemas de saúde, e apto a prestar cuidados e a intervir sobre indivíduos, conjuntos de indivíduos ou grupos populacionais, doentes ou saudáveis, tendo em vista a proteção, melhoria ou manutenção do seu estado e nível de saúde.

2- O trabalhador médico exerce a sua atividade com plena responsabilidade profissional e autonomia técnico-científica, através do exercício correto das funções assumidas, coopera com outros profissionais cuja ação seja complementar à sua e coordena as equipas multidisciplinares de trabalho constituídas.

3- A integração na carreira médica determina o exercício das correspondentes funções.

Cláusula 5.^a

Integração na carreira médica

Os trabalhadores médicos são integrados numa carreira profissional, designada carreira médica, nos termos definidos pelo AE.

Cláusula 6.^a

Estrutura da carreira

A carreira médica é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias:

- a) Assistente;
- b) Assistente graduado;
- c) Assistente graduado sénior.

Cláusula 7.^a

Qualificação médica

1- A qualificação médica, tem por base a obtenção das capacidades e conhecimentos técnicos adquiridos ao longo da formação profissional dos trabalhadores médicos na carreira médica e compreende os seguintes graus:

- a) Especialista;
- b) Consultor.

2- A qualificação dos trabalhadores médicos estrutura-se em graus enquanto títulos de habilitação profissional atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos em função da obtenção de níveis de competência diferenciados e sujeitos a procedimento concursal.

Cláusula 8.^a

Aquisição e utilização do grau

1- O grau de especialista adquire-se com a obtenção do título de especialista, após conclusão, com aproveitamento, do internato médico da especialidade.

2- O grau de consultor adquire-se após habilitação efetuada por procedimento concursal que tenha por base, cumulativamente:

- a) Avaliação curricular;
- b) Prova de verificação de aprofundamento de competências;
- c) Exercício efetivo, durante cinco anos, de funções com o grau de especialista.

3-Os trabalhadores médicos integrados na categoria de assistente da carreira médica, carreira especial médica ou na SCML que obtenham o grau de consultor na sequência de aprovação no procedimento concursal a que se refere o número anterior, são integrados na categoria de assistente graduado, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

4-No exercício e publicitação da sua atividade profissional o trabalhador médico deve sempre fazer referência ao grau detido.

Cláusula 8.^a-A

Evolução na carreira

1-Com efeitos a 1 de janeiro, podem ser opositores ao concurso interno de acesso à categoria seguinte, os trabalhadores médicos em funções na SCML, que nessa data reúnam os seguintes requisitos:

a) Trabalhadores médicos que exerçam internamente as suas funções com a categoria de assistente num período mínimo de cinco anos completos, e que obtenham a classificação mínima fixada no procedimento previsto no anexo VII, transitam para categoria de assistente graduado, sem prejuízo do previsto no número 3 da cláusula 8.^a;

b) Trabalhadores médicos que exerçam internamente as suas funções com a categoria de assistente graduado num período mínimo de dez anos completos, e que obtenham a classificação mínima fixada no procedimento previsto no anexo VII, transitam para categoria de assistente graduado sénior.

2-Para efeito de contabilização dos períodos mínimos de funções em categoria inferior fixados no número 1, apenas são considerados os períodos em que não se verifique menção de inadequado em resultado da avaliação de desempenho.

3-Os períodos de exercício de funções em categoria inferior em serviços e estabelecimentos onde se aplique o regime legal da carreira médica ou carreira especial médica, tal como descrito, consoante o caso, no Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de fevereiro e no Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de agosto, são contabilizados para efeito de contabilização dos períodos mínimos de funções em categoria inferior estabelecidos no número 1, desde que o trabalhador médico conte um ano completo de antiguidade na SCML com avaliação positiva.

4-Os concursos internos de acesso à categoria seguinte são abertos no primeiro quadrimestre de cada ano.

5-No ano de 2026 os concursos internos de acesso à categoria seguinte são excecionalmente abertos no segundo trimestre.

Cláusula 9.^a

Princípios gerais da avaliação do desempenho

1-A avaliação do desempenho aprecia a qualidade relativa dos trabalhadores médicos, permite à SCML reconhecer o mérito de um trabalhador ou indicar as suas insuficiências para que melhore a atividade para que foi contratado e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, universalidade, transparência, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do trabalhador.

2-O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador.

3-O sistema de gestão e avaliação do desempenho consta do anexo I do AE.

Cláusula 10.^a

Progressão remuneratória

1-A progressão remuneratória depende de deliberação da Mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:

a) Disponibilidade orçamental da SCML;

b) Permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:

i) Antiguidade mínima de 3 (três) anos no mesmo nível;

ii) Avaliação do desempenho não inferior a adequado, nos termos do anexo I do AE.

2-A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.

Cláusula 11.^a**Atividade privada e incompatibilidades**

1-O exercício de outras atividades privadas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, está sujeito ao princípio geral da não concorrência consagrado na lei laboral, e ao que se acordar entre a entidade empregadora e o trabalhador médico.

2-Aos trabalhadores médicos é permitido exercer a atividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a mera apresentação à entidade empregadora de compromisso de honra de que por esse motivo não resulta qualquer condição de incompatibilidade, nos termos do anexo II do AE.

3-A autorização para a acumulação de funções privadas, em regime de trabalho subordinado, é concedida a requerimento do trabalhador médico interessado, nos termos legais, devendo mediar um intervalo de tempo não inferior a 1 (uma) hora entre o exercício das funções a acumular.

4-Não depende de autorização da entidade empregadora, o exercício pelo trabalhador médico, em regime de trabalho autónomo, a título remunerado ou não, das seguintes atividades:

- a) Criação de obras do domínio literário, científico e artístico;
- b) Realização de conferências, palestras e cursos breves;
- c) Elaboração de estudos e pareceres médicos.

5-São consideradas condições incompatíveis, nomeadamente, o exercício de funções de direção técnica de entidade da área da saúde, por parte de trabalhadores médicos com funções de direção, no âmbito da entidade empregadora, bem como a titularidade de participação superior a 10 % (dez por cento) no capital social de entidade com a qual a SCML estabeleça algum tipo de relação, por si ou por cônjuge e pelos ascendentes ou descendentes do 1.º grau, e ainda o exercício de funções de qualquer natureza em benefício de entidade que seja fornecedora de bens ou serviços à SCML.

Cláusula 12.^a**Áreas de exercício profissional**

1-A carreira médica na SCML desenvolve-se nas áreas de exercício profissional hospitalar, de medicina geral e familiar e de medicina do trabalho

2-Cada área prevista no número anterior tem formas de exercício adequadas à natureza e conteúdo da atividade que desenvolve, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 13.^a**Área de exercício profissional hospitalar**

1-Ao assistente compete, nomeadamente:

- a) Prestar as funções assistenciais e praticar atos médicos diferenciados;
- b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;
- c) Participar na formação dos médicos internos;
- d) Integrar e chefiar as equipas de urgência, interna e externa;
- e) Participar em projetos de investigação científica;
- f) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- g) Desempenhar funções docentes;
- h) Responsabilizar-se por unidades médicas funcionais;
- i) Articular a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde com os médicos de família;
- j) Participar em projetos de organização e gestão da atividade médica, informatização clínica e telemedicina;
- k) Participar em júris de concurso;
- l) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2-Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos assistentes;
- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Coordenar a dinamização da investigação científica;
- d) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;
- e) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;
- f) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento, bem como a gestão dos internamentos e da consulta externa;
- g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Exercer, quando nomeado, cargos de direção e chefia;
- d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
- e) Substituir o diretor de serviço da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 14.^a

Área de medicina geral e familiar

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Prestar cuidados de saúde globais e continuados a um grupo de utentes pelo qual é responsável, individualmente e em equipa, bem como desenvolver atividades de prevenção das doenças e, ainda, promover a gestão do seu grupo de utentes;
- b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;
- c) Orientar e seguir os doentes na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, nomeadamente quanto a cuidados hospitalares, mediante relatório escrito confidencial;
- d) Promover a articulação com outros níveis de prestação de cuidados com o objetivo de proceder à sua adequada continuidade;
- e) Responsabilizar-se por unidades funcionais das unidades de saúde;
- f) Participar na formação dos médicos internos;
- g) Participar em projetos de investigação científica;
- h) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- i) Desempenhar funções docentes;
- j) Participar em júris de concurso;
- k) Exercer nas unidades de saúde funções integradas nos programas de saúde pública, designadamente as de assistência global às populações.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos assistentes;
- b) Coordenar a dinamização da investigação científica;
- c) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;
- d) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;
- e) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento;
- f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Desempenhar cargos de direção e chefia;
- d) Coadjuvar a direção clínica nas atividades de gestão;
- e) Substituir o coordenador de unidade da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 15.^a

Área de medicina do trabalho

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Realizar a vigilância médica dos trabalhadores da entidade empregadora, emitindo as respetivas fichas de aptidão, bem como desenvolver atividades de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos, garantindo a sua confidencialidade perante terceiros, nomeadamente a entidade empregadora;
- c) Tomar decisões de intervenção médica que, na sua avaliação, se imponham em cada caso;
- d) Orientar e seguir os trabalhadores doentes ou sinistrados na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, mediante relatório escrito confidencial, bem como proceder e acompanhar os processos de notificação obrigatória de doença profissional ou a sua presunção fundamentada;

- e) Responsabilizar-se por serviços de saúde ocupacional;
 - f) Promover a articulação com as outras áreas da saúde ocupacional;
 - g) Desenvolver programas de promoção, prevenção e vigilância da saúde nos locais de trabalho, bem como de avaliação das condições de trabalho e o seu impacto na saúde dos trabalhadores e avaliação e gestão dos riscos profissionais;
 - h) Participar nas atividades de informação e formação dos trabalhadores e prestar informação técnica, na fase de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
 - i) Participar na formação dos médicos internos;
 - j) Participar em projetos de investigação científica;
 - k) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
 - l) Desempenhar funções docentes;
 - m) Participar em júris de concurso;
 - n) Colaborar em programas de saúde pública.
- 2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:
- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos assistentes;
 - b) Coordenar os programas de promoção, prevenção, vigilância da saúde, de avaliação das condições de trabalho e riscos profissionais e do seu respetivo impacto na saúde dos trabalhadores;
 - c) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
 - d) Desenvolver a investigação em medicina do trabalho e saúde ocupacional;
 - e) Coordenar e dinamizar projetos de informatização relativos à medicina do trabalho e à saúde ocupacional;
 - f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.
- 3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:
- a) Coordenar atividades de investigação e de formação médica em medicina do trabalho;
 - b) Coordenar os processos de acreditação;
 - c) Desempenhar cargos de direção e chefia;
 - d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
 - e) Substituir o diretor de serviço nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 16.^a

Independência das funções de gestão

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas cláusulas 5.^a e 6.^a é independente do exercício de cargos de direção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha da mesa da SCML.

Cláusula 17.^a

Subordinação

1- Sem prejuízo do disposto na lei e das orientações e princípios emanados das autoridades legalmente competentes, os poderes de autoridade e direção próprios da entidade empregadora, incluindo o poder disciplinar, são da competência da mesa da SCML e podem ser delegados nos termos do disposto nos números seguintes.

2- A mesa da SCML pode delegar, total ou parcialmente, nos responsáveis hierárquicos de nível adequado, os poderes referidos no número anterior, tendo em vista, nomeadamente, a articulação das funções essenciais da prestação de cuidados e a gestão integrada dos recursos.

3- O estabelecido nos números anteriores não pode prejudicar as competências técnicas e científicas atribuídas por lei, nem o nexo funcional de primeira linha, de cada profissional, ao responsável do serviço ou unidade orgânica a que se encontre adstrito.

Cláusula 18.^a

Processo biográfico individual

1- A cada trabalhador médico corresponde um processo biográfico individual de que constam, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de remuneração ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional relevantes para efeitos fiscais e de sistemas de proteção social.

2-O processo biográfico individual é organizado e mantido pelos serviços de gestão de recursos humanos da SCML e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador médico a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste, nos termos da lei, podendo este copiar e solicitar certidões gratuitas, mediante requerimento prévio, mesmo após a cessação do contrato de trabalho.

3-O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

III

Admissão e período experimental

Cláusula 19.^a

Recrutamento e seleção

1-O preenchimento dos postos de trabalho da carreira médica, incluindo mudança de categoria, é feito mediante processo de recrutamento e seleção, nos termos do anexo III do AE.

2-O processo previsto no número anterior é da exclusiva competência da mesa da SCML, com respeito pelas normas legais aplicáveis e pelos princípios da publicidade prévia, igualdade de oportunidades, imparcialidade, boa-fé e não discriminação.

Cláusula 20.^a

Condições de admissão em recrutamento externo

1-Para a admissão à categoria de assistente, é exigido o grau de especialista.

2-Para a admissão à categoria de assistente graduado, é exigido o grau de consultor.

3-Para a admissão à categoria de assistente graduado sénior, são exigidos o grau de consultor e dez anos de exercício efetivo com a categoria de assistente graduado em serviços e estabelecimentos onde se aplique o regime legal da carreira médica ou carreira especial médica, tal como descrito, consoante o caso, no Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de fevereiro e no Decreto-Lei n.º 177/2009, de 4 de agosto.

Cláusula 21.^a

Reconhecimento de graus e categorias

Os graus atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento e seleção previstos no AE.

Cláusula 22.^a

Período experimental

1-O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador médico possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2-O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, nela se incluindo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade daquele período.

3-Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4-Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de 120 (cento e vinte) dias.

5-Considera-se cumprido o período experimental a que se referem os números anteriores sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo ou em comissão de serviço, para o exercício da formação médica especializada, com a SCML.

6-Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa, não havendo direito a indemnização.

IV

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 23.^a**Princípio geral**

1- A entidade empregadora e os trabalhadores médicos, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

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

Cláusula 24.^a**Deveres da entidade empregadora**

1- A SCML, deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico;
- b) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade e qualidade do trabalhador médico, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia e competência técnica e científica, bem como a deontologia profissional do trabalhador médico;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores médicos;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador médico, e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a entidade empregadora, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua limpeza e higienização;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o processo biográfico do trabalhador médico;
- l) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores médicos, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu conhecimento, em tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no número seguinte.

2- O dever de publicidade, a que se refere a alínea l) do número anterior, tem como limite os termos em que a entidade empregadora se encontra legalmente obrigada a prestar informações às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, não abrangendo, nomeadamente, as informações que possam ser prestadas a estas com menção expressa de confidencialidade, nem aquelas cuja natureza ou divulgação geral seja suscetível de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento de algum dos seus serviços, nos termos previstos nos artigos 412.º e 413.º do Código do Trabalho.

Cláusula 25.^a**Deveres do trabalhador médico**

1- O trabalhador médico deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, doentes e acompanhantes ou visitas;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo, diligência, qualidade e produtividade;
- d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou atividade;

f) Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;

g) Comparecer, espontaneamente, e logo que possível, no local de trabalho em caso de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência da entidade empregadora;

h) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;

i) Aceitar e desempenhar ativamente incumbências e funções em grupos, comissões ou equipas multidisciplinares, para que seja nomeado, no âmbito da sua atividade profissional, salvo motivo justificado;

j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

k) Cumprir nos termos da lei as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais.

2-O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador médico, dentro dos poderes que por aquela lhe tiverem sido atribuídos.

3-Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à respetiva categoria, os trabalhadores médicos integrados na carreira médica estão obrigados, no respeito pelas *leges artis*, com observância pela autonomia e características técnico-científicas inerentes a cada especialidade médica, ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:

a) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;

b) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;

c) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;

d) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;

e) Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos;

f) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspetiva do desenvolvimento pessoal, profissional e do aperfeiçoamento do seu desempenho;

g) Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo, privilegiando o trabalho de equipa.

Cláusula 26.^a

Garantias do trabalhador médico

É proibido à entidade empregadora:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador médico exerça os seus direitos, bem como despedi-lo sem justa causa, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente, mantendo o trabalhador médico inativo;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador médico para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos demais;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou no AE;

f) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador médico, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

g) Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no AE ou quando haja acordo escrito do trabalhador médico.

Cláusula 27.^a

Formação profissional Princípio geral

1- A SCML deve proporcionar ao trabalhador médico ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2-O trabalhador médico deve participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3-A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do AE, bem como a autorizada pela entidade empregadora em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador médico e conta como tempo de serviço efetivo.

4-A formação dos trabalhadores médicos assume caráter de continuidade e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos de investigação.

5-A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços.

6-Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, são definidas e autorizadas pela entidade empregadora as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho suplementar se este exceder duas horas diárias.

7-A formação profissional dos trabalhadores médicos da entidade empregadora pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificadas nos termos legais.

Cláusula 28.^a

Formação contínua

1-A entidade empregadora deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores médicos, com observância das disposições legais aplicáveis.

2-A entidade empregadora deve, com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias relativamente ao início da sua execução, dar conhecimento do projeto de plano de formação aos trabalhadores médicos, na parte que a cada 1 (um) diga respeito e às associações sindicais outorgantes, que podem emitir parecer no prazo de 15 (quinze) dias.

3-A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % (dez por cento) dos trabalhadores médicos com contrato sem termo, e dos que prestem serviço por período superior a 18 (dezoito) meses, ininterruptos, ao abrigo de um contrato celebrado com a entidade empregadora.

4-Ao trabalhador médico deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação certificada equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal.

5-O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito à remuneração e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

6-Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador médico tem o direito de receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tenha utilizado nos últimos 24 (vinte e quatro) meses.

Cláusula 29.^a

Formação por iniciativa do trabalhador médico

1-A frequência de cursos ou de ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificadas de duração inferior a 6 (seis) meses, efetuadas por iniciativa do trabalhador médico, podem determinar uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, desde que previamente autorizadas pela entidade empregadora, nos termos dos números seguintes.

2-A frequência de cursos de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 (quinze) dias úteis, por ano.

3-A dispensa de trabalho para os efeitos do número 2 deve ser solicitada por escrito, 15 (quinze) dias antes do início do mês no decurso do qual deva ocorrer.

4-A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número 2 por um período superior a 15 (quinze) dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para a SCML.

5-Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do trabalhador, a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a entidade empregadora pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.

6- A utilização da faculdade referida nos números anteriores deve observar os princípios da igualdade de tratamento de oportunidade dos trabalhadores médicos e os requisitos e tramitação fixados em regulamento próprio.

Cláusula 30.^a

Obrigação de permanência

1- O trabalhador médico que, por escrito, acorde com a entidade empregadora, na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não fazer cessar o contrato de trabalho por um período não superior a 3 (três) anos.

2- Deve constar da convenção o exato montante correspondente às despesas envolvidas na formação a ser tidas em conta, o qual cabe ao trabalhador médico repor proporcionalmente ao tempo em falta, caso não respeite o acordado.

V

Prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Poder de direção

Compete à mesa da SCML, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, do AE, das normas deontológicas da profissão médica e do contrato de trabalho de cada trabalhador médico.

Cláusula 32.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador médico deve exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado de acordo com as categorias profissionais previstas no AE.

2- A entidade empregadora deve procurar atribuir a cada trabalhador médico, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

3- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador médico detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios da sua especialidade médica.

4- Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas na mesma área de exercício profissional.

5- O trabalhador médico, sempre que o exercício de funções acessórias exigir especiais qualificações, tem direito a formação profissional adequada.

6- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador médico, sempre que o exercício das funções assessorias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional adequada, não inferior a 10 (dez) horas por ano.

7- A determinação pela entidade empregadora do exercício das funções a que se refere o número 3, confere ao trabalhador médico o direito a auferir, enquanto tal situação se verificar, pelo nível remuneratório imediatamente superior aquele que se encontre previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.

Cláusula 33.^a

Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico

A regulamentação das normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico consta do anexo IV do AE.

Cláusula 34.^a

Local de trabalho

1- O trabalhador médico realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando necessidades de serviço assim o justifiquem, mediante prévio acordo escrito, em qualquer estabelecimento ou serviço da

SCML, sem prejuízo das normas legais aplicáveis relativas à mobilidade geográfica e à transferência temporária dos trabalhadores.

2-O trabalhador médico encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional, considerando-se compreendido no período normal de trabalho o tempo despendido para esse fim.

Cláusula 35.^a

Período normal de trabalho

1-O período normal de trabalho é de 7 (sete) horas diárias, e 35 (trinta e cinco) horas semanais, organizado de segunda-feira a sexta-feira, entre as 8h00 e as 20h00, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2-O trabalho em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios é organizado de segunda-feira a domingo.

3-Sem prejuízo do disposto no número 1, o período normal de trabalho semanal pode ser organizado de segunda-feira a sábado, mediante a prévia celebração de um acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, pelo prazo mínimo de 1 (um) ano, destinado a permitir o desenvolvimento da atividade médica não programada, com a finalidade única de permitir o acompanhamento do doente internado, com registo da observação, incluindo a concessão da alta clínica.

4-O acordo de organização do período normal de trabalho previsto no número anterior deve garantir um dia de descanso semanal complementar e um acréscimo remuneratório não inferior a 10 % (dez por cento) da remuneração base auferida pelo trabalhador médico.

5-Sem prejuízo do disposto no número 1, o trabalhador médico pode, com vista a satisfazer a mesma finalidade prevista no número 3, ocasionalmente, disponibilizar-se para que o período normal de trabalho semanal inclua o dia de sábado, caso em que goza da garantia, de um dia de descanso semanal complementar, e de um acréscimo remuneratório não inferior a 50 % (cinquenta por cento) do valor-hora devido pela prestação de trabalho normal em período equivalente.

6-Sem prejuízo da organização do horário de trabalho na modalidade de horário flexível, entende-se, para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, que a semana de trabalho tem início às 0h00 de segunda-feira e termina às 24h00 do domingo seguinte.

7-A entidade empregadora deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador médico, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.

Cláusula 36.^a

Horário de trabalho

1-Compete à mesa da SCML a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, precedida de audição do trabalhador médico.

2-Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, um dos seguintes tipos:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Isenção de horário;
- e) Horário específico.

3-As regras próprias de cada tipo de horário a que se refere o número 2 não são observadas sempre que se mostrem pontualmente inconvenientes para o trabalho prestado em serviço de urgência, cirurgias e situações análogas.

Cláusula 37.^a

Horário fixo

1-No horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por 2 (dois) períodos de trabalho separados por 1 (um) intervalo de descanso, com duração mínima de 30 (trinta) minutos e máxima de 2 (duas) horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

2-Quando se observem 2 (dois) períodos de trabalho diários, nenhum deles pode exceder 6 (seis) horas consecutivas.

Cláusula 38.^a**Horário flexível**

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

2- A adoção da modalidade de horário flexível depende da ponderação prévia da conveniência do serviço e a sua prática não pode afetar o seu regular funcionamento.

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

a) São definidas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a 4 (quatro) horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de 12 (doze) horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de 1 (um) mês.

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

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

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

c) Relativamente ao trabalhador médico portador de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada 1 (um) dos períodos de aferição pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de 10 (dez) horas para o período do mês.

5- Para efeitos do disposto no número 4, a duração média do trabalho é de 7 (sete) horas.

6- A marcação de faltas prevista na alínea a) do número 4 é reportada até ao último dia do período de aferição a que o débito respeita.

7- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

Cláusula 39.^a**Horário desfasado**

1- Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores médicos, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

2- Os tipos de horário de trabalho fixo ou flexível podem ser organizados de forma desfasada.

Cláusula 40.^a**Isenção de horário**

1- O trabalhador médico e a entidade empregadora podem acordar, por escrito, na isenção do horário de trabalho para o exercício de:

a) Cargos de direção e chefia;

b) Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento de saúde;

c) Atividade regular fora do estabelecimento de saúde, sem controlo direto da hierarquia.

2- O regime de isenção de horário de trabalho corresponde a um acréscimo retributivo definido no anexo V do AE.

3- O exercício de cargos e funções em regime de comissão de serviço é efetuado em regime de isenção de horário de trabalho.

4- Os trabalhadores que exerçam funções de administração e de direção podem renunciar à retribuição específica a que se refere o número 2.

5- O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de 12 (doze) horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

Cláusula 41.^a**Horários específicos**

A entidade empregadora pode fixar, individual ou grupalmente, horários específicos sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com as áreas de prestação de cuidados de saúde e a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem, mediante audição prévia dos trabalhadores médicos a elas afetos.

Cláusula 42.^a**Trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial, salvo estipulação em contrário, pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Na admissão de trabalhador médico a tempo parcial deve ser dada preferência a trabalhadores médicos com responsabilidades familiares, a trabalhadores médicos com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores médicos que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

Cláusula 43.^a**Trabalho noturno**

1- Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Para os trabalhadores médicos integrados em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios, considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20h00 e as 8h00 do dia seguinte.

3- Entende-se por trabalhador noturno, aquele que execute, pelo menos, 3 (três) horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que possa realizar durante o período noturno uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a 3 (três) horas por dia.

4- No caso de trabalhadores médicos com funções assistenciais, sempre que devam exercer a sua atividade por mais de 8 (oito) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas em que executem trabalho noturno durante todo o período referido no número 1, fica garantido, no período diário de trabalho seguinte, um descanso compensatório obrigatório, com redução do período normal de trabalho semanal, correspondente ao tempo de trabalho que, nas 24 (vinte e quatro) horas anteriores, tiver excedido as 8 (oito) horas.

5- A partir da data em que perfaçam 50 (cinquenta) anos de idade, os trabalhadores médicos, se o declararem, ficam dispensados da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20h00 e as 8h00 do dia seguinte.

Cláusula 44.^a**Trabalho suplementar**

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

2- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- Não se considera suplementar o trabalho prestado por trabalhador médico isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores.

5- O trabalhador médico é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa pelo tempo indispensável.

6- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de 150 (cento e cinquenta) horas.

7- Para o trabalhador médico a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às 150 (cento e cinquenta) horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico.

Cláusula 45.^a**Trabalho em serviço de urgência**

1- Considera-se serviço de urgência, o serviço de ação médica, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde.

2- O regime de trabalho correspondente a 35 (trinta e cinco) horas de trabalho semanal implica a prestação de até 12 (doze) horas de trabalho semanal normal nos serviços de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, a prestar numa única jornada de trabalho.

3-Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até 12 (doze) horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

4-Os trabalhadores médicos, a partir da data em que perfaçam 55 (cinquenta e cinco) anos de idade, se declararem essa vontade, são dispensados do trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, com efeitos a partir de 30 (trinta) dias da data de apresentação da declaração.

Cláusula 46.^a

Descanso diário e semanal

1-O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2-Os trabalhadores médicos têm direito a um período de descanso de 12 (doze) horas seguidas entre 2 (dois) períodos de trabalho diário consecutivos.

3-Os trabalhadores médicos têm direito a 1 (um) dia de descanso semanal, acrescido de 1 (um) dia de descanso complementar, que devem, em princípio, coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4-Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nos seguintes casos:

a) Seja necessário assegurar a continuidade de serviços que, pela sua natureza, não possam ser interrompidos;

b) A prestação de trabalho seja imprescindível ao funcionamento dos serviços, dada a natureza e/ou a urgência das tarefas que têm de ser asseguradas.

Cláusula 47.^a

Feriados

1-O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2-Para além dos feriados referidos no número anterior, é também observado o feriado municipal da localidade do estabelecimento onde o trabalhador médico presta serviço.

3-Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador médico.

Cláusula 48.^a

Concessão de dispensas

1-A SCML pode conceder dispensas de trabalho, por períodos totais ou parciais, que antecedam ou sucedem acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2-Como contrapartida da concessão das dispensas referidas no número anterior e/ou de outras, as partes podem acordar compensações em tempo de trabalho.

3-O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

Cláusula 49.^a

Regime

O regime de férias é o que consta da lei, com as especificidades constantes do AE.

Cláusula 50.^a

Período anual de férias

1-Os trabalhadores médicos têm direito, em cada ano civil, a 1 (um) período de férias retribuídas de 25 (vinte e cinco) dias úteis.

2-O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador médico não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) De 3 (três) dias de férias, até ao máximo de 1 (uma) falta ou, de 2 (dois) meios-dias;

b) De 2 (dois) dias de férias, até ao máximo de 2 (duas) faltas ou, de 4 (quatro) meios-dias;

c) De 1 (um) dia de férias, até ao máximo de 3 (três) faltas ou, de 6 (seis) meios-dias.

3-Para efeitos do número 2 são equiparados a faltas, os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4-Não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2, o gozo das licenças no âmbito da proteção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as faltas por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta, as faltas ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue e de medula óssea, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical.

5-O montante do subsídio de férias corresponde a 22 (vinte e dois) dias úteis.

6-Para efeito de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo os períodos de férias ter início em dia de descanso semanal.

Cláusula 51.^a

Gozo das férias

1-O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade do número de dias de férias, a que o trabalhador tenha direito.

2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de 4 (quatro) meios-dias por ano, a pedido do trabalhador.

3-Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4-O trabalhador médico pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia concordância expressa do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área de recursos humanos.

Cláusula 52.^a

Marcação do período de férias

1-A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o trabalhador médico.

2-Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo, para o efeito, os delegados sindicais das associações sindicais outorgantes.

3-Sem prejuízo do disposto no número anterior, a SCML só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

4-Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos anos anteriores.

5-O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6-Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com rotatividade equitativa com os restantes trabalhadores.

Cláusula 53.^a

Regime de faltas

O regime de faltas e licenças é o que consta da lei, com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

Cláusula 54.^a

Faltas

1-Considera-se falta a ausência do trabalhador médico no local de trabalho e durante o período em que deve desempenhar a atividade para que foi contratado.

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

3-Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

Cláusula 55.^a**Tipos de faltas**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São justificadas as faltas tipificadas como tal na lei.
- 3- São ainda justificadas as faltas autorizadas ou aprovadas pela SCML, designadamente a ocorrida no dia do aniversário do trabalhador médico.
- 4- São injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 56.^a**Comunicação e justificação das faltas**

- 1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos são comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.
- 2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 (oito) dias relativamente à data de início do período de ausência.
- 4- A comunicação ou confirmação escrita, das faltas e o pedido da sua justificação, são apresentadas à chefia ou dirigente com competência para justificar faltas, pelo trabalhador médico ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.
- 5- Compete à chefia ou ao dirigente enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos, no prazo máximo de dois dias úteis.
- 6- O trabalhador médico deve, nos 15 (quinze) dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.
- 7- As faltas por motivo de doença, bem como as respetivas prorrogações, são comprovadas nos termos da lei.
- 8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com exceção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 57.^a**Efeitos das faltas justificadas e injustificadas**

- 1- As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.
- 2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina a perda de retribuição.
- 3- No caso de o dia do aniversário do trabalhador médico coincidir com dia de não trabalho, poderá ser observado outro dia, mediante acordo entre a SCML e o trabalhador médico.

Cláusula 58.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador médico expressamente assim o solicitar, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 (vinte) dias úteis de férias ou a correspondente proporção, no caso de férias no ano de admissão.

Cláusula 59.^a**Licença sem retribuição**

- 1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à proteção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a SCML pode conceder, a pedido escrito do trabalhador médico, licença sem retribuição por período determinado.
- 2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 (um) ano.
- 3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:
 - a) Identificação completa;
 - b) Morada e forma de contacto;
 - c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;

d) Datas de início e termo da licença;

e) Fundamentação do pedido;

f) Suporte documental que se revele necessário e ou fundamental para a apreciação do pedido.

4- A SCML deve conceder ou recusar o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data da sua apresentação.

5- A ausência de resposta da SCML, no prazo referido no número anterior, equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.

6- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

7- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressupõem a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

8- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

10- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho, nos termos da lei.

11- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

Cláusula 60.^a

Registo e controlo da assiduidade

1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efetua-se no início e no termo de cada período de trabalho efetivo e do intervalo de descanso.

3- O período de trabalho efetivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.

4- O trabalhador médico deve comunicar à chefia respetiva, responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML, qualquer anomalia ou falta de marcação ou registo a que se refere o número 2.

VI

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 61.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição aquela a que, nos termos do contrato de trabalho, o trabalhador médico tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador médico como contrapartida da prestação de trabalho, de acordo com o período normal de trabalho previsto na cláusula 35.^a, cujo valor consta do anexo V do AE.

3- A retribuição base dos trabalhadores médicos em regime de trabalho a tempo parcial é calculada na proporção do número de horas de trabalho prestadas em cada semana, tomando-se como referência a retribuição base correspondente ao período normal de trabalho a que se refere o número anterior.

4- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

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

em que Rm é o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

5- A retribuição é paga até ao último dia do mês a que respeita.

Cláusula 62.^a

Posições e índices remuneratórios

1- A tabela remuneratória base consta do anexo V do AE.

2- A cada categoria da carreira médica corresponde um número variável de posições remuneratórias, as quais constam do anexo V do AE.

3- A determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é objeto de negociação, a efetuar, por escrito, entre o trabalhador médico e a entidade empregadora, imediatamente após o processo de seleção, podendo em casos excecionais, devidamente fundamentados, haver lugar à apresentação de uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório, sempre que circunstâncias técnicas e organizativas de mercado ou particulares exigências o justifiquem.

4- A alteração da posição remuneratória faz-se tendo em conta as regras de progressão e avaliação do desempenho, contantes do anexo I.

Cláusula 63.^a

Suplementos remuneratórios

Os suplementos remuneratórios devidos aos trabalhadores médicos, pela prestação de trabalho noturno e suplementar são regulados pela legislação especial aplicável ao regime de trabalho de pessoal hospitalar do Serviço Nacional de Saúde, nas seguintes modalidades:

- a) Trabalho nos serviços de urgência, externa e interna;
- b) Trabalho em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

Cláusula 64.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de junho ou, no ano de admissão, conjuntamente com a retribuição correspondente ao mês anterior ao do gozo de férias.

2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, calculadas segundo a média das quantias auferidas nos últimos 11 (onze) meses.

3- Quando o gozo de férias ocorra antes do início do mês de junho e corresponda a um período de, pelo menos, 10 (dez) dias úteis de férias, o subsídio respetivo pode, a pedido do trabalhador, ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior ao do gozo das férias.

Cláusula 65.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal é pago de uma vez só com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição e é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita, nas seguintes situações:

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

Cláusula 66.^a

Despesas com transporte e ajudas de custo

1- O trabalhador médico deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo.

2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abona antecipadamente o trabalhador médico com o montante adequado à satisfação das despesas com transporte e ajudas de custo.

3- Quando não seja possível aplicar o disposto no número anterior, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo trabalhador médico são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele em que tiveram lugar.

4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao trabalhador médico cuja atividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em mais do que um local de trabalho.

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo V do AE.

VII

Cessação do contrato de trabalhoCláusula 67.^a**Regime**

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

VIII

Atividade sindical na SCMLCláusula 68.^a**Organização e exercício da atividade sindical na SCML**

Os trabalhadores médicos e as associações sindicais outorgantes do AE têm direito a organizar e desenvolver a atividade sindical no interior da SCML, nos termos da lei.

Cláusula 69.^a**Direito de informação e consulta**

A SCML obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 30 (trinta) dias, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes à organização e disciplina do trabalho que devam envolver os trabalhadores médicos.

Cláusula 70.^a**Direito a instalações para atividade sindical na SCML**

A SCML obriga-se a:

- a) Colocar à disposição dos delegados sindicais das associações sindicais outorgantes do AE, quando solicitado, um local apropriado nas instalações da SCML para o exercício das suas funções;
- b) Reservar um local apropriado para os delegados afixarem textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores e permitir-lhes a distribuição dos mesmos documentos no interior dos estabelecimentos, mas sem prejuízo, em qualquer caso, do funcionamento normal da SCML.

Cláusula 71.^a**Direito de reunião na SCML**

1- Os trabalhadores médicos têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho sempre que forem convocados pelas associações sindicais outorgantes do AE, até ao período máximo de 15 (quinze) horas por ano, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo do normal funcionamento dos estabelecimentos, e dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Os promotores das reuniões previstas no número anterior devem comunicar à SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, a data e a hora em que pretendem que se realizem.

3- Após receber as comunicações previstas no número anterior, a SCML põe à disposição da entidade promotora um local na sede ou em qualquer dos seus estabelecimentos, apropriado à realização da reunião, tendo em conta a necessidade de garantir o normal funcionamento da instituição.

4- Os representantes das associações sindicais outorgantes do AE podem participar nas reuniões previstas no número 1, desde que os promotores informem a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 6 (seis) horas.

Cláusula 72.^a**Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

O exercício da atividade sindical pelos trabalhadores médicos eleitos para as estruturas de representação coletiva não pode constituir entrave para o seu desenvolvimento e evolução profissional, nem fundamento de despedimento ou aplicação de sanções disciplinares, ou ser motivo para a mudança injustificada de serviço ou do respetivo horário de trabalho.

IX

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 73.^a**Princípios gerais**

1- O trabalhador médico, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador médico.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores médicos e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores médicos.

X

Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve e comissõesCláusula 74.^a**Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve**

Os serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve no âmbito da SCML por parte dos trabalhadores médicos, constam do anexo VI do AE.

Cláusula 75.^a**Comissão paritária**

1- As partes obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por 4 (quatro) elementos nomeados pela entidade empregadora e 4 (quatro) elementos nomeados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar da assinatura do AE, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação da entidade empregadora ou das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 (vinte) dias e com a indicação do local, da data e da hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalho.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 (dois) representantes de cada uma das partes.

6- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante do AE, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

7- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.

8- Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 76.^a**Comissão arbitral**

1-As partes podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, entre a entidade empregadora e os trabalhadores médicos, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2-Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

3-O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes do AE.

XI

Disposições finais e transitóriasCláusula 77.^a**Normas de transição e integração salarial**

1-Com efeitos a 1 de janeiro de 2026, os trabalhadores integrados na carreira médica transitam para a nova estrutura remuneratória constante do anexo V, nos termos das regras seguintes:

a) Integração na posição salarial a que corresponda o mesmo nível remuneratório;

b) Para efeitos de progressão salarial futura, os trabalhadores mantêm a antiguidade na posição salarial anterior e releva no novo nível remuneratório.

2-Os trabalhadores médicos integrados na anterior carreira médica prevista em regulamentação interna na SCML, mantêm o direito à estrutura de carreira e tabela remuneratória base respetiva, cuja aplicação é extinta à medida que vagarem, sem prejuízo da possibilidade de exercício do direito de transitar para o regime de trabalho e tabela remuneratória do AE, conforme previsto no número anterior.

3-Os trabalhadores médicos integrados na anterior carreira médica prevista em regulamentação interna na SCML, enquadrados nas modalidades de regime de trabalho de tempo completo prolongado e ou dedicação exclusiva, pode optar pela transição para a tabela remuneratória do AE, segundo as regras dos números 1 e 2, após renunciarem às referidas modalidades de regime de trabalho.

4-Os trabalhadores médicos, 60 (sessenta) dias após a entrada em vigor do AE, podem exercer os direitos de transição previstos nos números 2 e 3, mediante mera declaração escrita nesse sentido dirigido à SCML com a antecedência de 30 (trinta) dias da data em que pretendem que a mesma produza efeitos.

Cláusula 77.^a-A**Reposicionamento extraordinário para 2026**

1-Todos os trabalhadores médicos que à data de 31 de março de 2017, tenham cumprido seis ou mais anos de permanência no mesmo nível remuneratório, reposicionam um nível na respetiva tabela salarial, com efeitos a 1 de julho de 2026.

2-Excecionam-se do reposicionamento previsto no número anterior, os trabalhadores médicos que por qualquer circunstância entre 2011 e 2017 foram alvo de progressões remuneratórias, incluindo por efeito da cessação das comissões de serviço, bem como os trabalhadores médicos que foram alvo de promoção de categoria profissional ou reclassificação profissional.

Cláusula 78.^a**Cessação de efeitos**

Com a entrada em vigor do AE, cessam os efeitos de todas as disposições internas que versam sobre matérias neste reguladas, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula anterior.

O cláusulado do presente acordo de empresa foi aprovado pela Deliberação n.º 1983/2026, da sessão ordinária de 30 de julho da mesa da SCML.

O presente acordo de empresa é constituído por 48 (quarenta e oito) folhas e VI (seis) anexos, sendo todas rubricadas, à exceção das duas últimas, por conterem as assinaturas, e é feito em 3 (três) exemplares, destinando-se 1 (um) a depósito na DGERT.

Este acordo vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito os respetivos títulos de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Lisboa, 30 de julho de 2026.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

Paulo Duarte de Sousa, provedor.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

Nuno Santos Rodrigues, membro do secretariado nacional.

Maria João Rondão Tiago, membro do secretariado nacional.

Pelo Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS):

André Filipe Arraia Gomes, mandatário.

Ana Cristina Ferreira Claro de Sousa Albuquerque, mandatária.

ANEXO I

Sistema de gestão e avaliação do desempenho

(Número 3 da cláusula 9.^a do AE)

Cláusula 1.^a

Objeto

1-O presente anexo estabelece o sistema de gestão e avaliação do desempenho para os trabalhadores médicos (adiante, designado por SGAD).

2-O SGAD visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade de serviço da SCML, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

Cláusula 2.^a

Âmbito de aplicação

O presente anexo aplica-se ao desempenho dos trabalhadores médicos da SCML.

Cláusula 3.^a

Definições

Para efeitos do disposto no presente anexo, entende-se por:

- a) «Competências», o parâmetro de avaliação que traduz o conjunto de conhecimentos, capacidades de ação e comportamentos necessários para o desempenho eficiente e eficaz, adequado ao exercício de funções por dirigente ou trabalhador médico;
- b) «Dirigente máximo do serviço», o titular do cargo de provedor da SCML;
- c) «Dirigentes superiores», a secretária-geral, os dirigentes máximos dos departamentos, dos serviços instrumentais, do HOSA, do CMRA e da ESSA e de outros serviços equiparados;
- d) «Dirigentes intermédios», os titulares de cargos de direção intermédia, designadamente, subdiretores, diretores de unidade, diretores de núcleo, coordenadores operativos e outros cargos e chefias de unidades orgânicas cujo exercício se prolongue por prazo superior a seis meses no ano em avaliação;
- e) «Objetivos», o parâmetro de avaliação que traduz a previsão dos resultados que se pretendem alcançar no tempo, sempre mensuráveis e em regra quantificáveis;
- f) «Serviço efetivo», o trabalho realmente prestado pelo trabalhador médico os serviços;
- g) «Serviços», a secretaria-geral, os departamentos da SCML, os serviços instrumentais, o Hospital Ortopédico de Sant'Ana, o Centro de Medicina de Reabilitação do Alcoitão, a Escola Superior de Saúde do Alcoitão, as unidades, os núcleos, os sectores e os estabelecimentos da SCML;
- h) «Trabalhadores médicos», os trabalhadores médicos da SCML que não exerçam cargos dirigentes ou equiparados;

i) «Unidades orgânicas», os elementos estruturais da organização interna da SCML quer obedeçam ao modelo de estrutura hierarquizada, matricial ou mista.

j) «Utilizadores internos», os colaboradores e os serviços da SCML;

l) «Utilizadores externos», os órgãos e serviços da administração direta e indireta do Estado, e da administração regional e autárquica, bem como as pessoas singulares ou coletivas que beneficiam direta ou indiretamente dos serviços prestados pela SCML.

Cláusula 4.^a

Princípios

O SGAD subordina-se aos seguintes princípios:

a) Coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores médicos na prossecução dos objetivos e na execução das políticas da SCML;

b) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores médicos pelos resultados dos serviços, articulando melhorias dos sistemas organizacionais e processos de trabalho e o desenvolvimento das competências dos dirigentes e dos trabalhadores médicos;

c) Universalidade e flexibilidade, visando a aplicação do SGAD a todos os serviços, dirigentes e trabalhadores médicos;

d) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos e públicos na gestão do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores médicos, assente em indicadores do desempenho.

e) Eficácia, orientando a gestão e a ação dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores médicos para a obtenção dos resultados previstos;

f) Eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;

g) Orientação para a qualidade nos serviços prestados pela SCML;

h) Comparabilidade dos desempenhos dos serviços, através da utilização de indicadores que permitam o confronto com padrões internos, nacionais e internacionais, sempre que possível.

i) Publicidade dos resultados da avaliação dos serviços, promovendo a visibilidade da sua atuação;

j) Publicidade na avaliação dos dirigentes e dos trabalhadores médicos, nos termos previstos no presente regulamento;

l) Participação dos dirigentes e dos trabalhadores médicos na fixação dos objetivos dos serviços, na gestão do desempenho, na melhoria dos processos de trabalho e na avaliação dos serviços;

l) Participação dos utilizadores.

Cláusula 5.^a

Objetivos

Constituem objetivos globais do SGAD:

a) Contribuir para a melhoria da gestão da SCML em razão das necessidades dos seus utilizadores e alinhar a atividade dos serviços com os objetivos das políticas adotadas;

b) Desenvolver e consolidar práticas de avaliação e autorregulação;

c) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores médicos;

d) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e trabalhadores médicos, favorecendo a formação ao longo da vida;

e) Reconhecer e distinguir serviços, dirigentes e trabalhadores médicos pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade;

f) Melhorar a arquitetura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, custo e qualidade;

g) Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação dos serviços da SCML;

h) Apoiar o processo de decisões estratégicas através de informação relativa a resultados e custos, designadamente em matéria de pertinência da existência de serviços, das suas atribuições, organização e atividades.

Cláusula 6.^a

Sistema de planeamento

1-O SGAD articula-se com o sistema de planeamento da SCML, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos plurianuais, dos objetivos anuais e dos planos de atividades, baseados em indicadores de medida dos resultados a obter pelos serviços.

2- A articulação com o sistema de planeamento pressupõe a coordenação permanente entre todos os serviços, e aqueles que exercem atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação.

Cláusula 7.^a

Ciclo de gestão

1- O SGAD articula-se com o ciclo de gestão da SCML que integra as seguintes fases:

- a) Fixação dos objetivos da SCML para o ano seguinte, tendo em conta a sua missão, as suas atribuições, os objetivos estratégicos plurianuais determinados, os compromissos assumidos pelo dirigente máximo, os resultados da avaliação do desempenho e as disponibilidades orçamentais;
- b) Aprovação do orçamento e aprovação, manutenção ou alteração do mapa de pessoal;
- c) Elaboração e aprovação do plano de atividades da SCML para o ano seguinte, incluindo os objetivos, atividades, indicadores de desempenho da SCML e de cada serviço;
- d) Monitorização e eventual revisão dos objetivos da SCML e de cada serviço, em função de contingências não previsíveis;
- e) Elaboração do relatório de atividades, com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados, nele integrando o balanço social e o relatório de autoavaliação previsto no presente anexo.

2- Compete aos serviços com atribuições em matéria de planeamento, estratégia e avaliação assegurar a coerência, coordenação e acompanhamento do ciclo de gestão dos serviços com os objetivos globais da SCML e a sua articulação com o SGAD.

Cláusula 8.^a

Periodicidade

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é de carácter anual.

2- A avaliação respeita ao desempenho do ano civil anterior.

Cláusula 9.^a

Requisitos funcionais para avaliação

1- No caso de trabalhador médico que, no ano civil anterior, tenha constituído relação jurídica de emprego com a SCML há menos de seis meses, o desempenho relativo a este período é objeto de avaliação conjunta com o do ano seguinte.

2- No caso de trabalhador médico que, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego com a SCML, com pelo menos, seis meses e o correspondente serviço efetivo, independentemente do serviço onde o tenha prestado, o desempenho é objeto de avaliação nos termos do presente anexo.

3- O serviço efetivo deve ser prestado em contacto funcional com o respetivo avaliador ou em situação funcional que, apesar de não ter permitido contacto direto pelo período temporal referido no número anterior, admita, por decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, a realização de avaliação.

4- No caso previsto no número 2, se no decorrer do ano civil anterior e ou período temporal de prestação de serviço efetivo se sucederem vários avaliadores, o que tiver competência para avaliar no momento da realização da avaliação deve recolher dos demais os contributos escritos adequados a uma efetiva avaliação.

5- No caso de quem, no ano civil anterior, tenha relação jurídica de emprego com a SCML com pelo menos seis meses mas não tenha o correspondente serviço efetivo conforme definido no presente anexo ou, estando na situação prevista no número 3, não tenha obtido decisão favorável do conselho coordenador da avaliação, não é realizada avaliação.

6- No caso previsto no número anterior releva, para todos os efeitos, a última avaliação atribuída.

7- Se no caso previsto no número 5 o titular da relação jurídica de emprego não tiver avaliação que releve nos termos do número anterior ou se pretender a sua alteração, requer avaliação anual, feita pelo conselho coordenador da avaliação, mediante proposta de avaliador especificamente nomeado pelo dirigente máximo.

Cláusula 10.^a

Ponderação curricular

1- A avaliação prevista no número 7 da cláusula anterior traduz-se na ponderação do currículo do titular da relação jurídica de emprego com a SCML, em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;

c) O exercício de cargos dirigentes ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social, designadamente atividade de dirigente sindical.

2- Para efeitos de ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

3- A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos previstas no presente anexo.

4- A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo conselho coordenador da avaliação, constantes em ata, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no número 1 e a consideração de reconhecido interesse para a SCML ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.

5- Os critérios referidos no número anterior podem ser estabelecidos por deliberação da mesa da SCML.

Cláusula 11.^a

Publicidade

1- As menções qualitativas e respetiva quantificação quando fundamentam, no ano em que são atribuídas, a mudança de posição remuneratória na carreira ou a atribuição de prémio de desempenho são objeto de publicitação, bem como as menções qualitativas anteriores que tenham sido atribuídas e que contribuam para tal fundamentação.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior e de outros casos de publicitação previstos no presente anexo, os procedimentos relativos ao SGAD têm carácter confidencial, devendo os instrumentos de avaliação de cada trabalhador médico ser arquivados no respetivo processo individual.

3- Com exceção do avaliado, todos os intervenientes no processo de avaliação bem como os que, em virtude do exercício das suas funções, tenham conhecimento do mesmo ficam sujeitos ao dever de sigilo.

4- O acesso à documentação relativa ao SGAD subordina-se ao disposto no Código do Procedimento Administrativo e à legislação relativa ao acesso a documentos administrativos.

Cláusula 12.^a

Parâmetros de avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos integra-se no ciclo de gestão da SCML e incide sobre os seguintes parâmetros:

a) «Resultados», obtidos na prossecução de objetivos individuais em articulação com os objetivos dos respetivos serviços;

b) «Competências», que visam avaliar os conhecimentos, capacidades técnicas e comportamentais adequadas ao exercício de uma função.

Cláusula 13.^a

Resultados

1- O parâmetro «resultados» decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos que devem ser redigidos de forma clara e rigorosa, de acordo com os principais resultados a obter, tendo em conta os objetivos do serviço a proporcionalidade entre os resultados visados e os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

2- Os objetivos são, designadamente:

a) Prestação de atos visando a eficácia na satisfação dos utilizadores;

b) De qualidade, orientada para a inovação, melhoria do serviço e satisfação das necessidades dos utilizadores;

c) De eficiência, no sentido da simplificação e racionalização de prazos e procedimentos de gestão processual e na diminuição de custos de funcionamento;

d) De aperfeiçoamento e desenvolvimento das competências individuais, técnicas e comportamentais do trabalhador médico.

3- Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

4- Anualmente são fixados pelo menos três objetivos para cada trabalhador médico que, em regra, se enquadrem em várias áreas das previstas no número 2 e tenham particularmente em conta o posto de trabalho ocupado.

5-Para os resultados a obter em cada objetivo são previamente estabelecidos indicadores de medida do desempenho.

Cláusula 14.^a

Avaliação dos resultados atingidos

1-Tendo presente a medição do grau de cumprimento de cada objetivo, de acordo com os respetivos indicadores previamente estabelecidos, a avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo é expressa em três níveis:

- a) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Objetivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «resultados» é a média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos.

3-Embora com desempenho efetivo, sempre que se verifique a impossibilidade de prosseguir alguns objetivos previamente fixados, devido a condicionantes estranhas ao controlo dos intervenientes, e não tenha sido possível renegociar novos objetivos, a avaliação deve decorrer relativamente a outros objetivos que não tenham sido prejudicados por aquelas condicionantes.

4- A avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada previstos no número 3, da cláusula anterior, em regra, é idêntica para todos os trabalhadores médicos neles envolvidos, podendo, mediante opção fundamentada do avaliador, ser feita avaliação diferenciada consoante o contributo de cada trabalhador médico.

Cláusula 15.^a

Competências

O parâmetro relativo a «competências» assenta em competências previamente escolhidas para cada trabalhador médico em número não inferior a cinco.

Cláusula 16.^a

Avaliação das competências

1- A avaliação de cada competência é expressa em três níveis:

- a) «Competência demonstrada a um nível elevado», a que corresponde uma pontuação de 5;
- b) «Competência demonstrada» a que corresponde uma pontuação de 3;
- c) «Competência não demonstrada ou inexistente», a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «competências» é a média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador.

Cláusula 17.^a

Avaliação final

1- A avaliação final é o resultado da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2- Para o parâmetro «resultados» é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro «competências» uma ponderação máxima de 40 %.

3- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais em cada parâmetro, nos seguintes termos:

- a) Desempenho relevante, correspondendo a uma avaliação final de 4 a 5;
- b) Desempenho adequado, correspondendo a uma avaliação final de desempenho positivo de 2 a 3,999;
- c) Desempenho inadequado, correspondendo a uma avaliação final de 1 a 1,999.

4- A avaliação final dos trabalhadores médicos é expressa até às centésimas e, quando possível, às milésimas.

Cláusula 18.^a

Reconhecimento de excelência

1- A atribuição da menção qualitativa de desempenho relevante é objeto de apreciação pelo conselho coordenador da avaliação, para efeitos de eventual reconhecimento de mérito significando desempenho excelente, por iniciativa do avaliado ou do avaliador.

2-A iniciativa prevista no número anterior deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos e analise o impacto do desempenho, evidenciando os contributos relevantes para o serviço.

3-O reconhecimento do mérito previsto no número 1 é objeto de publicitação na SCML, pelos meios internos considerados mais adequados.

Cláusula 19.^a

Efeitos

1-A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

a) Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador médico que devam ser desenvolvidas;

b) Diagnóstico de necessidades de formação;

c) Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;

d) Melhoria do posto de trabalho e dos processos a ele associados;

e) Alteração de posicionamento remuneratório na carreira do trabalhador médico e atribuição de prémios de desempenho, dependente de deliberação de mesa, nos termos das normas aplicáveis.

2-O reconhecimento de desempenho excelente em três anos consecutivos confere ao trabalhador, alternativamente, o direito a:

a) Período sabático com a duração máxima de três meses para realização de estudo sobre temática a acordar com o dirigente máximo, cujo texto final deve ser objeto de publicitação;

b) Estágio em organização internacional ou entidade empresarial, com a duração máxima de um mês, cuja atividade e métodos de gestão se mostrem relevantes para a SCML, devendo apresentar relatório do mesmo, ao dirigente máximo;

c) Frequência de ações de formação adequadas ao desenvolvimento de competências profissionais.

3-O período sabático, os estágios e as ações de formação a que se refere o número anterior consideram-se, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.

4-O reconhecimento de desempenho excelente em três anos consecutivos confere ainda ao trabalhador, no ano seguinte, o direito a cinco dias de férias ou, por opção do trabalhador médico, à correspondente remuneração.

5-O reconhecimento de desempenho relevante em três anos consecutivos confere ao trabalhador médico, no ano seguinte, o direito a três dias de férias ou, por opção do trabalhador, à correspondente remuneração.

Cláusula 20.^a

Menção de inadequado

1-A atribuição da menção qualitativa de desempenho inadequado deve ser acompanhada de caracterização que especifique os respetivos fundamentos, por parâmetro, de modo a possibilitar decisões no sentido de:

a) Analisar os fundamentos de insuficiência no desempenho e identificar as necessidades de formação e o plano de desenvolvimento profissional adequados à melhoria do desempenho do trabalhador médico;

b) Fundamentar decisões de melhor aproveitamento das capacidades do trabalhador médico.

2-As necessidades de formação identificadas devem traduzir-se em ações a incluir no plano de desenvolvimento profissional.

Cláusula 21.^a

Potencial de desenvolvimento dos trabalhadores médicos

1-O sistema de avaliação do desempenho deve permitir a identificação do potencial de evolução e desenvolvimento dos trabalhadores médicos e o diagnóstico das respetivas necessidades de formação, devendo estas, ser consideradas no plano de formação anual da SCML.

2-A identificação das necessidades de formação deve associar as necessidades prioritárias dos trabalhadores e a exigência do posto de trabalho que lhe está atribuído, tendo em conta os recursos disponíveis para esse efeito.

Cláusula 22.^a

Sujeitos

1-Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada serviço:

- a) O avaliador;
- b) O avaliado;
- c) O conselho coordenador da avaliação;
- d) A comissão paritária;
- e) O dirigente máximo;
- f) A mesa.

2- A ausência ou impedimento de avaliador direto não constitui fundamento para a falta de avaliação.

Cláusula 23.^a

Avaliador

1- A avaliação é da competência do superior hierárquico imediato ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico de categoria igual ou superior, cabendo ao avaliador:

- a) Negociar os objetivos do avaliado, de acordo com os objetivos e resultados fixados para o seu serviço ou em execução das respetivas competências, e fixar os indicadores de medida do desempenho, designadamente os critérios de superação de objetivos, no quadro das orientações gerais fixadas pelo conselho coordenador da avaliação;
- b) Monitorizar com o avaliado os objetivos anuais negociados, ajustá-los, caso ocorra uma alteração, superveniente das circunstâncias, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;
- c) Negociar as competências que integram o segundo parâmetro de avaliação;
- d) Avaliar anualmente os trabalhadores médicos diretamente subordinados, assegurando a correta aplicação dos princípios integrantes da avaliação;
- e) Ponderar as expectativas dos trabalhadores médicos no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento;
- f) Fundamentar as avaliações de desempenho relevante e desempenho inadequado, para os efeitos previstos no presente anexo.

2- O superior hierárquico imediato deve recolher e registar os contributos que julgue adequados e necessários a uma efetiva e justa avaliação, designadamente quando existam trabalhadores médicos com responsabilidade efetiva de coordenação e orientação sobre o trabalho desenvolvido pelos avaliados.

Cláusula 24.^a

Avaliado

1- Em cumprimento dos princípios enunciados no presente anexo, o avaliado tem direito:

- a) A que lhe sejam garantidos os meios e condições necessários ao seu desempenho em harmonia com os objetivos e resultados que tenha contratualizado;
- b) À avaliação do seu desempenho.

2- Constituem deveres do avaliado proceder à respetiva autoavaliação como garantia de envolvimento ativo e responsabilização no processo avaliativo e negociar com o avaliador na fixação dos objetivos e das competências que constituem parâmetros de avaliação e respetivos indicadores de medida.

3- Os dirigentes dos serviços são responsáveis pela aplicação e divulgação aos avaliados, em tempo útil, do sistema de avaliação, garantindo o cumprimento dos seus princípios e a diferenciação do mérito.

4- É garantida aos avaliados o conhecimento dos objetivos, fundamentos, conteúdo e funcionamento do sistema de avaliação.

5- É garantido ao avaliado o direito de impugnação, nos termos do regime jurídico aplicável.

Cláusula 25.^a

Conselho coordenador da avaliação

1- Junto da mesa da SCML, funciona um conselho coordenador da avaliação, ao qual compete:

- a) Estabelecer diretrizes para uma aplicação objetiva e harmónica do SGAD, tendo em consideração os documentos que integram o ciclo de gestão referido na cláusula 7.^a;
- b) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação de objetivos, de escolha de competências e de indicadores de medida, em especial os relativos à caracterização da situação de superação de objetivos;
- c) Estabelecer o número de objetivos e de competências a que se deve subordinar a avaliação de desempenho;

d) Garantir o rigor e a diferenciação de desempenhos, cabendo-lhe validar as avaliações de desempenho relevante e desempenho inadequado, bem como, proceder ao reconhecimento do desempenho excelente;

e) Emitir parecer sobre os pedidos de apreciação das propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados;

f) Exercer as demais competências que lhe sejam cometidas.

2-O conselho coordenador da avaliação é presidido pelo dirigente máximo e íntegra, para além do responsável pela gestão de recursos humanos, o diretor clínico e dois a quatro outros dirigentes da carreira médica detentores de categoria igual ou superior à de assistente graduado.

3-A presidência do conselho coordenador da avaliação ou das secções autónomas previstas no número 3 pode ser delegada.

4-O regulamento de funcionamento do conselho coordenador da avaliação deve ser elaborado tendo em conta a sua natureza e dimensão.

Cláusula 26.^a

Comissão paritária

1-Junto da mesa da SCML, funciona uma comissão paritária com competência consultiva para apreciar propostas de avaliação dadas a conhecer a trabalhadores avaliados, antes da homologação.

2-A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da administração, designados pelo dirigente máximo, sendo um membro do conselho coordenador da avaliação, e dois representantes dos trabalhadores médicos por estes eleitos.

3- Os vogais representantes da administração são designados em número de quatro, pelo período de dois anos, sendo dois efetivos, um dos quais orienta os trabalhos da comissão, e dois suplentes.

4- Os vogais representantes dos trabalhadores médicos são eleitos, pelo período de dois anos, em número de seis, sendo dois efetivos e quatro suplentes, através de escrutínio secreto pelos trabalhadores médicos que constituem o universo de trabalhadores médicos da SCML.

5-O processo de eleição dos vogais representantes dos trabalhadores médicos deve decorrer em Dezembro e é organizado nos termos de despacho do dirigente máximo, que é publicitado na intranet da SCML, do qual devem constar, entre outros, os seguintes pontos:

a) Data limite para indicação, pelos trabalhadores médicos, dos membros da mesa ou mesas de voto, referindo expressamente que, na ausência dessa indicação, os mesmos são designados pelo dirigente competente até quarenta e oito horas antes da realização do ato eleitoral;

b) Número de elementos da mesa ou mesas de voto, o qual não deve ser superior a cinco por cada mesa, incluindo os membros suplentes;

c) Data do ato eleitoral;

d) Período e local do funcionamento das mesas de voto;

e) Data limite da comunicação dos resultados ao dirigente respetivo;

f) Dispensa dos membros das mesas do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que tem lugar a eleição, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores médicos pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto.

6-A não participação dos trabalhadores médicos na eleição implica a não constituição da comissão paritária sem, contudo, obstar ao prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação por esse órgão.

7- Os vogais efetivos são substituídos pelos vogais suplentes quando tenham de interromper o respetivo mandato ou sempre que a comissão seja chamada a pronunciar-se sobre processos em que aqueles tenham participado como avaliados ou avaliadores.

8- Quando se verificar a interrupção do mandato de pelo menos metade do número de vogais efetivos e suplentes, representantes da administração, por um lado, ou eleitos em representação dos avaliados, por outro, os procedimentos previstos nos números 4 e 5 podem ser repetidos, se necessário, por uma única vez e no prazo de cinco dias.

9-Nos casos do número anterior, os vogais designados ou eleitos para preenchimento das vagas completam o mandato daqueles que substituem, passando a integrar a comissão até ao termo do período de funcionamento desta.

10-Nas situações previstas no número 9, a impossibilidade comprovada de repetição dos procedimentos referidos não é impeditiva do prosseguimento do processo de avaliação, entendendo-se como irrelevantes quaisquer pedidos de apreciação pela comissão paritária.

Cláusula 27.^a**Dirigente máximo**

1- Compete ao dirigente máximo:

- a) Garantir a adequação do sistema de avaliação do desempenho às realidades específicas da SCML;
- b) Coordenar e controlar o processo de avaliação anual de acordo com os princípios e regras definidos no presente anexo;
- c) Fixar níveis de ponderação dos parâmetros de avaliação, nos termos do presente anexo;
- d) Assegurar o cumprimento na SCML das regras estabelecidas no presente anexo em matéria de percentagens de diferenciação de desempenhos;
- e) Homologar as avaliações anuais;
- f) Decidir das reclamações dos avaliados;
- g) Assegurar a elaboração do relatório anual da avaliação do desempenho, que integra o relatório de atividades da SCML;
- h) Exercer as demais competências que lhe são cometidas pelo presente anexo.

2- Quando o dirigente máximo não homologar as avaliações atribuídas pelos avaliadores ou pelo conselho coordenador da avaliação atribui nova menção qualitativa e respetiva quantificação, com a respetiva fundamentação.

3- As competências do dirigente máximo podem ser delegadas.

Cláusula 28.^a**Mesa**

Entre outras competências que lhe são atribuídas pelo presente anexo, compete à mesa da SCML:

- a) Definir um quadro de objetivos estratégicos;
- b) Aprovar os objetivos anuais de cada serviço;
- c) Aprovar a lista de competências;
- d) Desenvolver o processo de seleção e contratação de entidade externa para avaliação dos serviços (heteroavaliação);
- e) Selecionar os serviços e atribuir a distinção de mérito.

Cláusula 29.^a**Fases**

O processo de avaliação dos trabalhadores médicos compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação e definição de objetivos e resultados a atingir;
- b) Realização da autoavaliação e da avaliação;
- c) Harmonização das propostas de avaliação;
- d) Reunião entre avaliador e avaliado para avaliação do desempenho, contratualização dos objetivos e respetivos indicadores e fixação das competências;
- e) Validação de avaliações e reconhecimento dos desempenhos excelentes;
- f) Apreciação do processo de avaliação pela comissão paritária;
- g) Homologação;
- h) Reclamação e outras impugnações;
- i) Monitorização e revisão dos objetivos.

Cláusula 30.^a**Planeamento**

1- O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir obedece às seguintes regras:

- a) O processo é da iniciativa e responsabilidade do dirigente máximo e deve decorrer das orientações fundamentais dos documentos que integram o ciclo de gestão, das competências de cada serviço e da gestão articulada de atividades, centrada na arquitetura transversal dos processos internos de produção;
- b) A definição de objetivos e resultados a atingir pelos serviços deve envolver os respetivos dirigentes e trabalhadores médicos, assegurando a uniformização de prioridades e alinhamento interno da atividade do serviço com os resultados a obter, a identificação e satisfação do interesse da SCML e das necessidades dos utilizadores;

c) A planificação em cascata, quando efetuada deve evidenciar o contributo de cada serviço para os resultados finais pretendidos para a SCML;

d) A definição de orientações que permitam assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação de desempenhos.

2- O planeamento dos objetivos e resultados a atingir pela SCML é considerado pelo conselho coordenador da avaliação no estabelecimento de orientações para uma aplicação objetiva e harmónica do sistema de avaliação do desempenho, para a fixação de indicadores, em particular os relativos à superação de objetivos, e para validar as avaliações do desempenho relevante e desempenho inadequado, bem como o reconhecimento do desempenho excelente.

3- Na fase de planeamento estabelecem-se as articulações necessárias na aplicação dos vários subsistemas que constituem o SGAD, nomeadamente visando o alinhamento dos objetivos do serviço, dos dirigentes e demais trabalhadores médicos.

4- A fase de planeamento deve decorrer no último trimestre de cada ano civil.

Cláusula 31.^a

Autoavaliação e avaliação

1- A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.

2- A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através de preenchimento de ficha própria, a analisar pelo avaliador, se possível conjuntamente com o avaliado, com carácter preparatório à atribuição da avaliação, não constituindo componente vinculativa da avaliação do desempenho.

3- A avaliação é efetuada pelo avaliador nos termos do presente anexo, das orientações transmitidas pelo conselho coordenador da avaliação e em função dos parâmetros e respetivos indicadores do desempenho e é presente àquele conselho para efeitos de harmonização de propostas de atribuição de menções do desempenho relevante ou desempenho inadequado ou de reconhecimento do desempenho excelente.

4- A autoavaliação e a avaliação devem, em regra, decorrer na 1.^a quinzena de janeiro.

5- A autoavaliação é solicitada pelo avaliador ou entregue por iniciativa do avaliado.

Cláusula 32.^a

Harmonização de propostas de avaliação

Na 2.^a quinzena de janeiro, em regra, realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação para proceder à análise das propostas de avaliação e à sua harmonização de forma a assegurar o cumprimento das percentagens relativas à diferenciação dos desempenhos transmitindo, se for necessário, novas orientações aos avaliadores e desempenhos inadequados e de reconhecimento dos desempenhos excelentes.

Cláusula 33.^a

Reunião de avaliação

1- Durante o mês de fevereiro e após a harmonização referida na cláusula anterior, realizam-se as reuniões dos avaliadores com cada um dos respetivos avaliados, tendo como objetivo dar conhecimento da avaliação.

2- No decurso da reunião, avaliador e avaliado devem analisar conjuntamente o perfil de evolução do trabalhador médico, bem como identificar as suas expectativas de desenvolvimento.

3- Em articulação com o plano de atividades aprovado para o novo ciclo de gestão e considerando os objetivos fixados para o serviço, no decurso da reunião são contratualizados os parâmetros de avaliação, nos termos das cláusulas seguintes.

4- A reunião de avaliação é marcada pelo avaliador ou requerida pelo avaliado.

5- No caso de o requerimento acima referido não obter resposta, traduzida em marcação de reunião, pode o avaliado requerer ao dirigente máximo a referida marcação.

6- A situação prevista no número anterior é considerada para efeitos de avaliação dos dirigentes envolvidos.

Cláusula 34.^a

Contratualização dos parâmetros

1- No início de cada período anual de avaliação, no começo do exercício de um novo cargo ou função, bem como em todas as circunstâncias em que seja possível a fixação de objetivos a atingir, é efetuada reunião

entre avaliador e avaliado destinada a fixar e registar na ficha de avaliação tais objetivos e as competências a demonstrar, bem como os respetivos indicadores de medida e critérios de superação.

2- A reunião de negociação referida no número anterior deve ser precedida de reunião de análise do dirigente com todos os avaliados que integrem o respetivo serviço ou equipa, sendo a mesma obrigatória quando existirem objetivos partilhados decorrentes de documentos que integram o ciclo de gestão.

Cláusula 35.^a

Contratualização de objetivos

A contratualização de objetivos a atingir efetua-se de acordo com as seguintes regras:

- a) Os objetivos a atingir por cada trabalhador médico devem ser definidos pelo avaliador e avaliado no início do período da avaliação, prevalecendo, em caso de discordância, a posição do avaliador;
- b) A identificação de resultados de aperfeiçoamento e desenvolvimento individual do trabalhador médico é obrigatória num dos objetivos, quando resulte de diagnóstico efetuado no âmbito de avaliação do desempenho classificado como desempenho inadequado;
- c) Os objetivos de aperfeiçoamento e desenvolvimento do trabalhador médico podem ser de âmbito relacional, de atitudes ou de aquisição de competências técnicas e de métodos de trabalho.

Cláusula 36.^a

Contratualização de competências

1- A fixação de competências a avaliar efetua-se de acordo com as seguintes regras:

- a) As competências a desenvolver pelos trabalhadores médicos são definidas e listadas em perfis específicos, decorrentes da análise e qualificação das funções correspondentes à categoria, área funcional ou posto de trabalho;
- b) A identificação das competências a demonstrar no desempenho anual de cada trabalhador médico é efetuada de entre as relacionadas com a categoria, área funcional ou posto de trabalho, preferencialmente por acordo entre os intervenientes na avaliação.

Cláusula 37.^a

Validações e reconhecimentos

1- Na sequência das reuniões de avaliação, realizam-se as reuniões do conselho coordenador da avaliação tendo em vista:

- a) A validação das propostas de avaliação com menções de desempenho relevante e de desempenho inadequado;
- b) A análise do impacto do desempenho, designadamente para efeitos de reconhecimento de desempenho excelente.

2- O reconhecimento do desempenho excelente implica declaração formal do conselho coordenador da avaliação.

3- Em caso de não validação da proposta de avaliação, o conselho coordenador da avaliação devolve o processo ao avaliador acompanhado da fundamentação da não validação, para que aquele, no prazo que lhe for determinado, reformule a proposta de avaliação.

4- No caso de o avaliador decidir manter a proposta anteriormente formulada deve apresentar fundamentação adequada perante o conselho coordenador da avaliação.

5- No caso de o conselho coordenador da avaliação não acolher a proposta apresentada nos termos do número anterior, estabelece a proposta final de avaliação, que transmite ao avaliador para que este dê conhecimento ao avaliado e remeta, por via hierárquica, para homologação.

Cláusula 38.^a

Apreciação pela comissão paritária

1- O trabalhador médico avaliado, após tomar conhecimento da proposta de avaliação a ser sujeita a homologação, pode requerer ao dirigente máximo, no prazo de 10 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação da comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.

2- O requerimento deve ser acompanhado da documentação que suporte os fundamentos do pedido de apreciação.

3- A audição da comissão paritária não pode, em caso algum, ser recusada.

4- A comissão paritária pode solicitar ao avaliador, ao avaliado ou, sendo o caso, ao conselho coordenador da avaliação os elementos que julgar convenientes para o seu melhor esclarecimento, bem como convidar avaliador ou avaliado a expor a sua posição, por uma única vez, em audição, cuja duração não pode exceder 30 minutos.

5- A apreciação da comissão paritária é feita no prazo de 10 dias úteis contado a partir da data em que tenha sido solicitada e expressa-se através de relatório fundamentado com proposta de avaliação.

6- O relatório previsto no número anterior é subscrito por todos os vogais e, no caso de não se verificar consenso, deve conter as propostas alternativas apresentadas e respetiva fundamentação.

Cláusula 39.^a

Homologação das avaliações

A homologação das avaliações de desempenho é da competência do dirigente máximo, deve ser, em regra, efetuada até 30 de março e dela deve ser dado conhecimento ao avaliado no prazo de cinco dias úteis.

Cláusula 40.^a

Reclamação

1- O prazo para apresentação de reclamação do ato de homologação é de cinco dias úteis a contar da data do seu conhecimento, devendo a respetiva decisão ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

2- Na decisão sobre reclamação, o dirigente máximo tem em conta os fundamentos apresentados pelo avaliado e pelo avaliador, bem como os relatórios da comissão paritária ou do conselho coordenador da avaliação sobre pedidos de apreciação anteriormente apresentados.

Cláusula 41.^a

Outras impugnações

1- Do ato de homologação e da decisão sobre reclamação cabe impugnação no termos da lei.

2- A decisão favorável confere ao trabalhador o direito a ver revista a sua avaliação ou a ser-lhe atribuída nova avaliação.

3- Sempre que não for possível a revisão da avaliação, designadamente por substituição superveniente do avaliador, é competente para o efeito o novo superior hierárquico ou o dirigente máximo, a quem cabe proceder a nova avaliação.

Cláusula 42.^a

Monitorização

1- No decorrer do período de avaliação, são adotados os meios adequados à monitorização dos desempenhos e efetuada a respetiva análise conjunta, entre avaliador e avaliado ou no seio do serviço, de modo a viabilizar:

a) A reformulação dos objetivos e dos resultados a atingir, nos casos de superveniência de condicionantes que impeçam o previsto desenrolar da atividade;

b) A clarificação de aspetos que se mostrem úteis ao futuro ato de avaliação;

c) A recolha participada de reflexões sobre o modo efetivo do desenvolvimento do desempenho, como ato de fundamentação da avaliação final.

2- O disposto no número anterior é realizado por iniciativa do avaliador ou a requerimento do avaliado.

Cláusula 43.^a

Diferenciação de desempenhos

1- A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 25 % para as avaliações finais qualitativas de desempenho relevante e, de entre estas, 5 % do total dos trabalhadores médicos para o reconhecimento de desempenho excelente.

2- As percentagens referidas no número anterior devem ser do conhecimento de todos os avaliados.

3- A atribuição das percentagens é da exclusiva responsabilidade do dirigente máximo, cabendo-lhe ainda assegurar o seu estrito cumprimento.

4- O número de objetivos e competências a fixar nos parâmetros de avaliação e respetivas ponderações devem ser previamente estabelecidos, nos termos do presente anexo, tendo em conta a necessidade de assegurar uma adequada diferenciação de desempenhos.

Cláusula 44.^a**Publicitação de resultados**

1- Anualmente é divulgado o resultado global da aplicação do SGAD, contendo ainda o número das menções qualitativas atribuídas.

2- Os resultados globais da aplicação do SGAD são publicitados pela SCML, nomeadamente na *intranet*.

Cláusula 45.^a**Critérios de desempate**

Quando, para os efeitos previstos no presente anexo, for necessário proceder a desempate entre trabalhadores médios ou dirigentes que tenham a mesma classificação final na avaliação de desempenho, releva consecutivamente a avaliação obtida no parâmetro de «resultados» a última avaliação do desempenho anterior, o tempo de serviço relevante na carreira e no exercício de funções.

Cláusula 46.^a**Avaliações anteriores e conversão de resultados**

1- Nas situações previstas em que seja necessário ter em conta a avaliação do desempenho ou a classificação de serviço e, em concreto, devam ser tidos em conta os resultados da aplicação de diversos sistemas de avaliação, para conversão de valores quantitativos é usada a escala do SGAD, devendo ser convertidas proporcionalmente para esta quaisquer outras escalas utilizadas, com aproximação por defeito, quando necessário.

2- Nas situações previstas no número anterior em que só tenha havido atribuição de menção qualitativa ou atribuição de valores quantitativos não sujeitos a percentagens de diferenciação de desempenhos, é realizada ponderação curricular, por avaliador designado pelo dirigente máximo do serviço.

ANEXO II

Modelo de declaração de não incompatibilidade

(Número 2 da cláusula 11.^a do AE)

«_____ (nome completo, número de C.P. e categoria profissional), a quem se aplica o disposto na cláusula 11.^a, número 2, do acordo de empresa celebrado entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, o Sindicato Independente dos Médicos e o Sindicato dos Médicos da Zona Sul, vem declarar, sob compromisso de honra, que vai iniciar a prestação de atividade privada remunerada e não subordinada, em diversos locais, correspondente ao exercício da medicina em regime liberal, a qual não é incompatível nem conflitua sob qualquer forma com as funções que o/a declarante exerce na Santa Casa da Misericórdia de Lisboa.

O/A ora declarante compromete-se a fazer cessar imediatamente a sua atividade privada acima referida no caso de ocorrência superveniente de conflito.

_____ (local), _____ (dia) de _____ (mês) de _____ (ano).

O/A trabalhador/a médico/a,

(assinatura)

ANEXO III

Modelo de recrutamento e seleçãoCláusula 1.^a**Objeto**

O procedimento de recrutamento e seleção visa assegurar os seguintes princípios:

- a) O princípio da não discriminação;
- b) O princípio da igualdade de oportunidades;
- c) A execução de um processo de avaliação de candidaturas idóneo e uma metodologia adequada à função a preencher;
- d) A clareza na informação prestada ao longo do processo de recrutamento e seleção.

Cláusula 2.^a

Âmbito

Aplica-se a todos os trabalhadores médicos em regime de contrato individual de trabalho.

Cláusula 3.^a

Responsabilidade

Compete à área de recursos humanos designada para o efeito, a aplicação deste procedimento.

Cláusula 4.^a

Competência

A autorização do procedimento de admissão é da competência da mesa da SCML, ou a quem esta subdelegue competência para tal, sob proposta das direções clínicas.

Cláusula 5.^a

Pedido de recrutamento: Identificação da necessidade e autorizações

1- A área de recursos humanos recebe o pedido de recrutamento através de requisição de trabalho eletrónica, a qual irá conter a caracterização da vaga a preencher, nomeadamente, o tipo de contrato (se temporário, se permanente), categoria profissional, tempo de trabalho, organização do tempo de trabalho e fundamento do pedido, bem como ainda, para avaliação em contexto de recrutamento, competências de carácter obrigatório e facultativo, e requisitos de carácter obrigatório e facultativo.

2- O processo de recrutamento é desencadeado na sequência de solicitação proveniente das direções clínicas.

Cláusula 6.^a

Análise do pedido de recrutamento: Motivo do pedido e perfil da função

1- Após a receção do pedido de recrutamento, a área de recursos humanos valida o motivo do pedido bem, como o seu enquadramento legal.

2- A análise do perfil a recrutar é realizada tendo em conta a informação enviada na requisição de trabalho eletrónica e a descrição de funções, competências e requisitos.

3- Após validação desta informação é aberto o processo de recrutamento interno, sendo seguido, caso se verifique essa necessidade, de um processo de recrutamento externo.

Cláusula 7.^a

Anúncio, divulgação da vaga e receção de candidaturas

1- A área de recursos humanos divulga a vaga contendo as seguintes informações: Breve apresentação da função, requisitos (obrigatórios e facultativos) e competências valorizadas.

2- A divulgação do anúncio deverá ser feita internamente, e em momento posterior, caso a vaga não seja preenchida, externamente.

3- No recrutamento interno, a área de recursos humanos cria o anúncio e solicita o apoio do serviço com competência para respetiva divulgação interna. No recrutamento externo, a área de recursos humanos agiliza a publicação do anúncio no *website* da SCML. O anúncio pode também ser colocado em outros *websites* de emprego. As candidaturas externas são recebidas através do *website* da SCML.

4- Os *curricula vitae* (doravante CV) de candidatos externos chegam através da plataforma eletrónica de recrutamento.

5- Sem prejuízo do exposto nos números anteriores, as candidaturas externas e ou internas podem também ser sinalizadas pelas direções clínicas da SCML.

Cláusula 8.^a**Triagem curricular**

1-A área de recursos humanos procede nesta fase, à verificação documental das habilitações académicas e legais dos candidatos, bem como a verificação dos requisitos previstos neste AE, confirma que todas as formalidades exigidas para a aceitação da candidatura foram cumpridas e elabora uma listagem com todos os candidatos identificados, a qual irá constar na plataforma eletrónica de recrutamento.

2-Os candidatos selecionados são alocados às necessidades do processo de recrutamento em questão, sendo depois colocados à disposição para entrevista nas direções clínicas.

Cláusula 9.^a**Entrevista presencial**

1-Selecionados os candidatos, é realizada uma entrevista de avaliação. A avaliação da candidatura é realizada pelo diretor de serviço (no caso do Centro Hospitalar Santa Casa) e pelo diretor clínico, com o apoio das respetivas áreas de recursos humanos.

2-Nesta fase, obtém-se a informação, sobre os candidatos, considerada relevante para o processo de seleção, nomeadamente: Confirmar requisitos mínimos para a função (académicos e legais), experiências profissionais anteriores, motivação e disponibilidade para a função.

3-Na entrevista, podem participar outros elementos que a direção clínica considere necessário e/ou conveniente. Após entrevista e com base na informação recolhida, deve ser dado um parecer para cada candidatura na plataforma eletrónica de recrutamento.

Cláusula 10.^a**Tomada de decisão e apresentação de proposta**

1-Findas as entrevistas, decorre uma reunião com vista à decisão final do processo de recrutamento, com intervenção da direção de serviço e direção clínica e com o apoio da área de recursos humanos.

2-Desta reunião deverá resultar a indicação do candidato selecionado, cuja candidatura seguirá para apreciação e validação das direções clínicas, ou em alternativa, do administrador da SCML com o pelouro da saúde.

3- Após validação do candidato selecionado, caso se trate de recrutamento interno, a área de recursos humanos agiliza a mobilidade interna do trabalhador médico. Caso se trate de recrutamento externo, a área de recursos humanos elabora a proposta de contratação do trabalhador médico, nos termos previstos no presente AE, com indicação do respetivo fundamento, enquadramento profissional em termos de categoria profissional e nível remuneratório, tipologia de contrato, tempo de trabalho e organização do tempo de trabalho, e enquadramento legal e período experimental, proposta esta, que é remetida para autorização da mesa da SCML.

4-Os candidatos envolvidos que não foram selecionados, serão ser informados sobre o encerramento do processo pela área de recursos humanos responsável pelo recrutamento, através de meio eletrónico.

Cláusula 11.^a**Dados de contratação**

1-Sempre que do processo de recrutamento resulte a contratação de um candidato externo, compete à área de recursos humanos solicitar os respetivos dados pessoais e respetiva documentação necessária à elaboração do contrato de trabalho do futuro trabalhador médico. Esta recolha de dados pode ser feita telefonicamente, devendo os documentos serem entregues, ou presencialmente, ou por correio eletrónico, até ao momento de assinatura de contrato de trabalho.

2-A área de recursos humanos responsável pela gestão contratual e remunerações, deverá estar munida da seguinte documentação, tida como necessária para o encerramento do processo de admissão:

- a) *Curriculum vitae* do futuro trabalhador médico, acompanhado de documentos comprovativos de habilitação para o exercício da categoria a desempenhar;
- b) Outros dados pessoais para efeitos de contratação e enquadramento fiscal;
- c) Proposta de contratação da SCML.

Cláusula 12.^a**Restituição e destruição de documentos**

Decorrido o prazo de um ano, é destruída a documentação apresentada pelos candidatos, quando a sua restituição ou eliminação, não seja solicitada no prazo máximo de seis meses após a cessação do respetivo procedimento.

Cláusula 13.^a**Interpretação e integração de lacunas**

A comissão paritária criada ao abrigo do AE, goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente instrumento, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

ANEXO IV

Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico

(Cláusula 33.^a do AE)

Cláusula 1.^a**Objeto, área e âmbito**

O presente anexo contém as normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico.

Cláusula 2.^a**Definições**

Para efeito da aplicação das regras estabelecidas no AE, entende-se por:

- a) «Atividades médicas urgentes», o conjunto de procedimentos próprios da área de exercício profissional hospitalar, adiante, abreviadamente, AH, cuja prática é necessária em todas as situações clínicas de instalação súbita, desde as não graves até às graves, com risco de estabelecimento de falência de funções vitais;
- b) «Atividades médicas emergentes», o conjunto de procedimentos próprios da AH, cuja prática é necessária em todas as situações clínicas de estabelecimento súbito, em que existe, presente ou iminente, o compromisso de uma ou mais funções vitais;
- c) «Atividades médicas programadas», os procedimentos próprios da AH que, sem prejuízo sério para a saúde e integridade física do paciente, podem ser praticados sem caráter urgente ou emergente;
- d) «Equipa médica do serviço de urgência», a equipa médica multidisciplinar com funções de assistência a patologias agudas urgentes e emergentes, integrada e dirigida por trabalhadores médicos da carreira médica da AH não exclusivamente afetos a esta atividade;
- e) «Consulta programada», a consulta que está previamente marcada na agenda do dia em horas definidas, com a duração mínima de 20 minutos, salvo vontade expressa por escrito por parte do trabalhador médico para uma duração inferior, pertencendo a gestão do respetivo agendamento à esfera de autonomia do trabalhador médico, quer no tipo de cuidados de saúde a oferecer quer na proporção do período normal de trabalho semanal a afetar-lhe, uma vez garantida a acessibilidade e o cumprimento dos objetivos da unidade de saúde;
- f) «Atividade não assistencial», a que está intimamente articulada com a prestação de cuidados de saúde mas não implica uma relação direta e imediata com o utente, designadamente o acompanhamento e intervenção nas reuniões de serviço, o estudo de casos clínicos, a coordenação de unidades de saúde, a organização de ficheiros e a elaboração de relatórios, a qual deve ser prevista especificadamente no horário de trabalho, com a duração de três a cinco horas;
- g) «Atividade de orientação de formação na especialidade e de realização de estágio, por trabalhadores médicos», a que envolve a tutoria de médicos a frequentar o internato médico e ainda a orientação de estágios de alunos de medicina e de internos, a qual determina a atribuição de um período próprio semanal de três a cinco horas sendo que o somatório deste período com o previsto na alínea anterior não pode ultrapassar um total semanal de oito horas.

Cláusula 3.^a**Funcionamento**

1-O período normal de funcionamento dos serviços decorre entre as 8h00 e as 20h00, de segunda-feira a sexta-feira.

2-O período de atendimento nas atividades médicas programadas não pode decorrer fora dos limites previstos no número 1.

3-O período normal de funcionamento dos serviços que asseguram atividades urgentes ou emergentes, designadamente o serviço de urgência polivalente, as unidades de cuidados intensivos e os serviços que asseguram a realização de meios complementares de diagnóstico de apoio àquelas atividades, decorre entre as zero e as 24 horas, de segunda-feira a domingo todos os dias do ano.

Cláusula 4.^a**Período normal de trabalho**

1-O período normal de trabalho é de sete horas diárias e de 35 horas semanais, organizadas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo do número seguinte.

2-O trabalho prestado em serviço de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, é organizado de segunda-feira a domingo.

Cláusula 5.^a**Intervalos de descanso e pausas**

1-Para os trabalhadores médicos que pratiquem a modalidade de horário fixo, o período normal de trabalho diário é repartido por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de 30 minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo ser alteradas.

2-Quando se observem dois períodos de trabalho diário nenhum deles deve exceder seis horas consecutivas.

3-A duração do intervalo de descanso e o número máximo de horas de trabalho consecutivo deve constar de cada horário.

4-No decorrer de cada período de trabalho de duração inferior a quatro horas, há uma pausa com a duração de 10 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

5-No decorrer de cada período de trabalho de duração igual ou superior a quatro horas, há duas pausas com a duração de 10 minutos cada que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho.

Cláusula 6.^a**Descanso semanal**

1-O período normal de trabalho diário dos trabalhadores médicos deve ser prestado no período normal de funcionamento dos serviços, garantindo-se em cada semana dois dias de descanso.

2-A organização do tempo de trabalho deve permitir, sempre que possível, que o dia de descanso semanal obrigatório seja gozado ao domingo e que o dia de descanso complementar seja gozado ao sábado.

3-Os dias de descanso semanal devem constar do horário de trabalho.

4-A pedido do trabalhador médico, o dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em meios-dias.

Cláusula 7.^a**Descanso compensatório**

1-Nos casos em que se deve aplicar o regime de descanso compensatório previsto na lei pela prestação de trabalho em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, a falta de previsão ou de concessão em concreto do dia de descanso compensatório dentro do prazo garantido para o efeito, confere ao trabalhador médico a faculdade de proceder ao respetivo gozo em um dos dois dias úteis de trabalho imediatamente seguintes ao último em que a designação deveria ter tido lugar, mediante aviso escrito dirigido com a antecedência de 72 horas ao seu superior hierárquico, sem prejuízo de, em casos excecionais e mediante prévio acordo escrito com o trabalhador médico, essa satisfação obrigatória poder ter lugar no prazo máximo de 30 dias contados a partir da data da prestação do trabalho.

2-A satisfação do descanso compensatório referido no número anterior, não fica condicionada, em caso algum, pela obrigação do trabalhador médico repor, em tempo de trabalho, os períodos de descanso compensatório gozados.

Cláusula 8.^a

Serviço de urgência

1-O trabalho no serviço de urgência, adiante, abreviadamente, SU, é objeto de elaboração de escalas anuais, por especialidade envolvida, assegurando-se que nenhum trabalhador médico seja escalado para prestar trabalho durante mais do que 47 semanas em cada 52 consecutivas.

2-O trabalho nas unidades de cuidados intensivos e intermédios, adiante, abreviadamente, UCI, é objeto de elaboração de escalas mensais.

3-As escalas referidas nos números anteriores são dadas a conhecer aos seus destinatários com a antecedência de 30 dias a contar do respetivo início de vigência.

Cláusula 9.^a

Limitação horária

A organização do tempo de trabalho deve obstar à prestação de mais de 10 horas consecutivas de trabalho, incluindo o trabalho suplementar, sem prejuízo do disposto sobre a prestação de trabalho em SU e em UCI.

Cláusula 10.^a

Elaboração do horário de trabalho

1-A fixação ou a alteração do horário de trabalho deve ser precedida de discussão entre o trabalhador médico e o superior hierárquico do serviço a que o mesmo pertence, visando a obtenção de acordo a respeito da modalidade a adotar e dos demais aspetos a prever.

2-Não se alcançando o acordo e após audiência prévia do delegado sindical da associação outorgante em que o mesmo se encontre filiado, o qual deve ser notificado para o efeito pela entidade empregadora, com a consequente pronúncia deste no prazo de cinco dias, cabe ao órgão máximo da entidade empregadora a deliberação final, a ser proferida no prazo de 10 dias, a contar do fim do prazo previsto para a intervenção sindical.

3-O horário de trabalho, ou a sua eventual alteração, entra em vigor após homologação pelo órgão máximo da entidade empregadora.

Cláusula 11.^a

Mapas de horário de trabalho

1-O horário de trabalho de cada trabalhador médico deve constar de mapa que evidencie a duração e organização do tempo de trabalho.

2-Quando não seja possível proceder à identificação prevista no número anterior num único mapa, devem ser produzidos tantos mapas quantos os esquemas semanais de trabalho que se verifiquem em cada caso.

Cláusula 12.^a

Regime do trabalho suplementar

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

2-O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para os serviços, carecendo sempre de autorização prévia do órgão máximo da entidade empregadora, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3-Não estão sujeitos à obrigação de prestar trabalho suplementar, designadamente os trabalhadores médicos que se encontrem nas seguintes condições:

a) Trabalhadora médica grávida, puérpera ou lactante e trabalhador médico com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 meses ou portadores de deficiência;

b) Trabalhador-estudante.

4-A prestação de trabalho suplementar deve garantir o descanso mínimo de 12 horas consecutivas entre jornadas de trabalho, de modo a proporcionar a necessária segurança na realização do ato médico e o cumprimento do descanso obrigatório do trabalhador médico.

Cláusula 13.^a

Sucessão de regimes

Os horários de trabalho vigentes mantêm-se em vigor, sem prejuízo da possibilidade de serem alterados, nos termos da lei ou do instrumento de regulamentação coletiva do trabalho identificado na cláusula 1.^a do presente anexo.

ANEXO V

Posições, e níveis remuneratórios, acréscimos, despesas e ajudas de custo

(Nos termos das cláusulas 62.^a, e 40.^a, número 2 e 66.^a, número 5, do AE)

Tabela de retribuições base (RB)

Categoria profissional	Nível	Retribuição base
Assistente	1	3 610,72 €
Assistente	2	3 678,50 €
Assistente	3	3 744,98 €
Assistente	4	3 811,46 €
Assistente	5	3 877,94 €
Assistente graduado	1	4 143,86 €
Assistente graduado	2	4 276,80 €
Assistente graduado	3	4 409,77 €
Assistente graduado	4	4 542,74 €
Assistente graduado	5	4 675,69 €
Assistente graduado	6	4 801,72 €
Assistente graduado sénior	1	5 207,53 €
Assistente graduado sénior	2	5 872,30 €
Assistente graduado sénior	3	6 537,09 €

Retribuição de isenção de horário de trabalho (IHT)

Montante	Pagamento
Até 25 % da RB	Pagamento mensal. Montante calculado a partir da RB do trabalhador médico.

Despesas com transporte

Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 €/km	Com a retribuição do mês seguinte.

Ajudas de custo diárias

Escalões	País	Estrangeiro	Pagamento
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte.
RB entre 899,39 € e 1 373,73 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1 373,73 €	62,75 €	148,91 €	

ANEXO VI**Serviços mínimos e meios necessários para os assegurar em caso de greve**(Cláusula 74.^a, do AE)**Cláusula 1.^a****Obrigatoriedade de prestação de serviços mínimos**

Os trabalhadores médicos durante a greve médica estão obrigados à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação das necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços médicos e hospitalares da SCML, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 2.^a**Serviços mínimos a prestar**

1- Durante a greve médica, os serviços mínimos e os meios necessários para o assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados durante 24 horas aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio.

2- Durante a greve médica, os trabalhadores médicos devem também garantir a prestação dos seguintes cuidados e atos:

- a) Urgência interna;
- b) Indispensáveis para a dispensa de medicamentos de uso exclusivamente hospitalar;
- c) Cuidados paliativos em internamento.

Cláusula 3.^a**Fixação especial de serviços mínimos**

1- Em caso de greve com duração superior a três dias úteis consecutivos ou com duração igual ou superior a dois dias úteis consecutivos, intercalados ou imediatamente seguidos ou antecedidos de dois, ou mais, dias não úteis, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são os previstos na cláusula anterior.

2- Sempre que o regime instituído pelo número anterior não acautele os interesses dos utentes da SCML, devem ser definidos serviços complementares, mediante negociação específica, nos termos da lei, por iniciativa da SCML ou da associação sindical que declarou a greve.

Cláusula 4.^a**Interpretação e integração de lacunas**

1- A comissão paritária criada ao abrigo da cláusula 75.^a do AE goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente instrumento, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A partir da data da apresentação do aviso prévio e durante todo o período de duração da greve médica, a comissão paritária pode reunir e deliberar sobre matéria pertinente ao presente instrumento, com dispensa de convocação formal e de antecedência, por iniciativa de qualquer dos seus membros, desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes da SCML e dois representantes das associações sindicais outorgantes, e todos entendam que existem condições para validamente reunir e deliberar.

ANEXO VII

Normas reguladoras do acesso às categorias de assistente graduado e assistente graduado sénior

Artigo 1.º

Objeto

As presentes normas definem os termos e condições do procedimento para acesso às categorias de assistente graduado e assistente graduado sénior, no âmbito das unidades e serviços de saúde da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (SCML).

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1- As presentes normas aplicam-se aos trabalhadores médicos:

- a) Vinculados à SCML por contrato de trabalho abrangido pelo acordo de empresa SCML-SIM/FNAM;
- b) Integrados na carreira médica;
- c) Detentores da categoria de assistente ou assistente graduado, conforme o caso.

2- As presentes normas aplicam-se a todas as áreas de exercício profissional médico existentes na SCML, sem prejuízo das especificidades próprias de cada especialidade.

Artigo 3.º

Natureza do procedimento

O acesso à categoria de assistente graduado ou assistente graduado sénior efetua-se mediante procedimento de acesso na carreira médica.

Artigo 4.º

Requisitos de admissão

Podem candidatar-se ao procedimento os trabalhadores médicos que, cumulativamente:

- a) Se encontrem providos na categoria de assistente, caso se candidatem à categoria de assistente graduado;
- b) Se encontrem providos na categoria de assistente graduado, caso se candidatem à categoria de assistente graduado sénior;
- c) Tenham vínculo laboral à SCML abrangido pelo AE SCML-SIM/FNAM;
- d) Reúnam mérito profissional, diferenciação técnico-científica e experiência adequados ao conteúdo funcional das categorias de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, conforme o caso;
- e) Tenham avaliação profissional positiva, quando aplicável nos termos do AE e demais regulamentação interna;
- f) Para efeitos da alínea anterior, pode relevar a experiência profissional e antiguidade na categoria adquiridas externamente, desde que o trabalhador médico conte pelo menos com um ano de antiguidade na SCML com avaliação positiva.

Artigo 5.º

Abertura e publicitação

1- O procedimento de seleção é aberto anualmente.

2- O aviso de abertura é obrigatoriamente publicitado:

- a) No sítio eletrónico institucional da SCML;
- b) Em local próprio e acessível nos serviços abrangidos;
- c) Por outros meios que venham a ser considerados adequados.

3- O aviso indica, designadamente:

- a) A área ou especialidade médica;
- b) Os requisitos de admissão;
- c) Os métodos de seleção e respetivos critérios;
- d) O prazo e forma de apresentação das candidaturas.

4- O prazo para apresentação de candidaturas não pode ser inferior a 10 dias úteis.

Artigo 6.º**Júri**

1-O procedimento é conduzido por um júri designado pela SCML, composto por um número ímpar de membros, incluindo:

- a) Um presidente;
- b) Vogais efetivos e suplentes.

2-Os membros internos do júri devem ser trabalhadores médicos da carreira médica, preferencialmente da categoria de assistente graduado sénior e da mesma especialidade ou área funcional. De igual forma, os eventuais membros externos do júri deverão estar integrados na carreira especial médica, preferencialmente na categoria de assistente graduado sénior e da mesma especialidade ou área funcional.

3-O júri atua com independência técnica e imparcialidade, sendo responsável por todas as fases do procedimento.

Artigo 7.º**Métodos de seleção**

O procedimento assenta na avaliação e discussão curricular.

Artigo 8.º**Avaliação e discussão curricular**

1- A avaliação curricular incide, nomeadamente, sobre:

- a) Experiência clínica diferenciada e autonomia técnica;
- b) Exercício de funções de coordenação, chefia ou direção clínica;
- c) Atividade científica, investigação e publicações;
- d) Atividade formativa e pedagógica, incluindo orientação de internos;
- e) Participação em projetos institucionais da SCML e em comissões técnicas.

2- A entrevista profissional, quando aplicável, destina-se a avaliar:

- a) A adequação do perfil do candidato às exigências funcionais da categoria;
- b) A capacidade de liderança clínica, responsabilidade e compromisso institucional.

3- A entrevista não pode assumir caráter eliminatório, salvo disposição expressa no aviso.

Artigo 9.º**Classificação final**

1- A classificação final resulta da ponderação dos métodos de seleção aplicados, de acordo com os critérios definidos no aviso de abertura.

2- Os candidatos são notificados formalmente sobre a sua classificação final.

Artigo 10.º**Regime remuneratório**

1- O posicionamento remuneratório do médico provido na categoria de assistente graduado sénior é efetuado de acordo com o regime previsto no acordo de empresa SCML-SIM/FNAM, tendo como referência a estrutura remuneratória da carreira médica.

2- A integração na nova categoria é operacionalizada com efeitos à data da homologação da classificação final.

Lisboa, 30 de julho de 2026.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

Paulo Duarte de Sousa, provedor.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

Nuno Santos Rodrigues, membro do secretariado nacional.

Maria João Rondão Tiago, membro do secretariado nacional.

Pelo Sindicato dos Médicos da Zona Sul (SMZS):

André Filipe Arraia Gomes, mandatário.

Ana Cristina Ferreira Claro de Sousa Albuquerque, mandatária.

Depositado a 25 de agosto de 2026, a fl. 152 do livro n.º 13, com o número 213/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2026, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 46, onde se lê:

«Cláusula 17.^a

Progressão automática

Os trabalhadores das seguintes categorias serão automaticamente promovidos à categoria superior, após determinada antiguidade.

Categoria	Antiguidade
Livreiros de nível 1 a 6	2 anos
Escriturários de nível 1 a 6	2 anos

»

Deve ler-se:

«Cláusula 17.^a

Progressão automática

Os trabalhadores das seguintes categorias serão automaticamente promovidos à categoria superior, após determinada antiguidade.

Categoria	Antiguidade
Livreiros de nível 1 a 6	2 anos
Assistentes administrativos de nível 1 a 6	2 anos

»

Nas páginas 57 e 58, onde se lê:

«II - Escritório

1- Carreiras comuns aos sectores livreiro e editorial

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Dirigente	Planeia a atividade de uma direção da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.	Diretor	1 205,00 €
	Planeia a atividade de um departamento da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.	Chefe de departamento	1 125,00 €
	Coordena a atividade de uma equipa de trabalho, uni ou multidisciplinar, com vista ao desenvolvimento de projetos da empresa.	Chefe de equipa	1 065,00 €
Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Técnica	Desenvolve, com grande autonomia técnica, trabalho intelectual de elevada complexidade e responsabilidade consubstanciado no planeamento, consultoria, desenvolvimento, execução e coordenação de atividades e projetos, incluindo a coordenação de equipas, na respetiva área de formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.).	Técnico especialista	1 120,00 €
	Desenvolve, sob orientações técnicas e de gestão consideradas relevantes, trabalho intelectual de média complexidade que envolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica na respetiva área de formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.).	Técnico sénior	1 050,00 €
	Desempenha funções de cariz técnico de média complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.).	Técnico	985,00 €
	Desempenha funções de cariz técnico de reduzida complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.).	Técnico júnior	930,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Administrativa	Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa ou uma área administrativa da empresa.	Administrativo coordenador	1 030,00 €
	Executa tarefas de elevada confiança necessárias ao funcionamento de uma direção ou da administração da empresa, competindo-lhe, nomeadamente, elaborar textos, cartas e atas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos, organizar e manter diversos ficheiros e dossiês, organizar a agenda efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efetuar marcações de viagens.	Secretário de direção	990,00 €
	Organiza e executa as tarefas mais exigentes do escritório; colabora com o escritório coordenador e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa com atividades afins ou uma área administrativa da empresa.	Administrativo especialista	980,00 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de maior complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais. Pode coordenar uma área administrativa.	Administrativo 6	970,00 €
		Administrativo 5	962,00 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de média complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.	Administrativo 4	954,00 €
		Administrativo 3	946,00 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de reduzida complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.	Administrativo 2	938,00 €
		Administrativo 1	930,00 €

Deve ler-se:

«

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Dirigente	Planeia a atividade de uma direção da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.	Diretor	1 205,00 €
	Planeia a atividade de um departamento da empresa, gerindo, coordenando e dirigindo os recursos humanos e materiais alocados, com a autoridade e autonomia necessárias para tomar decisões.	Chefe de departamento	1 125,00 €
	Coordena a atividade de uma equipa de trabalho, uni ou multidisciplinar, com vista ao desenvolvimento de projetos da empresa.	Chefe de equipa	1 065,00 €

»

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Técnica	Desenvolve, com grande autonomia técnica, trabalho intelectual de elevada complexidade e responsabilidade consubstanciado no planeamento, consultoria, desenvolvimento, execução e coordenação de atividades e projetos, incluindo a coordenação de equipas, na respetiva área de formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.).	Técnico especialista	1 120,00 €
	Desenvolve, sob orientações técnicas e de gestão consideradas relevantes, trabalho intelectual de média complexidade que envolve funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica na respetiva área de formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.).	Técnico sénior	1 050,00 €
	Desempenha funções de cariz técnico de média complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.).	Técnico	985,00 €
	Desempenha funções de cariz técnico de reduzida complexidade em quaisquer áreas funcionais da empresa, dentro da respetiva área de atividade formação ou em atividade com esta compatível (gestão, contabilidade, compras, <i>marketing</i> , jurídica, desenho, etc.).	Técnico júnior	930,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Informática	O trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções, com autonomia, servindo de referência nas atividades a desenvolver e gerindo as suas prioridades dentro do orçamento definido: <i>a)</i> De organização de métodos - Estuda, concebe e estabelece as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina as metodologias e os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos dos documentos nos serviços não englobados nos do computador; <i>b)</i> De aplicações - Estuda, concebe e estabelece as especificações dos programas, determina o formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas; <i>c)</i> De <i>software</i> - Estuda, concebe e estabelece as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração; <i>d)</i> De exploração - Estuda, concebe e estabelece as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção, de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos de exploração.	Programador especialista	1 135,00 €
	O trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções gerindo as suas prioridades dentro do orçamento definido: <i>a)</i> De organização de métodos - Estuda e estabelece as especificações das necessidades de informação utiliza as metodologias definidas e os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação; <i>b)</i> De aplicações - Estuda e estabelece as especificações dos programas, utiliza o formato das informações definidos, determina a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige de acordo com as especificações efetuadas e metodologia existente. Faz manutenção e documenta os programas; <i>c)</i> De <i>software</i> - Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral. Pesquisa as causas de incidentes de exploração, define as medidas de correção e após desenvolver as medidas corretivas, testa; <i>d)</i> De exploração - Estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamento da informação e os circuitos dos documentos nos serviços do computador e elabora o programa de exploração.	Programador sénior	1 085,00 €

	O trabalhador que executa uma ou várias das seguintes funções, sob supervisão com apoio no planeamento, organização e controlo das atividades que tem de desenvolver: <i>a) De organização de métodos</i> - Estuda as especificações das necessidades de informação apresentadas e desenvolve os métodos para tratamento da informação; <i>b) De aplicações</i> - Estuda as especificações dos programas, utiliza os padrões ou especificações do formato das informações, a organização dos ficheiros que as contém e as operações a efetuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Utiliza as metodologias existentes para codificar, testar, corrigir, faz manutenção e documenta os programas de acordo com os padrões definidos; <i>c) De software</i> - Estuda as especificações para desenvolver os programas, testa, corrige, faz manutenção e documenta os módulos de utilização geral, de acordo com os padrões definidos. Pesquisa as causas de incidentes de exploração; <i>d) De exploração</i> - Estuda as especificações do programa da exploração do computador e os trabalhos a realizar e elabora o programa de exploração.	Programador júnior	1 030,00 €
	Desempenha uma ou várias das seguintes funções, com autonomia, servindo de referência nas atividades a desenvolver e gerindo as suas prioridades dentro do orçamento definido: <i>a) Funcional</i> - Estuda e define o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação; desenvolve e implementa metodologias de suporte à atividade; <i>b) De sistemas</i> - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam; <i>c) Orgânico</i> - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações; <i>d) De software</i> - Estuda <i>software</i> base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de informação e respetivos testes técnicos e de utilizador e elabora o respetivo manual de operações; <i>e) De exploração</i> - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos e os métodos e os processos utilizados.	Analista especialista	1 030,00 €

	Desempenha uma ou várias das seguintes funções: <i>a)</i> Funcional - Estuda e apresenta propostas de definição do serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as atualizações dos sistemas de informação; <i>b)</i> De sistemas - Estuda a viabilidade técnica, económica e operacional dos encargos e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam; <i>c)</i> Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações; <i>d)</i> De <i>software</i> - Estuda <i>software</i> base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes e analisa o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral e respetivos testes técnicos e de utilizador e elabora o respetivo manual de operações; <i>e)</i> De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e especifica o programa de exploração do computador a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas.	Analista sénior	990,00 €
	Desempenha uma das seguintes funções: <i>a)</i> Funcional - Estuda e define o serviço do utilizador, determina a natureza das informações existentes e especifica as necessidades de informação e os cadernos de encargos; <i>b)</i> De sistemas - Estuda a viabilidade técnica e operacional dos encargos, faz propostas identificando os sistemas de informação que os satisfaçam e elabora o respetivo manual de operações, sob supervisão; <i>c)</i> Orgânico - Estuda os sistemas de informação e determina as etapas do processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações; <i>d)</i> De <i>software</i> - Estuda <i>software</i> base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagens de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidos pelos fabricantes. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral, sob supervisão e com as metodologias previamente definidas; <i>e)</i> De exploração - Estuda os serviços que concorrem para a produção do trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de exploração do computador. Sob supervisão com apoio no planeamento, organização e controlo das atividades que tem de desenvolver.	Analista júnior	980,00 €
	Assegura a operação de sistemas e redes atuando, por meios remotos, de modo a evitar interrupções ou indisponibilidade dos mesmos. Assegura o controlo do <i>software</i> e <i>hardware</i> existente na empresa. Analisa e soluciona problemas técnicos dentro do seu âmbito de intervenção. Assegura serviços de <i>helpdesk</i> com clientes internos e externos, registando as ocorrências. Realiza atividades de planeamento para a execução de processamentos.	Assistente informático	940,00 €

Carreira	Descrição funcional	Categoria	Remuneração
Administrativa	Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa ou uma área administrativa da empresa.	Administrativo coordenador	1 030,00 €
	Executa tarefas de elevada confiança necessárias ao funcionamento de uma direção ou da administração da empresa, competindo-lhe, nomeadamente, elaborar textos, cartas e atas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos, organizar e manter diversos ficheiros e dossiês, organizar a agenda efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efetuar marcações de viagens.	Secretário de direção	990,00 €
	Organiza e executa as tarefas mais exigentes do escriturário; colabora com o escriturário coordenador e, no impedimento deste, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da carreira administrativa com atividades afins ou uma área administrativa da empresa.	Administrativo especialista	980,00 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de maior complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais. Pode coordenar uma área administrativa.	Assistente administrativo 6	970,00 €
		Assistente administrativo 5	962,00 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de média complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.	Assistente administrativo 4	954,00 €
		Assistente administrativo 3	946,00 €
	Executa trabalhos de natureza eminentemente administrativa de reduzida complexidade, de acordo com diretivas e instruções gerais.	Assistente administrativo 2	938,00 €
		Assistente administrativo 1	930,00 €

»

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2026, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexactidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, nas páginas 248 e 282, onde se lê:

«ANEXO I-A

Tabela salarial - Janeiro 2026

GRUPO DE PESSOAL	CATEGORIA/ CARGO	NÍVEIS REMUNERATORIOS											Obs.	Nível
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K		
TÉCNICO SUPERIOR	Director de Departamento	3 403,46											Comissão de Serviço	1
	Director	3 268,00												
	Coordenador de Núcleo	(**)												
	Director de Delegação	(**)												
	Director Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível IV	2 240,31												
	Director Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível III	1 935,14												
	Director Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível II	1 673,55												
	Director Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível I	1 371,93												
TÉCNICO INTERMÉDIO	Assessor	2 980,14											1	
	Técnico Superior de Grau V	3 068,64	3 155,84	3 330,23	3 591,80	3 853,39	4 049,57	4 245,78	4 441,96	4 638,14	4 834,33	5 030,53		
	Técnico Superior de Grau IV	2 632,69	2 719,88	2 850,67	2 981,46	3 025,06*	3 155,84	3 286,63	3 417,42	3 548,20	3 678,98	3 809,78		
	Técnico Superior de Grau III	2 196,73	2 283,91	2 414,70	2 545,50	2 676,28	2 807,08	2 929,16	3 051,22	3 173,30	3 295,36	3 417,44		
	Técnico Superior de Grau II	1 935,14	1 978,74	2 044,13	2 065,93*	2 131,33	2 240,31	2 349,30	2 432,12	2 514,96	2 597,80	2 680,63		
	Técnico Superior de Grau I	1 673,55	1 717,15	1 782,54	1 869,75	1 956,94	2 027,78	2 098,63	2 169,47	2 240,31	2 311,15	2 381,99		
	Administrador de Centro de Férias *	1 935,14	1 978,74	2 044,13	2 131,33	2 240,31	2 316,61	2 392,91	2 469,20	2 545,50	2 621,79	2 698,08		
TÉCNICO INFERIOR	Administrador de Parque de Campismo *	1 673,55	1 717,15	1 782,54	1 869,75	1 956,94	2 044,13	2 118,24	2 192,36	2 266,47	2 340,59	2 414,70	Extintuir quando vagar	2
	Técnico de Grau V	2 196,73	2 283,91	2 414,70	2 545,50	2 698,08	2 823,42	2 948,76	3 074,09	3 199,43	3 324,78	3 450,12		
	Técnico de Grau IV	1 935,14	1 978,74	2 044,13	2 065,93*	2 131,33	2 240,31	2 316,61	2 392,91	2 469,20	2 545,50	2 621,79		
	Técnico de Grau III	1 673,55	1 717,15	1 782,54	1 869,75	1 956,94	2 044,13	2 118,24	2 192,36	2 266,47	2 340,59	2 414,70		
	Técnico de Grau II	1 432,48	1 475,73	1 532,25	1 608,17	1 695,34	1 782,54	1 856,56	1 930,56	2 004,58	2 078,59	2 152,61		
	Técnico de Grau I	1 233,53	1 281,09	1 324,34	1 367,59	1 432,48	1 482,21	1 531,94	1 561,69	1 611,43	1 661,15	1 710,89		
	Técnico-Adjunto de Grau IV	1 371,93	1 389,23	1 432,48	1 475,73	1 542,76	1 590,48	1 638,17	1 685,88	1 733,59	1 781,30	1 829,01		
TÉCNICO INFERIOR	Técnico-Adjunto de Grau III	1 255,14	1 302,72	1 345,98	1 371,93	1 389,23	1 437,05	1 484,87	1 532,25	1 560,49	1 608,31	1 656,13	4	
	Técnico-Adjunto de Grau II	1 103,76	1 147,02	1 190,26	1 233,53	1 281,09	1 345,98	1 394,42	1 442,86	1 491,30	1 532,25	1 568,19		
	Técnico-Adjunto de Grau I	965,35	1 008,63	1 056,19	1 103,76	1 147,02	1 211,90	1 261,20	1 310,50	1 359,81	1 409,13	1 458,44		
	Coordenador de Alojamento	1 371,93	1 389,23	1 432,48	1 475,73	1 542,76	1 590,48	1 638,17	1 685,88	1 733,59	1 781,30	1 829,01		
	Coordenador de Produção	1 371,93	1 389,23	1 432,48	1 475,73	1 542,76	1 590,48	1 638,17	1 685,88	1 733,59	1 781,30	1 829,01		
	Tesoureiro-Chefe	1 371,93	1 389,23	1 432,48	1 475,73	1 542,76	1 590,48	1 638,17	1 685,88	1 733,59	1 781,30	1 829,01		
	Tesoureiro de 1.ª	1 030,24	1 077,82	1 147,02	1 233,53	1 345,98	1 385,44	1 424,92	1 464,38	1 503,85	1 532,25	1 562,76		
TÉCNICO INFERIOR	Tesoureiro de 2.ª				930,00	987,00	1 018,50	1 049,98	1 081,49	1 112,97	1 144,47	1 175,95	3	
	Secretário Principal	1 147,02	1 190,26	1 233,53	1 302,72	1 367,59	1 422,73	1 477,87	1 532,25	1 568,16	1 623,31	1 678,46		
	Secretário de 1.ª	1 030,24	1 077,82	1 125,39	1 168,66	1 211,90	1 302,72	1 357,22	1 411,70	1 466,19	1 520,69	1 555,18		
	Secretário de 2.ª				930,00	1 008,63	1 056,19	1 103,77	1 151,33	1 198,92	1 246,48	1 294,07		
	Primeiro Administrativo Principal	1 147,02	1 190,26	1 233,53	1 302,72	1 367,59	1 422,73	1 477,87	1 532,25	1 568,16	1 623,31	1 678,46		
	Segundo Oficial	1 030,24	1 077,82	1 125,39	1 168,66	1 211,90	1 255,14	1 300,12	1 345,11	1 390,08	1 435,07	1 480,04		
	Terceiro Oficial	930,00	987,00	1 030,24	1 077,82	1 125,39	1 168,66	1 212,77	1 256,88	1 301,01	1 345,13	1 389,24		
TÉCNICO INFERIOR	Rececionista Principal	1 147,02	1 190,26	1 233,53	1 302,72	1 367,59	1 422,73	1 477,87	1 532,25	1 568,16	1 623,31	1 678,46	4	
	Rececionista				930,00	987,00	1 030,24	1 103,76	1 151,32	1 198,91	1 246,47	1 294,06		
	Motorista de Pesados				930,00	965,35	1 030,24	1 103,76	1 152,31	1 200,83	1 249,39	1 297,93		
	Motorista de Ligeros				930,00	965,35	1 030,24	1 072,54	1 114,84	1 157,14	1 199,44	1 241,75		
	Fiel de Armazém*				930,00	965,35	1 030,24	1 103,90	1 152,47	1 201,04	1 249,62	1 298,19		
	Auxiliar Administrativo*					930,00	977,07	1 006,07	1 035,10	1 064,11	1 093,10	1 122,12		
	Servente*					930,00	977,07	1 006,07	1 035,10	1 064,11	1 093,10	1 122,12		
TÉCNICO INFERIOR	Encarregado Geral	1 371,93	1 389,23	1 432,48	1 475,73	1 542,76	1 614,65	1 686,55	1 758,45	1 830,33	1 902,24	1 974,13	3	
	Chefe/Encarregado Principal	1 190,26	1 281,09	1 367,59	1 389,23	1 455,57	1 521,88	1 568,20	1 634,53	1 700,84	1 767,16	1 833,50		
	Chefe/Encarregado de 1.ª	1 103,76	1 125,39	1 147,02	1 168,66	1 233,55	1 298,45	1 363,35	1 428,24	1 493,14	1 558,03	1 602,93		
	Chefe/Encarregado de 2.ª	1 056,19	1 077,82	1 103,76	1 125,39	1 183,07	1 240,74	1 298,41	1 356,07	1 413,76	1 471,43	1 529,09		
	Cozinheiro Principal	965,35	1 008,63	1 056,19	1 103,76	1 147,02	1 194,63	1 242,25	1 289,86	1 337,48	1 385,08	1 432,70		
	Cozinheiro				930,00	987,00	1 030,24	1 103,76	1 151,32	1 198,91	1 246,47	1 294,06		
	Ajudante de Cozinha					930,00	977,07	1 006,07	1 035,10	1 064,11	1 093,10	1 122,12		
TÉCNICO INFERIOR	Empregado de Restaurante e Bar Principal				930,00	987,00	1 030,24	1 103,76	1 151,32	1 198,91	1 246,47	1 294,06	5	
	Empregado de Restaurante e Bar				930,00	987,00	1 028,99	1 070,98	1 112,97	1 154,96	1 196,95	1 238,94		
	Despenseiro Principal				930,00	987,00	1 030,24	1 103,76	1 151,32	1 198,91	1 246,47	1 294,06		
	Despenseiro				930,00	965,35	1 000,13	1 034,90	1 069,67	1 104,44	1 139,22	1 173,99		

»

Deve ler-se:

«ANEXO I-A

Tabela salarial - Janeiro 2026

GRUPO DE PESSOAL	CATEGORIA CARGO	NÍVEIS REMUNERATORIOS											Obs.	NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	HABILITAÇÕES LITERÁRIAS					
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K								
DIRIGENTES	Diretor de Departamento	3.403,46											Comissão de Serviço	QUADRO SUPERIOR	1	Licenciatura, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.				
	Diretor	3.268,00																		
	Coordenador de Núcleo	(**)																		
	Diretor de Delegação	(**)																		
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível IV	2.240,31																		
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível III	1.935,14																		
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível II	1.673,55																		
TÉCNICO SUPERIOR	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível I	1.371,93											QUADRO MÉDIO	2	Bacharelato, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.					
	Assessor	2.980,14																		
	Técnico Superior de Grau V	3.068,64	3.155,84	3.330,23	3.591,80	3.853,39	4.049,57	4.245,78	4.441,96	4.638,14	4.834,33	5.030,53								
	Técnico Superior de Grau IV	2.632,49	2.719,88	2.850,67	2.981,46	3.025,06*	3.155,84	3.286,63	3.417,42	3.548,20	3.678,98	3.809,78								
	Técnico Superior de Grau III	2.196,73	2.283,91	2.414,70	2.545,50	2.676,28	2.807,08	2.929,16	3.051,22	3.173,30	3.295,36	3.417,44								
	Técnico Superior de Grau II	1.935,14	1.978,74	2.044,13	2.065,93*	2.131,33	2.240,31	2.349,30	2.432,12	2.514,96	2.597,80	2.680,63								
	Técnico Superior de Grau I	1.673,55	1.717,15	1.782,54	1.869,75	1.956,94	2.027,78	2.098,63	2.169,47	2.240,31	2.311,15	2.381,99								
ADMINISTRAÇÃO	Administrador de Centro de Férias *	1.935,14	1.978,74	2.044,13	2.131,33	2.240,31	2.316,61	2.392,91	2.469,20	2.545,50	2.621,79	2.698,08	Extinguir quando vagar	3						
	Administrador de Parque de Campismo *	1.673,55	1.717,15	1.782,54	1.869,75	1.956,94	2.044,13	2.118,24	2.192,36	2.266,47	2.340,59	2.414,70								
	Técnico de Grau V	2.196,73	2.283,91	2.414,70	2.545,50	2.698,08	2.823,42	2.948,76	3.074,09	3.199,43	3.324,78	3.450,12								
	Técnico de Grau IV	1.935,14	1.978,74	2.044,13	2.065,93*	2.131,33	2.240,31	2.316,61	2.392,91	2.469,20	2.545,50	2.621,79								
	Técnico de Grau III	1.673,55	1.717,15	1.782,54	1.869,75	1.956,94	2.044,13	2.118,24	2.192,36	2.266,47	2.340,59	2.414,70								
	Técnico de Grau II	1.432,48	1.475,73	1.532,25	1.608,17	1.695,34	1.782,54	1.856,56	1.930,56	2.004,58	2.078,59	2.152,61								
	Técnico de Grau I	1.233,53	1.281,09	1.324,34	1.367,59	1.432,28	1.482,21	1.531,94	1.561,69	1.611,43	1.661,15	1.710,89								
TÉCNICO - PROFISSIONAL	Técnico-Adjunto de Grau IV	1.371,93	1.389,23	1.432,48	1.475,73	1.542,76	1.590,48	1.638,17	1.685,88	1.733,59	1.781,30	1.829,01	PESSOAL ALTERNANTE QUALIFICADO	4	- Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou - Curso técnico equiparado, ou - Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou - 9.º ano complementado com formação profissional e oito anos de experiência profissional.					
	Técnico-Adjunto de Grau III	1.255,14	1.302,72	1.345,98	1.371,93	1.389,23	1.437,05	1.484,87	1.532,25	1.560,49	1.608,31	1.656,13								
	Técnico-Adjunto de Grau II	1.103,76	1.147,02	1.190,26	1.233,53	1.281,09	1.345,98	1.394,42	1.442,86	1.491,30	1.532,25	1.568,19								
	Técnico-Adjunto de Grau I	965,35	1.008,63	1.056,19	1.103,76	1.147,02	1.211,90	1.261,20	1.310,50	1.359,81	1.409,13	1.458,44								
COORDENAÇÃO	Chefe de Alojamento	1.371,93	1.389,23	1.432,48	1.475,73	1.542,76	1.590,48	1.638,17	1.685,88	1.733,59	1.781,30	1.829,01	ENCARREGADOS E CHEFES DE EQUIPA	3	- Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou - Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou - 9.º ano e formação de, pelo menos, três anos, com especialização.					
	Chefe de Produção	1.371,93	1.389,23	1.432,48	1.475,73	1.542,76	1.590,48	1.638,17	1.685,88	1.733,59	1.781,30	1.829,01								
ASSISTENTE TÉCNICO	Tesoureiro-Chefe	1.371,93	1.389,23	1.432,48	1.475,73	1.542,76	1.590,48	1.638,17	1.685,88	1.733,59	1.781,30	1.829,01	PESSOA ALTERNANTE QUALIFICADO	4	- Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou - Curso técnico equiparado, ou - Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou - 9.º ano complementado com formação profissional e oito anos de experiência profissional.					
	Tesoureiro de 1.ª	1.030,24	1.077,82	1.147,02	1.233,53	1.345,98	1.385,44	1.424,92	1.464,38	1.503,85	1.532,25	1.562,76								
	Tesoureiro de 2.ª				930,00	987,00	1.018,50	1.049,98	1.081,49	1.112,97	1.144,47	1.175,95								
	Secretário Principal	1.147,02	1.190,26	1.233,53	1.302,72	1.367,59	1.422,73	1.477,87	1.532,25	1.588,16	1.623,31	1.678,46								
	Secretário de 1.ª	1.030,24	1.077,82	1.125,39	1.168,66	1.211,90	1.302,72	1.357,22	1.411,70	1.466,19	1.520,69	1.555,18								
	Secretário de 2.ª				930,00	1.008,63	1.056,19	1.103,77	1.151,33	1.198,92	1.246,48	1.294,07				1.341,65				
	Oficial Administrativo Principal	1.147,02	1.190,26	1.233,53	1.302,72	1.367,59	1.422,73	1.477,87	1.532,25	1.588,16	1.623,31	1.678,46								
	Primeiro Oficial	1.030,24	1.077,82	1.125,39	1.168,66	1.211,90	1.255,14	1.300,12	1.345,11	1.390,08	1.435,07	1.480,04								
	Segundo Oficial	930,00	987,00	1.030,24	1.077,82	1.125,39	1.168,66	1.212,77	1.256,88	1.301,01	1.345,13	1.389,24								
	Terceiro Oficial	930,00	1.008,63	1.056,19	1.103,77	1.151,33	1.198,92	1.246,48	1.294,07	1.341,65										
	Rececionista Principal	1.147,02	1.190,26	1.233,53	1.302,72	1.367,59	1.422,73	1.477,87	1.532,25	1.588,16	1.623,31	1.678,46								
	Rececionista				930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06				1.341,64				
	AUXILIAR	Motorista de Ligeiros				930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44				1.241,75	1.284,06	PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS	6	- 9.º ano, ou - Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou - Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequados.
		Fiel de Armazém*				930,00	965,35	1.030,24	1.103,90	1.152,47	1.201,04	1.249,62				1.298,19	1.346,77			
Auxiliar Administrativo*					930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13								
Servente*					930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13								
OPERÁRIO QUALIFICADO	Encarregado Geral	1.371,93	1.389,23	1.432,48	1.475,73	1.542,76	1.614,65	1.686,55	1.758,45	1.830,33	1.902,24	1.974,13	ENCARREGADOS E CHEFES DE EQUIPA	3	- Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou - Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou - 9.º ano e formação de, pelo menos, três anos, com especialização.					
	Chefe/Encarregado Principal	1.190,26	1.281,09	1.367,59	1.389,23	1.455,57	1.521,88	1.568,20	1.634,53	1.700,84	1.767,16	1.833,50								
	Chefe/Encarregado de 1.ª	1.103,76	1.125,39	1.147,02	1.168,66	1.233,55	1.298,45	1.363,35	1.428,24	1.493,14	1.538,03	1.602,93								
	Chefe/Encarregado de 2.ª	1.056,19	1.077,82	1.103,76	1.125,39	1.183,07	1.240,74	1.298,41	1.356,07	1.413,76	1.471,43	1.529,09								
	Cozinheiro Principal	965,35	1.008,63	1.056,19	1.103,76	1.147,02	1.194,63	1.242,25	1.289,86	1.337,48	1.385,08	1.432,70								
	Cozinheiro				930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06				1.341,64				
	Ajudante de Cozinha				930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13								
	Empregado de Restaurante e Bar Principal	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64	1.389,23	1.436,82								
	Empregado de Restaurante e Bar	930,00	987,00	1.028,99	1.070,98	1.112,97	1.154,96	1.196,95	1.238,94	1.280,93										
	Despenseiro Principal	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64										
	Despenseiro	930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77										
	Electricista Principal *	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64										
	Pedreiro Principal *	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64										
	Maquinista de Piscinas	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64										
	Nadador-Salvador	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64										
	Maquinista Teatral Principal*				930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06				1.341,64				
	OPERÁRIO SEMIQUALIFICADO	Encarregado de Pessoal Semiqualificado	1.103,76	1.125,39	1.147,02	1.168,66	1.207,87	1.247,10	1.286,32	1.325,55	1.364,76	1.403,99				1.443,22	Pessoas Especializadas	6	- 9.º ano, ou - Curso de ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou - Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequados.	
Governanta		1.103,76	1.125,39	1.147,02	1.168,66	1.207,87	1.247,10	1.286,32	1.325,55	1.364,76	1.403,99	1.443,22								
Jardineiro Principal*		930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06										
Jardineiro*		930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77										
Bilheteiro Principal		930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06										
Bilheteiro		930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77										
Emp. Quartos/ Lavandaria Principal		930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06										
Emp. Quartos/ Lavandaria		930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77										
Porteiro Vigilante Principal		930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06										
Porteiro Vigilante		930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77										
Queiroiro Polivalente Principal		930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06										
Queiroiro Polivalente		930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77										
Empregado Instalações Desportivas Principal		930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06										
Empregado de Instalações Desportivas		930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77										
OPERÁRIO NÃO QUALIFICADO		Encarregado de Pessoal não qualificado	1.056,19	1.077,82	1.103,76	1.125,39	1.162,75	1.200,12	1.237,47	1.274,83	1.312,20	1.349,56	1.386,92	PROFISSIONAIS NÃO ESPECIALIZADOS	7	Escolaridade mínima obrigatória aplicável				
		Empregado de Balneário/Piscina	930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13										
		Copeiro	930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13										
	Empregado de Limpeza	930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13											

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2026, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, nas páginas 301 e 334, onde se lê:

«ANEXO I-A

Tabela salarial - Janeiro 2026

GRUPO DE PESSOAL	CATEGORIA / CARGO	NÍVEIS REMUNERATORIOS											Obs.	Nível
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K		
TÉCNICO SUPERIORES	Diretor de Departamento	3 403,46											Comissão de Serviço	1
	Diretor	3 268,00												
	Coordenador de Núcleo	(**)												
	Diretor de Delegação	(**)												
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível IV	2 240,31												
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível III	1 935,14												
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível II	1 673,55												
Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível I	1 371,93													
TÉCNICO	Assessor	2 980,14											Extinguir quando vagar	2
	Técnico Superior de Grau V	3 068,64	3 155,84	3 330,23	3 591,80	3 853,39	4 049,57	4 245,78	4 441,96	4 638,14	4 834,33	5 030,53		
	Técnico Superior de Grau IV	2 632,69	2 719,88	2 850,67	2 981,46	3 025,06*	3 155,84	3 286,63	3 417,42	3 548,20	3 678,98	3 809,78		
	Técnico Superior de Grau III	2 196,73	2 283,91	2 414,70	2 545,50	2 676,28	2 807,08	2 929,16	3 051,22	3 173,30	3 295,36	3 417,44		
	Técnico Superior de Grau II	1 935,14	1 978,74	2 044,13	2 065,93*	2 131,33	2 240,31	2 349,30	2 432,12	2 514,96	2 597,80	2 680,63		
	Técnico Superior de Grau I	1 673,55	1 717,15	1 782,54	1 869,75	1 956,94	2 027,78	2 098,63	2 169,47	2 240,31	2 311,15	2 381,99		
	Administrador de Centro de Férias *	1 935,14	1 978,74	2 044,13	2 131,33	2 240,31	2 316,61	2 392,91	2 469,20	2 545,50	2 621,79	2 698,08		
ADMINISTRATIVO	Administrador de Parque de Campismo *	1 673,55	1 717,15	1 782,54	1 869,75	1 956,94	2 044,13	2 118,24	2 192,36	2 266,47	2 340,59	2 414,70		
TÉCNICO	Técnico de Grau V	2 196,73	2 283,91	2 414,70	2 545,50	2 698,08	2 823,42	2 948,76	3 074,09	3 199,43	3 324,78	3 450,12	2	2
	Técnico de Grau IV	1 935,14	1 978,74	2 044,13	2 065,93*	2 131,33	2 240,31	2 316,61	2 392,91	2 469,20	2 545,50	2 621,79		
	Técnico de Grau III	1 673,55	1 717,15	1 782,54	1 869,75	1 956,94	2 044,13	2 118,24	2 192,36	2 266,47	2 340,59	2 414,70		
	Técnico de Grau II	1 432,48	1 475,73	1 532,25	1 608,17	1 695,34	1 782,54	1 856,56	1 930,56	2 004,58	2 078,59	2 152,61		
	Técnico de Grau I	1 233,53	1 281,09	1 324,34	1 367,59	1 432,48	1 482,21	1 531,94	1 561,69	1 611,43	1 661,15	1 710,89		
TÉCNICO-PROFISSIONAL	Técnico-Adjunto de Grau IV	1 371,93	1 389,23	1 432,48	1 475,73	1 542,76	1 590,48	1 638,17	1 685,88	1 733,59	1 781,30	1 829,01	4	4
	Técnico-Adjunto de Grau III	1 255,14	1 302,72	1 345,98	1 371,93	1 389,23	1 437,05	1 484,87	1 532,25	1 560,49	1 608,31	1 656,13		
	Técnico-Adjunto de Grau II	1 103,76	1 147,02	1 190,26	1 233,53	1 281,09	1 345,98	1 394,42	1 442,86	1 491,30	1 532,25	1 568,19		
	Técnico-Adjunto de Grau I	965,35	1 008,63	1 056,19	1 103,76	1 147,02	1 211,90	1 261,20	1 310,50	1 359,81	1 409,13	1 458,44		
COORDENADOR	Chefe de Alojamento	1 371,93	1 389,23	1 432,48	1 475,73	1 542,76	1 590,48	1 638,17	1 685,88	1 733,59	1 781,30	1 829,01	3	3
	Chefe de Produção	1 371,93	1 389,23	1 432,48	1 475,73	1 542,76	1 590,48	1 638,17	1 685,88	1 733,59	1 781,30	1 829,01		
ASSISTENTE TÉCNICO	Tesoureiro-Chefe	1 371,93	1 389,23	1 432,48	1 475,73	1 542,76	1 590,48	1 638,17	1 685,88	1 733,59	1 781,30	1 829,01	4	3
	Tesoureiro de 1.ª	1 030,24	1 077,82	1 147,02	1 233,53	1 345,98	1 385,44	1 424,92	1 464,38	1 503,85	1 532,25	1 562,76		
	Tesoureiro de 2.ª				930,00	987,00	1 018,50	1 049,98	1 081,49	1 112,97	1 144,47	1 175,95		
	Secretário Principal	1 147,02	1 190,26	1 233,53	1 302,72	1 367,59	1 422,73	1 477,87	1 532,25	1 588,16	1 623,31	1 678,46		
	Secretário de 1.ª	1 030,24	1 077,82	1 125,39	1 168,66	1 211,90	1 302,72	1 357,22	1 411,70	1 466,19	1 520,69	1 555,18		
	Secretário de 2.ª				930,00	1 008,63	1 056,19	1 103,77	1 151,33	1 198,92	1 246,48	1 294,07	1 341,65	
	Oficial Administrativo Principal	1 147,02	1 190,26	1 233,53	1 302,72	1 367,59	1 422,73	1 477,87	1 532,25	1 588,16	1 623,31	1 678,46		
	Primeiro Oficial	1 030,24	1 077,82	1 125,39	1 168,66	1 211,90	1 255,14	1 300,12	1 345,11	1 390,08	1 435,07	1 480,04		
	Segundo Oficial	930,00	987,00	1 030,24	1 077,82	1 125,39	1 168,66	1 212,77	1 256,88	1 301,01	1 345,13	1 389,24		
	Terceiro Oficial				930,00	1 008,63	1 056,19	1 103,77	1 151,33	1 198,92	1 246,48	1 294,07	1 341,65	
	Rececionista Principal	1 147,02	1 190,26	1 233,53	1 302,72	1 367,59	1 422,73	1 477,87	1 532,25	1 588,16	1 623,31	1 678,46		
	Rececionista				930,00	987,00	1 030,24	1 103,76	1 151,32	1 198,91	1 246,47	1 294,06	1 341,64	
	Motorista de Pesados				930,00	965,35	1 030,24	1 103,76	1 152,31	1 200,83	1 249,39	1 297,93	1 346,48	
	Motorista de Ligeiros				930,00	965,35	1 030,24	1 072,54	1 114,84	1 157,14	1 199,44	1 241,75	1 284,06	
	Fiel de Armazém*				930,00	965,35	1 030,24	1 103,90	1 152,47	1 201,04	1 249,62	1 298,19	1 346,77	
OPERÁRIO QUALIFICADO	Auxiliar Administrativo*				930,00	977,07	1 006,07	1 035,10	1 064,11	1 093,10	1 122,12	1 151,13	Extinguir quando vagar	5
	Servente*				930,00	977,07	1 006,07	1 035,10	1 064,11	1 093,10	1 122,12	1 151,13		
	Encarregado Geral	1 371,93	1 389,23	1 432,48	1 475,73	1 542,76	1 614,65	1 686,55	1 758,45	1 830,33	1 902,24	1 974,13		
	Chefe/Encarregado Principal	1 190,26	1 281,09	1 367,59	1 389,23	1 455,57	1 521,88	1 568,20	1 634,53	1 700,84	1 767,16	1 833,50		
	Chefe/Encarregado de 1.ª	1 103,76	1 125,39	1 147,02	1 168,66	1 233,55	1 298,45	1 363,35	1 428,24	1 493,14	1 538,03	1 602,93		
	Chefe/Encarregado de 2.ª	1 056,19	1 077,82	1 103,76	1 125,39	1 183,07	1 240,74	1 298,41	1 356,07	1 413,76	1 471,43	1 529,09		
	Cozinheiro Principal	965,35	1 008,63	1 056,19	1 103,76	1 147,02	1 194,63	1 242,25	1 289,86	1 337,48	1 385,08	1 432,70		
	Cozinheiro				930,00	987,00	1 030,24	1 103,76	1 151,32	1 198,91	1 246,47	1 294,06	1 341,64	
	Ajudante de Cozinha				930,00	977,07	1 006,07	1 035,10	1 064,11	1 093,10	1 122,12	1 151,13		
	Empregado de Restaurante e Bar Principal				930,00	987,00	1 030,24	1 103,76	1 151,32	1 198,91	1 246,47	1 294,06	1 341,64	
	Empregado de Restaurante e Bar				930,00	987,00	1 028,99	1 070,98	1 112,97	1 154,96	1 196,95	1 238,94	1 280,93	
	Dispenseiro Principal				930,00	987,00	1 030,24	1 103,76	1 151,32	1 198,91	1 246,47	1 294,06	1 341,64	
	Dispenseiro				930,00	965,35	1 000,13	1 034,90	1 069,67	1 104,44	1 139,22	1 173,99	1 208,77	

Deve ler-se:

«ANEXO I-A

Tabela salarial - Janeiro 2026

GRUPO DE PESSOAL	CATEGORIA CARGO	NÍVEIS REMUNERATÓRIOS											Obs.	NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	HABILITAÇÕES LITERÁRIAS
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K			
DIRIGENTES	Diretor de Departamento	3.403,46											Comissão de Serviço	1	Licenciatura, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.
	Diretor	3.268,00													
	Coordenador de Núcleo	(**)													
	Diretor de Delegação	(**)													
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível IV	2.240,31													
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível III	1.935,14													
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível II	1.673,55													
TÉCNICO SUPERIOR	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível I	1.371,93											Extinguir quando vagar	2	Bacharelato, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.
	Assessor	2.980,14													
	Técnico Superior de Grau V	3.068,64	3.155,84	3.330,23	3.591,80	3.853,39	4.049,57	4.245,78	4.441,96	4.638,14	4.834,33	5.030,53			
	Técnico Superior de Grau IV	2.632,69	2.719,88	2.850,67	2.981,46	3.025,06*	3.155,84	3.286,63	3.417,42	3.548,20	3.678,98	3.809,78			
	Técnico Superior de Grau III	2.196,73	2.283,91	2.414,70	2.545,50	2.676,28	2.807,08	2.929,16	3.051,22	3.173,30	3.295,36	3.417,44			
	Técnico Superior de Grau II	1.935,14	1.978,74	2.044,13	2.065,93*	2.131,33	2.240,31	2.349,30	2.432,12	2.514,96	2.597,80	2.680,63			
	Técnico Superior de Grau I	1.673,55	1.717,15	1.782,54	1.869,75	1.956,94	2.027,78	2.098,63	2.169,47	2.240,31	2.311,15	2.381,99			
ADMINISTRAÇÃO	Administrador de Centro de Férias *	1.935,14	1.978,74	2.044,13	2.131,33	2.240,31	2.316,61	2.392,91	2.469,20	2.545,50	2.621,79	2.698,08	Extinguir quando vagar	3	Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou Curso técnico equiparado, ou Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou 9.º ano e formação de, pelo menos, três anos, com especialização.
	Administrador de Parque de Campismo *	1.673,55	1.717,15	1.782,54	1.869,75	1.956,94	2.044,13	2.118,24	2.192,36	2.266,47	2.340,59	2.414,70			
	Técnico de Grau V	2.196,73	2.283,91	2.414,70	2.545,50	2.698,08	2.823,42	2.948,76	3.074,09	3.199,43	3.324,78	3.450,12			
	Técnico de Grau IV	1.935,14	1.978,74	2.044,13	2.065,93*	2.131,33	2.240,31	2.316,61	2.392,91	2.469,20	2.545,50	2.621,79			
	Técnico de Grau III	1.673,55	1.717,15	1.782,54	1.869,75	1.956,94	2.044,13	2.118,24	2.192,36	2.266,47	2.340,59	2.414,70			
	Técnico de Grau II	1.432,48	1.475,73	1.532,25	1.608,17	1.695,34	1.782,54	1.856,56	1.930,56	2.004,58	2.078,59	2.152,61			
	Técnico de Grau I	1.233,53	1.281,09	1.324,34	1.367,59	1.432,48	1.482,21	1.531,94	1.561,69	1.611,43	1.661,15	1.710,89			
TÉCNICO - PROFISSIONAL	Técnico-Adjunto de Grau IV	1.371,93	1.389,23	1.432,48	1.475,73	1.542,76	1.590,48	1.638,17	1.685,88	1.733,59	1.781,30	1.829,01	4	Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou Curso técnico equiparado, ou Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou 9.º ano complementado com formação profissional e oito anos de experiência profissional.	
	Técnico-Adjunto de Grau III	1.255,14	1.302,72	1.345,98	1.371,93	1.389,23	1.437,05	1.484,87	1.532,25	1.560,49	1.608,31	1.656,13			
	Técnico-Adjunto de Grau II	1.103,76	1.147,02	1.190,26	1.233,53	1.281,09	1.345,98	1.394,42	1.442,86	1.491,30	1.532,25	1.568,19			
	Técnico-Adjunto de Grau I	965,35	1.008,63	1.056,19	1.103,76	1.147,02	1.211,90	1.261,20	1.310,50	1.359,81	1.409,13	1.458,44			
COORDENAÇÃO	Chefe de Alojamento	1.371,93	1.389,23	1.432,48	1.475,73	1.542,76	1.590,48	1.638,17	1.685,88	1.733,59	1.781,30	1.829,01	3	Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou 9.º ano e formação de, pelo menos, três anos, com especialização.	
	Chefe de Produção	1.371,93	1.389,23	1.432,48	1.475,73	1.542,76	1.590,48	1.638,17	1.685,88	1.733,59	1.781,30	1.829,01			
	Tesoureiro-Chefe	1.371,93	1.389,23	1.432,48	1.475,73	1.542,76	1.590,48	1.638,17	1.685,88	1.733,59	1.781,30	1.829,01			
ASSISTENTE TÉCNICO	Tesoureiro de 1.ª	1.030,24	1.077,82	1.147,02	1.233,53	1.345,98	1.385,44	1.424,92	1.464,38	1.503,85	1.532,25	1.562,76	4	Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou Curso técnico equiparado, ou Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou 9.º ano complementado com formação profissional e oito anos de experiência profissional.	
	Tesoureiro de 2.ª				930,00	987,00	1.018,50	1.049,98	1.081,49	1.112,97	1.144,47	1.175,95			
	Secretário Principal	1.147,02	1.190,26	1.233,53	1.302,72	1.367,59	1.422,73	1.477,87	1.532,25	1.588,16	1.623,31	1.678,46			
	Secretário de 1.ª	1.030,24	1.077,82	1.125,39	1.168,66	1.211,90	1.302,72	1.357,22	1.411,70	1.466,19	1.520,69	1.555,18			
	Secretário de 2.ª				930,00	1.008,63	1.056,19	1.103,77	1.151,33	1.198,92	1.246,48	1.294,07			1.341,65
	Administrativo Principal	1.147,02	1.190,26	1.233,53	1.302,72	1.367,59	1.422,73	1.477,87	1.532,25	1.588,16	1.623,31	1.678,46			
	Primeiro Oficial	1.030,24	1.077,82	1.125,39	1.168,66	1.211,90	1.255,14	1.300,12	1.345,11	1.390,08	1.435,07	1.480,04			
	Segundo Oficial	930,00	987,00	1.030,24	1.077,82	1.125,39	1.168,66	1.212,77	1.256,88	1.301,01	1.345,13	1.389,24			
	Terceiro Oficial				930,00	1.008,63	1.056,19	1.103,77	1.151,33	1.198,92	1.246,48	1.294,07			1.341,65
	Rececionista Principal	1.147,02	1.190,26	1.233,53	1.302,72	1.367,59	1.422,73	1.477,87	1.532,25	1.588,16	1.623,31	1.678,46			
AUXILIAR	Rececionista				930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64	6	9.º ano, ou Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Motorista de Ligeiros				930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06		
	Fiel de Armazém*				930,00	965,35	1.030,24	1.103,90	1.152,47	1.201,04	1.249,62	1.298,19	1.346,77		
	Auxiliar Administrativo*				930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13			
	Servente*				930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13			
OPERÁRIO QUALIFICADO	Encarregado Geral	1.371,93	1.389,23	1.432,48	1.475,73	1.542,76	1.614,65	1.686,55	1.758,45	1.830,33	1.902,24	1.974,13	4	Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou 9.º ano e formação de, pelo menos, três anos, com especialização.	
	Chefe/Encarregado Principal	1.190,26	1.281,09	1.367,59	1.389,23	1.455,57	1.521,88	1.568,20	1.634,53	1.700,84	1.767,16	1.833,50			
	Chefe/Encarregado de 1.ª	1.103,76	1.125,39	1.147,02	1.168,66	1.233,55	1.298,45	1.363,35	1.428,24	1.493,14	1.538,03	1.602,93			
	Chefe/Encarregado de 2.ª	1.056,19	1.077,82	1.103,76	1.125,39	1.183,07	1.240,74	1.298,41	1.356,07	1.413,76	1.471,43	1.529,09			
	Culinheiro Principal	965,35	1.008,63	1.056,19	1.103,76	1.147,02	1.194,63	1.242,25	1.289,86	1.337,48	1.385,08	1.432,70			
	Culinheiro			930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64			
	Ajudante de Cozinha			930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13				
	Empregado de Restaurante e Bar Principal	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64					
	Empregado de Restaurante e Bar	930,00	987,00	1.028,99	1.070,98	1.112,97	1.154,96	1.196,95	1.238,94	1.280,93					
	Despenseiro Principal	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64					
OPERÁRIO SEMIQUALIFICADO	Despenseiro	930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77			5	Curso de ensino técnico-profissional (três anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equiparado, ou Curso do ensino secundário complementar (18 meses, além do 9.º ano), ou Curso do ensino secundário complementar (11.º ano). Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).	
	Electricista Principal *	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64					
	Pedreiro Principal *	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64					
	Maquinista de Piscinas	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64					
	Nadador-Salvador	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64					
	Maquinista Teatral Principal*	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64					
	Encarregado de Pessoal Semiquualificado	1.103,76	1.125,39	1.147,02	1.168,66	1.207,87	1.247,10	1.286,32	1.325,55	1.364,76	1.403,99	1.443,22			Inclui Encarregado de Instalações Desportivas e Encarregado de Quartos/Lavandaria
	Governanta	1.103,76	1.125,39	1.147,02	1.168,66	1.207,87	1.247,10	1.286,32	1.325,55	1.364,76	1.403,99	1.443,22			
	Jardineiro Principal*	930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06	Extinguir quando vagar	9.º ano, ou Curso de ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.			
	Jardineiro*	930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77					
OPERÁRIO NÃO QUALIFICADO	Bilheteiro Principal	930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06	6	9.º ano, ou Curso de ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.			
	Bilheteiro	930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77					
	Emp. Quartos/ Lavandaria Principal	930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06					
	Emp. Quartos/ Lavandaria	930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77					
	Porteiro Vigilante Principal	930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06					
	Porteiro Vigilante	930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77					
	Queirénio Polivalente Principal	930,00	965,35	1.000,13	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06					
	Queirénio Polivalente	930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77					
	Empregado Instalações Desportivas Principal	930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06					
	Empregado de Instalações Desportivas	930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77					
OPERÁRIO NÃO QUALIFICADO	Encarregado de Pessoal não qualificado	1.056,19	1.077,82	1.103,76	1.125,39	1.162,75	1.200,12	1.237,47	1.274,83	1.312,20	1.349,56	1.386,92	7	Escolaridade mínima obrigatória aplicável	
	Empregado de Balneário/Piscina				930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13			
	Copeiro				930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13			
	Empregado de Limpeza				930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13			

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2026, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, nas páginas 353 e 386, onde se lê:

«ANEXO I-A

Tabela salarial - Janeiro 2026

GRUPO DE PESSOAL	CATEGORIA / CARGO	NÍVEIS REMUNERATÓRIOS											Obs.	Nível	
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K			
TÉCNICO SUPERIORES	Diretor de Departamento	3 403,46											Comissão de Serviço	1	
	Diretor	3 268,00													
	Coordenador de Núcleo	(**)													
	Diretor de Delegação	(**)													
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível IV	2 240,31													
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível III	1 935,14													
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível II	1 673,55													
Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível I	1 371,93														
ADMINISTRATIVO	Assessor	2 980,14													
	Técnico Superior de Grau V	3 068,64	3 155,84	3 330,23	3 591,80	3 853,39	4 049,57	4 245,78	4 441,96	4 638,14	4 834,33	5 030,53			
TÉCNICO	Técnico Superior de Grau IV	2 632,69	2 719,88	2 850,67	2 981,46	3 025,06*	3 155,84	3 286,63	3 417,42	3 548,20	3 678,98	3 809,78			
	Técnico Superior de Grau III	2 196,73	2 283,91	2 414,70	2 545,50	2 676,28	2 807,08	2 929,16	3 051,22	3 173,30	3 295,36	3 417,44			
	Técnico Superior de Grau II	1 935,14	1 978,74	2 044,13	2 065,93*	2 131,33	2 240,31	2 349,30	2 432,12	2 514,96	2 597,80	2 680,63			
	Técnico Superior de Grau I	1 673,55	1 717,15	1 782,54	1 869,75	1 956,94	2 027,78	2 098,63	2 169,47	2 240,31	2 311,15	2 381,99		1	
	Administrador de Centro de Férias *	1 935,14	1 978,74	2 044,13	2 131,33	2 240,31	2 316,61	2 392,91	2 469,20	2 545,50	2 621,79	2 698,08			
	Administrador de Parque de Campismo *	1 673,55	1 717,15	1 782,54	1 869,75	1 956,94	2 044,13	2 118,24	2 192,36	2 266,47	2 340,59	2 414,70		2	
	Técnico de Grau V	2 196,73	2 283,91	2 414,70	2 545,50	2 698,08	2 823,42	2 948,76	3 074,09	3 199,43	3 324,78	3 450,12			
TÉCNICO-PROFISSIONAL	Técnico de Grau IV	1 935,14	1 978,74	2 044,13	2 065,93*	2 131,33	2 240,31	2 316,61	2 392,91	2 469,20	2 545,50	2 621,79			
	Técnico de Grau III	1 673,55	1 717,15	1 782,54	1 869,75	1 956,94	2 044,13	2 118,24	2 192,36	2 266,47	2 340,59	2 414,70			
	Técnico de Grau II	1 432,48	1 475,73	1 532,25	1 608,17	1 695,34	1 782,54	1 856,36	1 930,56	2 004,58	2 078,59	2 152,61		2	
	Técnico de Grau I	1 233,53	1 281,09	1 324,34	1 367,59	1 432,48	1 482,21	1 531,94	1 561,69	1 611,43	1 661,15	1 710,89			
	Técnico-Adjunto de Grau IV	1 371,93	1 389,23	1 432,48	1 475,73	1 542,76	1 590,48	1 638,17	1 685,88	1 733,59	1 781,30	1 829,01			
	Técnico-Adjunto de Grau III	1 255,14	1 302,72	1 345,98	1 371,93	1 389,23	1 437,05	1 484,87	1 532,25	1 560,49	1 608,31	1 656,13		4	
	Técnico-Adjunto de Grau II	1 103,76	1 147,02	1 190,26	1 233,53	1 281,09	1 345,98	1 394,42	1 442,86	1 491,30	1 532,25	1 568,19			
COORDENAÇÃO	Técnico-Adjunto de Grau I	965,35	1 008,63	1 056,19	1 103,76	1 147,02	1 211,90	1 261,20	1 310,50	1 359,81	1 409,13	1 458,44			
	Chefe de Alojamento	1 371,93	1 389,23	1 432,48	1 475,73	1 542,76	1 590,48	1 638,17	1 685,88	1 733,59	1 781,30	1 829,01		3	
ASSISTENTE	Chefe de Produção	1 371,93	1 389,23	1 432,48	1 475,73	1 542,76	1 590,48	1 638,17	1 685,88	1 733,59	1 781,30	1 829,01			
	Tesoureiro-Chefe	1 371,93	1 389,23	1 432,48	1 475,73	1 542,76	1 590,48	1 638,17	1 685,88	1 733,59	1 781,30	1 829,01			
	Tesoureiro de 1.ª	1 030,24	1 077,82	1 147,02	1 233,53	1 345,98	1 385,44	1 424,92	1 464,38	1 503,85	1 532,25	1 562,76		3	
	Tesoureiro de 2.ª				930,00	987,00	1 018,50	1 049,98	1 081,49	1 112,97	1 144,47	1 175,95			
	Secretário Principal	1 147,02	1 190,26	1 233,53	1 302,72	1 367,59	1 422,73	1 477,87	1 532,25	1 568,16	1 623,31	1 678,46		4	
	Secretário de 1.ª	1 030,24	1 077,82	1 125,39	1 168,66	1 211,90	1 302,72	1 357,22	1 411,70	1 466,19	1 520,69	1 555,18			
	Secretário de 2.ª				930,00	1 008,63	1 056,19	1 103,77	1 151,33	1 198,92	1 246,48	1 294,07	1 341,65		
	Oficial Administrativo Principal	1 147,02	1 190,26	1 233,53	1 302,72	1 367,59	1 422,73	1 477,87	1 532,25	1 568,16	1 623,31	1 678,46			
	Primeiro Oficial	1 030,24	1 077,82	1 125,39	1 168,66	1 211,90	1 255,14	1 300,12	1 345,11	1 390,08	1 435,07	1 480,04			
	Segundo Oficial	930,00	987,00	1 030,24	1 077,82	1 125,39	1 168,66	1 212,77	1 256,88	1 301,01	1 345,13	1 389,24			
	Terceiro Oficial				930,00	1 008,63	1 056,19	1 103,77	1 151,33	1 198,92	1 246,48	1 294,07	1 341,65		
	Rececionista Principal	1 147,02	1 190,26	1 233,53	1 302,72	1 367,59	1 422,73	1 477,87	1 532,25	1 568,16	1 623,31	1 678,46			
	Rececionista				930,00	987,00	1 030,24	1 103,76	1 151,32	1 198,91	1 246,47	1 294,06	1 341,64		
	Motorista de Pesados				930,00	965,35	1 030,24	1 103,76	1 152,31	1 200,83	1 249,39	1 297,93	1 346,48		
	Motorista de Ligeiros				930,00	965,35	1 030,24	1 072,54	1 114,84	1 157,14	1 199,44	1 241,75	1 284,06		
	OPERÁRIO QUALIFICADO	Fiel de Armazém*				930,00	965,35	1 030,24	1 103,90	1 152,47	1 201,04	1 249,62	1 298,19	1 346,77	
Auxiliar Administrativo*					930,00	977,07	1 006,07	1 035,10	1 064,11	1 093,10	1 122,12	1 151,13		Extinguir quando vagar	
Servente*					930,00	977,07	1 006,07	1 035,10	1 064,11	1 093,10	1 122,12	1 151,13			
Encarregado Geral		1 371,93	1 389,23	1 432,48	1 475,73	1 542,76	1 614,65	1 686,55	1 758,45	1 830,33	1 902,24	1 974,13		3	
Chefe/Encarregado Principal		1 190,26	1 281,09	1 367,59	1 389,23	1 455,57	1 521,88	1 568,20	1 634,53	1 700,84	1 767,16	1 833,50		4	
Chefe/Encarregado de 1.ª		1 103,76	1 125,39	1 147,02	1 168,66	1 233,55	1 298,45	1 363,35	1 428,24	1 493,14	1 538,03	1 602,93			
Chefe/Encarregado de 2.ª		1 056,19	1 077,82	1 103,76	1 125,39	1 183,07	1 240,74	1 298,41	1 356,07	1 413,76	1 471,43	1 529,09			
Cozinheiro Principal		965,35	1 008,63	1 056,19	1 103,76	1 147,02	1 194,63	1 242,25	1 289,86	1 337,48	1 385,08	1 432,70			
Cozinheiro					930,00	987,00	1 030,24	1 103,76	1 151,32	1 198,91	1 246,47	1 294,06	1 341,64		
Ajudante de Cozinha						930,00	977,07	1 006,07	1 035,10	1 064,11	1 093,10	1 122,12	1 151,13		
Empregado de Restaurante e Bar Principal				930,00	987,00	1 030,24	1 103,76	1 151,32	1 198,91	1 246,47	1 294,06	1 341,64		5	
Empregado de Restaurante e Bar				930,00	987,00	1 028,99	1 070,98	1 112,97	1 154,96	1 196,95	1 238,94	1 280,93			
Despenseiro Principal				930,00	987,00	1 030,24	1 103,76	1 151,32	1 198,91	1 246,47	1 294,06	1 341,64			

Deve ler-se:

«ANEXO I-A

Tabela salarial - Janeiro 2026

GRUPO DE PESSOAL	CATEGORIA CARGO	NÍVEIS REMUNERATÓRIOS											Obs.	NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO		HABILITAÇÕES LITERÁRIAS
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K				
DIRENTES	Director de Departamento	3.403,46											Comissão de Serviço	QUADRO SUPERIOR	1	Licenciatura, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.
	Director	3.268,00														
	Coordenador de Núcleo	(**)														
	Director de Delegação	(**)														
	Director Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível IV	2.240,31														
	Director Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível III	1.935,14														
TÉCNICO SUPERIOR	Director Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível II	1.673,55											Extintuir quando vagar	QUADRO MÉDIO	2	Bacharelato, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.
	Director Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível I	1.371,93														
	Assessor	2.980,14														
	Técnico Superior de Grau V	3.068,64	3.155,84	3.330,23	3.591,80	3.853,39	4.049,57	4.245,78	4.441,96	4.638,14	4.834,33	5.030,53				
	Técnico Superior de Grau IV	2.632,69	2.719,88	2.850,67	2.981,46	3.025,06*	3.155,84	3.286,63	3.417,42	3.548,20	3.678,98	3.809,78				
	Técnico Superior de Grau III	2.196,73	2.283,91	2.414,70	2.545,50	2.676,28	2.807,08	2.929,16	3.051,22	3.173,30	3.295,36	3.417,44				
TÉCNICO	Técnico Superior de Grau II	1.935,14	1.978,74	2.044,13	2.065,93*	2.131,33	2.240,31	2.349,30	2.432,12	2.514,96	2.597,80	2.680,63	Extintuir quando vagar	QUADRO INFERIOR	3	Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou Curso técnico equipado, ou Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou 9.º ano complementado com formação profissional e oito anos de experiência profissional.
	Técnico Superior de Grau I	1.673,55	1.717,15	1.782,54	1.869,75	1.956,94	2.027,78	2.098,63	2.169,47	2.240,31	2.311,15	2.381,99				
	Administrador de Centro de Férias *	1.935,14	1.978,74	2.044,13	2.131,33	2.240,31	2.316,61	2.392,91	2.469,20	2.545,50	2.621,79	2.698,08				
	Administrador de Parque de Campismo *	1.673,55	1.717,15	1.782,54	1.869,75	1.956,94	2.044,13	2.118,24	2.192,36	2.266,47	2.340,59	2.414,70				
	Técnico de Grau V	2.196,73	2.283,91	2.414,70	2.545,50	2.698,08	2.823,42	2.948,76	3.074,09	3.199,43	3.324,78	3.450,12				
	Técnico de Grau IV	1.935,14	1.978,74	2.044,13	2.065,93*	2.131,33	2.240,31	2.316,61	2.392,91	2.469,20	2.545,50	2.621,79				
TÉCNICO - PROFISSIONAL	Técnico de Grau III	1.673,55	1.717,15	1.782,54	1.869,75	1.956,94	2.044,13	2.118,24	2.192,36	2.266,47	2.340,59	2.414,70	Extintuir quando vagar	QUADRO INFERIOR	4	Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou Curso técnico equipado, ou Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou 9.º ano complementado com formação profissional e oito anos de experiência profissional.
	Técnico de Grau II	1.432,48	1.475,73	1.532,25	1.608,17	1.695,34	1.782,54	1.856,56	1.930,56	2.004,58	2.078,59	2.152,61				
	Técnico de Grau I	1.233,53	1.281,09	1.324,34	1.367,59	1.432,48	1.482,21	1.531,94	1.561,69	1.611,43	1.661,15	1.710,89				
	Técnico-Adjunto de Grau IV	1.371,93	1.389,23	1.432,48	1.475,73	1.542,76	1.590,48	1.638,17	1.685,88	1.733,59	1.781,30	1.829,01				
	Técnico-Adjunto de Grau III	1.255,14	1.302,72	1.345,98	1.371,93	1.389,23	1.437,05	1.484,87	1.532,25	1.560,49	1.608,31	1.656,13				
	Técnico-Adjunto de Grau II	1.103,76	1.147,02	1.190,26	1.233,53	1.281,09	1.345,98	1.394,42	1.442,86	1.491,30	1.532,25	1.568,19				
COORDENAÇÃO	Técnico-Adjunto de Grau I	965,35	1.008,63	1.056,19	1.103,76	1.147,02	1.211,90	1.261,20	1.310,50	1.359,81	1.409,13	1.458,44	Extintuir quando vagar	ENCARREGADOS E CHEFES DE EQUIPA	3	Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional e oito anos de experiência profissional.
	Chefe de Alojamento	1.371,93	1.389,23	1.432,48	1.475,73	1.542,76	1.590,48	1.638,17	1.685,88	1.733,59	1.781,30	1.829,01				
	Chefe de Produção	1.371,93	1.389,23	1.432,48	1.475,73	1.542,76	1.590,48	1.638,17	1.685,88	1.733,59	1.781,30	1.829,01				
	Tesoureiro-Chefe	1.371,93	1.389,23	1.432,48	1.475,73	1.542,76	1.590,48	1.638,17	1.685,88	1.733,59	1.781,30	1.829,01				
	Tesoureiro de 1.ª	1.030,24	1.077,82	1.147,02	1.233,53	1.345,98	1.385,44	1.424,92	1.464,38	1.503,85	1.532,25	1.562,76				
	Tesoureiro de 2.ª				930,00	987,00	1.018,50	1.049,98	1.081,49	1.112,97	1.144,47	1.175,95				
ASSISTENTE TÉCNICO	Secretário Principal	1.147,02	1.190,26	1.233,53	1.302,72	1.367,59	1.422,73	1.477,87	1.532,25	1.568,16	1.623,31	1.678,46	Extintuir quando vagar	ENCARREGADOS E CHEFES DE EQUIPA	4	Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou Curso técnico equipado, ou Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou 9.º ano complementado com formação profissional e oito anos de experiência profissional.
	Secretário de 1.ª	1.030,24	1.077,82	1.125,39	1.168,66	1.211,90	1.302,72	1.357,22	1.411,70	1.466,19	1.520,69	1.555,18				
	Secretário de 2.ª			930,00	1.008,63	1.056,19	1.103,76	1.151,33	1.198,92	1.246,48	1.294,07	1.341,65				
	Oficial Administrativo Principal	1.147,02	1.190,26	1.233,53	1.302,72	1.367,59	1.422,73	1.477,87	1.532,25	1.568,16	1.623,31	1.678,46				
	Primeiro Oficial	1.030,24	1.077,82	1.125,39	1.168,66	1.211,90	1.255,14	1.300,12	1.345,11	1.390,08	1.435,07	1.480,04				
	Segundo Oficial	930,00	987,00	1.030,24	1.077,82	1.125,39	1.168,66	1.212,77	1.256,88	1.301,01	1.345,13	1.389,24				
AUXILIAR	Terceiro Oficial	930,00	987,00	1.008,63	1.056,19	1.103,76	1.151,33	1.198,92	1.246,48	1.294,07	1.341,65		Extintuir quando vagar	PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS	6	9.º ano, ou Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Rececionista Principal	1.147,02	1.190,26	1.233,53	1.302,72	1.367,59	1.422,73	1.477,87	1.532,25	1.568,16	1.623,31	1.678,46				
	Rececionista			930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64				
	Motorista de Ligeiros			930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06				
	Fiel de Armação*			930,00	965,35	1.030,24	1.103,90	1.152,47	1.201,04	1.249,62	1.298,19	1.346,77				
	Auxiliar Administrativo*				930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13				
OPERÁRIO QUALIFICADO	Serveente*				930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13	Extintuir quando vagar	ENCARREGADOS E CHEFES DE EQUIPA	3	Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) e formação profissional adequada com especialização, ou 9.º ano e formação de, pelo menos, três anos, com especialização.
	Encarregado Geral	1.371,93	1.389,23	1.432,48	1.475,73	1.542,76	1.614,65	1.686,55	1.758,45	1.830,33	1.902,24	1.974,13				
	Chefe/Encarregado Principal	1.190,26	1.281,09	1.367,59	1.389,23	1.455,57	1.521,88	1.568,20	1.634,53	1.700,84	1.767,16	1.833,50				
	Chefe/Encarregado de 1.ª	1.103,76	1.125,39	1.147,02	1.168,66	1.233,55	1.298,45	1.363,35	1.428,24	1.493,14	1.538,03	1.602,93				
	Chefe/Encarregado de 2.ª	1.056,19	1.077,82	1.103,76	1.125,39	1.183,07	1.240,74	1.298,41	1.356,07	1.413,76	1.471,43	1.529,09				
	Cozinheiro Principal	965,35	1.008,63	1.056,19	1.103,76	1.147,02	1.194,63	1.242,25	1.289,86	1.337,48	1.385,08	1.432,70				
OPERÁRIO SEMIQUALIFICADO	Cozinheiro			930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64	Extintuir quando vagar	PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS	5	Curso de ensino técnico-profissional (três anos para além do 9.º ano) ou curso técnico equipado, ou Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou Curso do ensino secundário complementar (11.º ano).
	Ajudante de Cozinha				930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13				
	Empregado de Restaurante e Bar Principal	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64						
	Empregado de Restaurante e Bar	930,00	987,00	1.028,99	1.070,98	1.112,97	1.154,96	1.196,95	1.238,94	1.280,93						
	Dispensoeiro Principal	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64						
	Dispensoeiro	930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77						
OPERÁRIO NÃO QUALIFICADO	Electricista Principal *	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64			Extintuir quando vagar	PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS	6	9.º ano, ou Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Pedreiro Principal *	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64						
	Maquinista de Piscinas	930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64						
	Nadador-Salvador			930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64				
	Maquinista Teatral Principal*			930,00	987,00	1.030,24	1.103,76	1.151,32	1.198,91	1.246,47	1.294,06	1.341,64				
	Encarregado de Pessoal Semiqualificado	1.103,76	1.125,39	1.147,02	1.168,66	1.207,87	1.247,10	1.286,32	1.325,55	1.364,76	1.403,99	1.443,22				
OPERÁRIO SEMIQUALIFICADO	Governanta	1.103,76	1.125,39	1.147,02	1.168,66	1.207,87	1.247,10	1.286,32	1.325,55	1.364,76	1.403,99	1.443,22	Extintuir quando vagar	PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS	7	Escolaridade mínima obrigatória aplicável
	Jardineiro Principal*	930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06						
	Jardineiro*	930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77						
	Bilheteiro Principal	930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06						
	Bilheteiro	930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77						
	Emp. Quartos/ Lavandaria Principal	930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06						
OPERÁRIO NÃO QUALIFICADO	Emp. Quartos/ Lavandaria	930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77			Extintuir quando vagar	PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS	6	9.º ano, ou Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Porteiro Vigilante Principal	930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06						
	Porteiro Vigilante	930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77						
	Operário Polivalente Principal	930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06						
	Operário Polivalente	930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77						
	Empregado Instalações Desportivas Principal	930,00	965,35	1.030,24	1.072,54	1.114,84	1.157,14	1.199,44	1.241,75	1.284,06						
OPERÁRIO NÃO QUALIFICADO	Empregado de Instalações Desportivas	930,00	965,35	1.000,13	1.034,90	1.069,67	1.104,44	1.139,22	1.173,99	1.208,77			Extintuir quando vagar	PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS	7	Escolaridade mínima obrigatória aplicável
	Encarregado de Pessoal não qualificado	1.056,19	1.077,82	1.103,76	1.125,39	1.162,75	1.200,12	1.237,47	1.274,83	1.312,20	1.349,56	1.386,92				
	Empregado de Balneário/Piscina			930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13					
	Copeiro			930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13					
OPERÁRIO NÃO QUALIFICADO	Empregado de Limpeza			930,00	977,07	1.006,07	1.035,10	1.064,11	1.093,10	1.122,12	1.151,13		Extintuir quando vagar	PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS	7	Escolaridade mínima obrigatória aplicável

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

**Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos - STTS
- Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 31 de julho de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2023.

Artigo 7.º

Competência e apoio jurídico aos associados

2- O sindicato assegura ao seu associado apoio jurídico, compreendendo a informação, esclarecimento, análise e acompanhamento jurídico das situações relacionadas com os direitos individuais e coletivos emergentes das relações de trabalho.

3- O apoio jurídico referido no número anterior integra a atividade normal do sindicato.

Artigo 7.º-A

Patrocínio judiciário e liberdade de escolha

1- Sempre que se revele necessário recorrer a tribunal ou a atos de maior complexidade técnica, o associado tem o direito de escolher livremente o seu advogado, sem qualquer imposição, condicionamento ou exclusividade por parte do sindicato.

2- O patrocínio judiciário é exercido mediante mandato conferido diretamente pelo associado ao advogado por si escolhido, sendo os respetivos honorários da responsabilidade do associado.

3- Nada obsta a que o associado, por sua livre iniciativa, opte por constituir como mandatário o advogado que presta apoio jurídico ao sindicato.

SECÇÃO II

Da direção

Artigo 27.º

Constituição

4- Na primeira reunião, os membros efetivos elegem de entre si o presidente, o vice-presidente, o secretário-geral, vice-secretário-geral, secretário-geral adjunto, três secretários coordenadores, um tesoureiro e um tesoureiro adjunto, os quais constituem uma comissão executiva a quem compete a gestão corrente do sindicato.

Artigo 30.º-A

Advogado do sindicato

1- O sindicato pode dispor de advogado ou advogados para a prestação de apoio jurídico institucional, competindo à direção a sua contratação, a definição das condições do respetivo mandato e a cessação de funções.

2- O advogado do sindicato exerce a sua atividade com autonomia técnica e independência profissional, nos termos do estatuto, da Ordem dos Advogados e das regras deontológicas aplicáveis, não podendo ser instruído a adotar posição jurídica, interpretação normativa ou estratégia processual que considere contrária à lei, à deontologia da profissão ou ao interesse do sindicato ou do associado patrocinado.

3- Sem prejuízo do número anterior, a atuação do advogado do sindicato subordina-se à orientação e escrutínio institucional da direção, a quem compete, designadamente:

- a) Definir as prioridades e áreas de intervenção jurídica do sindicato;
- b) Decidir sobre a assunção, prosseguimento, transação ou desistência de processos em nome do sindicato;
- c) Afetar os meios e recursos necessários a cada processo;
- d) Exigir informação e prestação de contas periódica sobre o estado dos processos em curso.

4- O advogado do sindicato não está sujeito a regime de exclusividade nem assume, nessa qualidade, o patrocínio judiciário individual de associados, salvo mediante prévia autorização da direção e nos termos do artigo 7.º-A, sem prejuízo das regras deontológicas aplicáveis aos profissionais forenses.

5- O advogado do sindicato está vinculado a dever de sigilo institucional perante terceiros, sem prejuízo do dever de segredo profissional para com o associado que patrocine ao abrigo do número anterior.

Artigo 30.º-B

Prevenção de conflitos de interesses e continuidade do patrocínio

1- Em situações de conflito de interesses, designadamente entre associados e o sindicato, entre órgãos do sindicato ou no âmbito de processos disciplinares, deve ser assegurada a separação entre o apoio jurídico institucional e o patrocínio judiciário individual.

2- Nestas situações, o patrocínio judiciário será sempre assegurado por advogado livremente escolhido pelo associado ou pelas partes envolvidas.

3- Nos casos em que a direção delibere não prosseguir, não patrocinar ou não custear determinado processo em nome do sindicato, o associado pode optar por prosseguir com o mesmo a título individual, mediante constituição de mandato próprio, correndo os respetivos honorários, custas e demais encargos processuais, incluindo os referidos no número 7, exclusivamente por conta do associado.

4- A deliberação da direção prevista no número anterior é sempre fundamentada, devendo identificar expressamente se a decisão de não prosseguir se baseia em juízo sobre o mérito ou a viabilidade jurídica da pretensão, ou em razões de outra natureza, nomeadamente afetação de meios ou definição de prioridades institucionais.

5- O advogado do sindicato só pode aceitar o mandato individual previsto no número 3 quando a deliberação da direção não se tenha fundado em juízo sobre o mérito ou a viabilidade jurídica da pretensão nos termos do número anterior, e desde que inexista conflito de interesses ou impedimento deontológico, designadamente quando a contraparte no processo seja o próprio sindicato, um seu órgão ou outro associado. Fora destas condições, o patrocínio individual é assegurado por advogado distinto, livremente escolhido pelo associado.

6- Aceite o novo mandato nos termos do número anterior, o advogado passa a atuar exclusivamente ao serviço do associado, cessando toda e qualquer responsabilidade do sindicato pela condução, custos, resultado ou consequências do processo, sem prejuízo do dever de sigilo quanto à informação obtida no âmbito do apoio jurídico institucional anteriormente prestado.

7- A deliberação da direção é comunicada ao associado por escrito, no prazo máximo de 10 dias úteis a contar da mesma, com indicação clara do fundamento nos termos do número 4 e do prazo de 10 dias úteis, a contar da receção da comunicação, para o associado manifestar a intenção de prosseguir a título individual, findo o qual se considera precludido o direito de continuidade do apoio jurídico até então prestado.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 52.º

Contribuição solidária em caso de sucesso judicial

1- Em caso de êxito judicial obtido em processos acompanhados institucionalmente pelo sindicato, pode ser livremente prevista e aceite uma contribuição solidária a favor do sindicato.

2- A contribuição:

- a) Não se confunde com honorários do advogado;

- b) Não constitui retenção automática da indemnização;
 - c) Depende de previsão estatutária ou regulamentar e de aceitação expressa do associado.
- 3- As condições e percentagens aplicáveis são definidas em regulamento aprovado pela assembleia geral.

Artigo 67.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 27 de agosto de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 9 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

UGT - Coimbra, União Geral de Trabalhadores de Coimbra - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de julho de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - José Ribeiro Jacinto Santos - SINTAP.

João Pedro Caetano Cainé - SPZC.

João Manuel Simões Carvalho Lopes - SBC.

João Carlos Simões Faria - SINDEL.

José Manuel Oliveira Alfaiate - FNE.

Mário José Saraiva Cação - SINTAP.

Elsa Margarida Santos Dias - SINDEP.

Suplentes:

Micael José Jesus Monteiro - SINDEL.

Rita Alexandra Rodrigues Alves - SPZC.

Maria Fátima Simões Gonçalves - SINDEP.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de maio de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2023.

CAPÍTULO I

Da denominação, natureza jurídica, âmbito, sede e fim

Artigo 1.º

1- A Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC, designada abreviadamente por APEC, é uma associação de duração por período indeterminado, de direito privado e sem fins lucrativos.

2- A APEC rege-se pelo disposto nestes estatutos e, em tudo o que neles for omissivo, pela legislação em vigor, nomeadamente, a que consta dos artigos 445.º a 456.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho, abreviadamente CT).

Artigo 2.º

A APEC é constituída por todas as pessoas singulares ou coletivas residentes em Portugal, as quais se dediquem legalmente à atividade do ensino de condução automóvel, à atividade dos exames de condução e à segurança na circulação rodoviária, para cumprimento do número 2, alínea a) do artigo 442.º do CT.

Artigo 3.º

1- A associação tem a sua sede em Lisboa, sita na Rua André Vidal de Negreiros, n.º 30- B, 1950-023 Lisboa.

2- Sempre que se mostre necessário ou conveniente, tendo em vista a mais eficiente defesa dos interesses dos associados, poderão ser criadas, com carácter permanente ou temporário, delegações regionais, as quais terão a estrutura orgânica e competência que a assembleia-geral fixar.

Artigo 4.º

A APEC tem por fim:

a) A promoção e defesa dos interesses dos seus associados, representando-os perante quaisquer pessoas, coletivas ou singulares, autoridades, entidades, grupos económicos, sindicatos, associações de trabalhadores ou patronais ou qualquer entidade pública ou privada;

b) Celebrar convenções coletivas de trabalho, conforme estipula o artigo 443.º do CT;

c) Realizar estudos e pesquisas técnicas relacionados e destinados a melhorar as atividades específicas das suas associações;

d) Promover o conhecimento de meios para a prevenção de acidentes rodoviários;

e) Promover e implementar centros de realização de exames de condução para todas as categorias de veículos;

f) Promover, ministrar e realizar cursos de formação para examinadores, diretores e instrutores de condução;

g) Promover, ministrar e realizar cursos de atualização para examinadores, diretores e instrutores de condução;

h) Promover a formação profissional para os seus trabalhadores e associados;

i) Prosseguir na formação de atividades profissionais na melhoria de condições para os seus associados;

j) Prossecução de ações, eventos e campanhas de prevenção e segurança rodoviária, de âmbito nacional e internacional, promovidas individualmente ou em parceria com entidades públicas e privadas, portuguesas ou estrangeiras;

k) Cooperação com entidades públicas e privadas, nacionais e internacionais, instituições governamentais, organismos supranacionais, instituições comunitárias, ONG, em projetos internacionais de consultoria, formação, educação e prevenção rodoviária a realizar em qualquer país soberano;

l) Participação com entidades congéneres nacionais e estrangeiras, com fins e objetivos similares e complementares em temáticas de segurança e prevenção rodoviária, em projetos de parceria, cooperação e até associação, com vista à defesa e promoção da formação e educação em segurança e prevenção rodoviária.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

1- Podem ser associados da APEC as pessoas singulares ou coletivas residentes em Portugal, as quais se dediquem legalmente à atividade do ensino de condução automóvel, à atividade dos exames de condução e à segurança na circulação rodoviária, para cumprimento do número 2, alínea a) do artigo 442.º do CT.

2- A admissão de associados é da competência da direção.

3- Os candidatos que pretendam ser admitidos devem apresentar os seus pedidos por escrito na sede da associação, endereçados à direção, que deverão ser instruídos com os elementos necessários à identificação do requerente e com a documentação comprovativa de que satisfazem as condições estabelecidas no artigo 2.º e 5.º dos estatutos.

4- A admissão dos candidatos a associados deverá ser apreciada na primeira reunião da direção subsequente à entrada do pedido. Depois da admissão ser aprovada pela direção e registrada na ata da reunião que teve lugar essa deliberação, só se torna efetiva após a sua notificação ao candidato. Somente a ata da admissão comprova a data de admissão e consequente antiguidade do associado.

5- A aprovação ou indeferimento do pedido deve ser notificado ao interessado no prazo de 10 dias a partir da data de decisão, considerando-se inscrito na data de notificação quando o pedido merecer aprovação.

6- Da deliberação da direção que recuse a admissão poderá o candidato recorrer, no prazo de 30 dias, a contar da notificação, para a assembleia-geral.

Artigo 6.º

São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias-gerais e nas reuniões para que forem convocados, se as quotas trimestrais estiverem liquidadas até cinco dias antes da assembleia;

b) Eleger e ser eleitos para cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos previstos no artigo 17.º, número 2;

d) Apresentar à associação as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins da mesma e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses dos associados;

e) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços nas condições previstas por lei e pelos estatutos ou regulamentos da associação ou que vierem a ser legitimamente definidas pela direção;

f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias que a associação proporcione.

Artigo 7.º

1- A representação dos associados perante a associação far-se-á pessoalmente ou através do seu legal representante, sem prejuízo das formas de mandato que a lei admita.

2- Nenhum associado será admitido a votar, por si ou em representação de outro, em assunto que lhe diga particularmente respeito.

Artigo 8.º

São deveres fundamentais dos associados:

- a) Acatar as deliberações tomadas pelos órgãos diretivos;
- b) Cumprir fielmente os regulamentos aprovados nos termos destes estatutos;
- c) Satisfazer as obrigações resultantes de quaisquer compromissos de natureza associativa;
- d) Prestar à direção as informações e esclarecimentos que esta lhe solicite;
- e) Desempenhar com zelo e dedicação os cargos e lugares para que forem designados;
- f) Concorrer pelos meios ao seu alcance para o prestígio e engrandecimento da associação;
- g) Pagar a joia pela inscrição e a quota, aprovadas pela assembleia-geral;
- h) Respeitar o bom funcionamento da associação e seu bom nome, incluindo a integridade, física ou moral, dos seus funcionários e dos membros dos órgãos sociais;
- i) Cumprir todas as outras obrigações estabelecidas na lei ou resultantes do associativismo.

Artigo 9.º

1- Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que deixarem de satisfazer as condições exigidas para a admissão referidas nestes estatutos;
- b) Os que vierem a ser excluídos da associação por motivos disciplinares;
- c) Os que deixarem de satisfazer, por um período superior a 12 meses, os encargos financeiros a que se refere a alínea g) do artigo anterior.

2- A declaração de perda de qualidade de associado compete à direção.

3- No caso referido na alínea b) do número um, pode o associado arguido interpor recurso, nos termos do número 3 do artigo 29.º

4- Quem tiver perdido a qualidade de associado, para voltar a se associar na associação implica submeter à direção nova candidatura a admissão, cumprindo os requisitos previstos no artigo 5.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Órgãos, estrutura, funcionamento

SECÇÃO I

Generalidades

Artigo 10.º

São órgãos da associação a assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

O mandato da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal é de quatro anos.

Artigo 12.º

1- Por determinação da direção os titulares de todos os órgãos da associação podem ser remunerados.

2- Os titulares de todos os órgãos sociais podem ser reembolsados, por deliberação da direção, das despesas que efetuarem ao serviço da associação, desde que devidamente documentadas.

Artigo 13.º

1- Em qualquer dos órgãos administrativos, cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao presidente o voto de desempate.

2- Os órgãos associativos podem ser destituídos, no todo ou em parte, por deliberação de assembleia-geral expressamente convocada para o efeito, a requerimento de, pelo menos, 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- A mesma assembleia-geral que deliberar nos termos do número anterior decidirá quanto à substituição dos respetivos órgãos ou dos elementos destituídos, até à realização de eleições para preenchimento dos cargos, se for caso disso.

4- Sempre que, por impossibilidade superveniente, o associado não possa exercer o cargo para que foi eleito,

proceder-se-á, no prazo de 45 dias após a data no início da impossibilidade, à eleição do substituto, que se manterá no cargo até ao final do mandato.

Artigo 14.º

As convocatórias para reunião dos órgãos sociais, designadamente da direção, do conselho fiscal e da mesa da assembleia geral, devem ser efetuadas por via eletrónica, mediante o envio de mensagem de correio eletrónico para os endereços que devem ser previamente fornecidos pelos respetivos elementos aquando da tomada de posse.

SECÇÃO II

Da assembleia-geral

Artigo 15.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2- Incumbe ao presidente convocar a assembleia-geral e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe aos secretários elaborar as atas e auxiliar o presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 16.º

Compete à assembleia-geral:

- a) Eleger e destituir a respetiva mesa, o conselho fiscal e a direção;
- b) Aprovar os regulamentos gerais da associação que não excedam os limites permitidos pela lei;
- c) Fixar as joias e quotas a pagar pelos associados;
- d) Apreciar e votar os relatórios, contas e o parecer do conselho fiscal e quaisquer outros atos e propostas que lhe sejam submetidos;
- e) Deliberar dos recursos para ela interpostos;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- g) Aprovar a criação de delegações por proposta da direção;
- h) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos que legalmente lhe sejam submetidos.

Artigo 17.º

1- A assembleia-geral reunirá ordinariamente no 1.º trimestre de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativamente ao ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunirá por iniciativa da mesa, a pedido da direção ou do conselho fiscal, e, bem assim, a pedido fundamentado e subscrito, no mínimo, por 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- De todas as reuniões será elaborada ata, que será submetida a discussão e aprovação da assembleia-geral na reunião seguinte, salvo se esta se destinar a eleições.

4- Quando um associado votar em representação de outro, não pode votar por si ou pelo outro com sentidos diferentes de voto.

Artigo 18.º

1- A convocação de qualquer assembleia-geral será feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos seus associados com a antecedência mínima de dez dias, no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião e respetiva ordem de trabalhos, sem prejuízo de poder ser adotado outro meio que garanta a efetiva convocação dos associados e respetiva prova.

2- A assembleia eleitoral será convocada com antecedência não inferior a quarenta e cinco dias.

Artigo 19.º

1- A assembleia geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente, pelo menos, metade dos associados.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia-geral funcionar com qualquer número de associados em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

3- Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, só poderá funcionar se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

Artigo 20.º

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

2- As deliberações sobre a alteração dos estatutos, bem como sobre a federação ou outra forma de associação da APEC noutros organismos, para serem válidas, necessitam de voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

3- As deliberações sobre dissolução requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

4- No caso de ser deliberado a dissolução da associação, os bens não poderão ser distribuídos pelos associados, mas serão alienados para satisfazer os compromissos laborais bem como eventuais dívidas a credores, conforme estipula o artigo 450.º, número 5 do CT.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 21.º

A direção é composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal.

Artigo 22.º

Compete à direção:

- a) Gerir a associação;
- b) Representar a associação em juízo e fora dele;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, bem como contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;
- d) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia-geral;
- e) Admitir os associados e exercer a competência disciplinar;
- f) Apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório e contas da gerência;
- g) Submeter à apreciação da assembleia-geral as propostas que se mostrem necessárias;
- h) Tomar as resoluções que se julgarem necessárias à eficaz aplicação das convenções coletivas de trabalho;
- i) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respetivo sector de atividade;
- j) Exercer as demais funções a que se não oponham a lei e os estatutos.

Artigo 23.º

1- A direção reunirá, pelo menos, uma vez por mês e sempre que for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros, se estiver atingida a hora do início dos respetivos trabalhos.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 24.º

1- Fora dos casos previstos no número três, para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, uma das quais obrigatoriamente a do presidente.

2- Os atos de mero expediente poderão ser assinados por funcionário qualificado a quem forem atribuídos poderes para tanto.

3- As contas bancárias da associação devem ter sempre quatro titulares dos cinco membros da direção e os movimentos bancários obrigam sempre a duas assinaturas entre os quatro titulares.

Artigo 25.º

1- Na eventualidade de declarada inaptidão ou morte do presidente de direção, o vice-presidente assume imediatamente o cargo de presidente de direção, com as mesmas prerrogativas estatutárias.

2- Na eventualidade prevista no número anterior, todos os membros da direção subirão um posto e o novo vogal será nomeado nos termos previstos no artigo 13.º, número 4.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 26.º

- 1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.
- 2- O conselho fiscal reunirá trimestralmente para apreciação do relatório, balanço e contas e sempre que for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros, se estiver atingida a hora do início dos respetivos trabalhos.
- 3- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.
- 4- O conselho fiscal terá, relativamente a todos os órgãos da associação, a competência legal atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO IV

Da disciplina

Artigo 27.º

- 1- Constitui infração disciplinar o não cumprimento das normas estatutárias ou regulamentares, bem como a inobservância das deliberações da assembleia geral ou da direção.
- 2- Às infrações disciplinares são aplicadas as seguintes sanções:
 - 1.º Mera advertência - Se for violada, por uma única vez, a alínea g) do artigo 8.º dos estatutos;
 - 2.º Censura - Se for violada, por uma única vez, a alínea c) do artigo 8.º dos estatutos;
 - 3.º Suspensão dos direitos associativos até um ano - Se for violada, por duas vezes, as alíneas c) e g) do artigo 8.º dos estatutos;
 - 4.º Expulsão - Se violar por uma única vez, a alínea b) do artigo 8.º dos estatutos; se violar por uma única vez o artigo 31.º dos estatutos; se for violado por três ou mais vezes as alíneas c) e g) do artigo 8.º dos estatutos; se violar por uma única vez a lei eleitoral prevista no artigo 33.º dos estatutos; e se prejudicar o bom funcionamento da associação e seu bom nome, incluindo a integridade, física ou moral, dos seus funcionários e dos membros dos órgãos sociais.
- 3- O regime disciplinar será sempre aplicado pela associação se houver violação pelo associado das diretrizes emanadas pela direção, no desrespeito pelos estatutos e pelo regulamento interno, e em tudo quanto não estiver previsto nestes estatutos, pela lei geral civil e criminal. No entanto, a expulsão só será decretada por grave violação dos deveres fundamentais dos associados e o regime disciplinar aplicado pela associação não interferirá com a atividade económica exercida pelos associados, conforme estipula o artigo 452.º, número 2 do CT.
- 4- A aplicação de sanções nos termos dos números anteriores não prejudica a possibilidade de recurso aos tribunais comuns para a obtenção judicial das importâncias em dívida.

Artigo 28.º

O regime disciplinar aplicável aos associados assegura o direito de defesa dos associados e prevê que o procedimento seja escrito e que a sanção de expulsão seja apenas aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais, nos termos do artigo 452.º do CT.

Artigo 29.º

- 1- Compete à direção apreciar e decidir os processos de infração disciplinar.
- 2- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo não inferior a 10 dias para apresentar a sua defesa.
- 3- Das deliberações da direção em matéria disciplinar cabe recurso para o presidente da assembleia, a interpor no prazo de 10 dias a contar da data da notificação da sanção, e desta poderá recorrer-se para os tribunais comuns, nos termos gerais do direito.

4- A não interposição do recurso pelo arguido, nos termos e no prazo do número anterior, implica o trânsito em julgado da decisão disciplinar.

Artigo 30.º

1- Sem prejuízo do disposto no número 2, a direção comunicará por escrito a todos os associados as sanções disciplinares aplicadas e transitadas em julgado.

2- Existirá na associação um cadastro disciplinar relativo à atividade de todas as pessoas singulares ou coletivas nela inscritas, no qual serão averbadas as penas disciplinares que lhe sejam aplicadas, com sumária descrição das infrações que as motivaram, bem como as distinções ou louvores por serviços prestados à associação.

CAPÍTULO V

Das eleições para os órgãos sociais

Artigo 31.º

1- Os associados podem concorrer com listas para os órgãos sociais, devendo apenas e necessariamente a lista para a direção da associação ser encabeçada para o respetivo cargo de presidente por associado com mais de 10 anos de filiação, e que não desempenhem quaisquer cargos ou funções, ainda que a título gratuito, em quaisquer associações ou entidades que desenvolvam atividades concorrentes.

2- A eleição de todos os órgãos sociais é feita por voto secreto, pessoalmente ou através de legal representante ou mandatário com poderes para o ato.

Artigo 32.º

1- A representação dos associados perante a associação far-se-á pessoalmente ou através do seu legal representante, sem prejuízo das formas de mandato que a lei admite.

2- Cada associado terá um voto, a partir do momento em que complete doze meses ininterruptos como associado da APEC, e a mais um voto por cada ano de inscrição ininterrupta, na data em que se realizar a assembleia geral ou as eleições para os órgãos sociais, com o limite previsto no artigo 451.º, número 2 do CT.

3- Nenhum associado será admitido a votar por si ou em representação de outro, em assunto que lhe diga particularmente respeito.

Artigo 33.º

Para efeitos regulamentares sobre os procedimentos a observar nas eleições, salvo o especialmente previsto nos estatutos, observa-se o previsto na Lei Eleitoral n.º 14/1979, de 16 de maio.

Artigo 34.º

Os associados domiciliados fora da localidade onde deve ser exercida a votação poderão votar por correspondência, desde que o seu voto seja rececionado até dois dias antes do dia designado para as eleições.

Artigo 35.º

1- Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data de tomada de posse.

2- A posse terá lugar até dois dias após a realização do ato eleitoral.

3- Até à tomada de posse dos membros eleitos mantêm-se em exercício os anteriores órgãos, podendo apenas praticar atos de mera gestão.

4- Consideram-se atos de mera gestão todos os que forem necessários ao funcionamento essencial da associação.

CAPÍTULO VI

Regulamento eleitoral**Princípios gerais**

SECÇÃO I

Artigo 36.º

Assembleia-geral eleitoral

1- Os órgãos da associação designados por mesa da assembleia-geral, direção e conselho fiscal são eleitos em assembleia-geral eleitoral, constituída por todos os associados que estejam em pleno gozo dos seus direitos na data da convocatória do ato eleitoral ou, no limite, na data até cinco dias antes do ato eleitoral.

2- As eleições deverão ter lugar no período dos três meses anteriores ao termo do mandato dos órgãos gerentes e convocada com antecedência não inferior a 45 dias pelo presidente da mesa da assembleia-geral.

3- Até cinco dias antes das eleições estará à disposição dos associados a relação dos associados no pleno gozo dos seus direitos ao ato eleitoral.

4- A assembleia-geral eleitoral é constituída pelos membros da assembleia-geral, um presidente da mesa, um 1º secretário, um 2º secretário e um delegado por cada lista concorrente.

5- A assembleia geral reunirá ordinariamente no final de cada mandato antes dos últimos três meses, para designar a assembleia-geral eleitoral, a fim de preparar o ato eleitoral dos órgãos associativos.

SECÇÃO II

Processo eleitoral

Artigo 37.º

Organização do processo eleitoral e convocatória

1- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia-geral, sendo da sua responsabilidade:

- a) Convocar a assembleia-geral eleitoral;
- b) Designar em convocatória o dia, a hora de abertura e fecho, e o local das eleições;
- c) Promover a organização da mesa de voto, dos boletins de voto e dos cadernos eleitorais;
- d) Verificar a legitimidade das candidaturas;
- e) Elaborar as listas;
- f) Verificar se os associados gozam do direito a votar;
- g) Fiscalizar o ato eleitoral;
- h) Apurar e declarar o resultado das votações, bem como elaborar a ata.

2- A convocatória da assembleia-geral eleitoral, assinada pelo presidente da mesa da assembleia geral, deve ser enviada para cada associado momento não inferior a 45 dias da data das eleições.

3- A convocatória é afixada na sede da associação e remetida, a cada associado, por meio de aviso postal.

4- Independentemente da convocatória nos termos do número anterior, é ainda dado a conhecimento a realização da assembleia-geral eleitoral nas instalações da sede institucional, em aviso afixado em local de acesso ao público da associação.

5- Da convocatória, constará obrigatoriamente o dia, a hora de abertura e fecho, e o local das eleições.

6- Os documentos decorrentes da assembleia-geral eleitoral e consequente processo eleitoral, devem estar disponíveis para consulta na sede institucional da associação, logo que a convocatória seja expedida para os associados.

Artigo 38.º

Mandato do presidente da direção

O presidente da direção da associação só pode ser eleito por três mandatos consecutivos.

Artigo 39.º

Candidaturas e listas eleitorais

1- As candidaturas a lista serão apresentadas ao cuidado do presidente da mesa da assembleia geral, obrigatoriamente, por meio de aviso postal e correio eletrónico, com a identificação pessoal dos candidatos designadamente nome completo, número de identificação, número contribuinte respectivo e morada, os cargos a desempenhar e a declaração de aceitação da candidatura.

2- Cada lista deverá ser assinada por todos os membros concorrentes, devendo incluir tantos candidatos associados da APEC quantos os lugares a preencher.

3- São admitidas candidaturas a lista somente até ao trigésimo dia anterior à data do ato eleitoral, sob pena de serem excluídas.

4- Todas as candidaturas a lista têm de indicar, caso pretendam, um delegado da lista para presenciar o ato eleitoral.

5- A cada uma das listas aceites é atribuída uma letra, por sequência de entrada.

6- As listas candidatas, com o respectivo programa, serão afixadas na sede da associação, com uma antecedência mínima de quinze dias antes da data das eleições.

7- A constituição das candidaturas a lista são, obrigatoriamente com um número mínimo de membros associados da APEC concorrentes composta por: à direção um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal; à mesa da assembleia geral um presidente, um primeiro secretário e um segundo secretário; e ao conselho fiscal um presidente, um primeiro vogal e um segundo vogal.

8- Os associados subscritores das candidaturas são identificados pelo nome completo, número do documento de identificação, número de identificação fiscal e morada.

9- Os associados subscritores das candidaturas não podem candidatar-se simultaneamente a mais do que uma lista.

10- As candidaturas a lista serão a todos os cargos associativos a eleger ou seja como lista única.

11- Compete à mesa da assembleia geral definir o calendário do ato eleitoral no qual deve constar o prazo limite para apresentação das candidaturas, o recurso e a aceitação das listas a concorrer.

12- Poderá ser suprimida qualquer irregularidade por recurso interposto pela lista candidata até trinta dias antes do ato eleitoral; para tanto, o presidente da mesa da assembleia-geral, nos dois dias posteriores à recepção das listas candidatas, notificará pessoalmente a decisão tomada ao cabeça de lista quanto à irregularidade detetada, ou por aviso afixado no local onde decorrerá o ato eleitoral.

Artigo 40.º

Aceitação de candidaturas

1- As candidaturas são aceites pela mesa da assembleia geral até trinta dias antes do dia da realização das eleições.

2- A mesa da assembleia-geral verifica a regularidade das candidaturas.

3- Com vista ao suprimimento das irregularidades encontradas, toda a documentação é devolvida às candidaturas a lista, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, as quais devem saná-las no prazo de vinte e quatro horas.

4- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decide de imediato pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

5- As candidaturas aceites, bem como os respectivos programas, são apresentados e divulgados nos locais considerados adequados.

6- A apresentação das candidaturas a lista deve seguir a ordem a cada cargo a concorrer, nomeadamente, aos cargos: da direção (presidente, vice-presidente, tesoureiro, secretário e vogal), da mesa da assembleia-geral (presidente e dois secretários) e do conselho fiscal (presidente e dois vogais).

Artigo 41.º

Funcionamento do ato eleitoral e caderno eleitoral

1- O ato eleitoral decorrerá das nove horas às treze horas, no local constante da convocatória, estando à disposição o respectivo boletim de voto de cada associado com indicação por letra das listas concorrentes.

2- A mesa será presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral e os seus dois secretários como escrutinadores, também sendo estes, se necessário, os substitutos do presidente da mesa da assembleia geral elei-

toral; cada lista candidata pode integrar como seu representante um delegado para assegurar a conformidade do ato eleitoral.

3- O presidente da mesa da assembleia geral resolverá qualquer reclamação relativa ao ato eleitoral, sem prejuízo de recurso escrito para a assembleia-geral.

4- Toda a documentação como os cadernos eleitorais, boletins de voto e ata, fazem parte dos documentos legais necessários ao processo eleitoral e só divulgados pelos meios considerados adequados, estando disponibilizados para consulta na sede da APEC.

Artigo 42.º

Comissão arbitral

1- A comissão arbitral é nomeada pela mesa da assembleia-geral e é composta por três associados que não sejam candidatos.

2- Compete à comissão arbitral analisar e decidir sobre eventuais recursos relativos ao resultado do ato eleitoral.

Artigo 43.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista do número 1 do artigo 40.º e termina vinte e quatro horas antes do ato eleitoral.

2- A campanha eleitoral é orientada livremente pelas candidaturas das listas concorrentes.

3- A assembleia-geral eleitoral zela pela equidade entre as candidaturas a lista.

Artigo 44.º

Mesa de voto

1- A mesa de voto funciona em local a determinar pela mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no ato eleitoral.

2- A assembleia-geral eleitoral promove a constituição da mesa de voto, em conformidade com os membros designados, antes do ato eleitoral.

3- À mesa de voto compete dirigir o processo eleitoral.

4- Compete ainda à mesa de voto pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

Artigo 45.º

Votação

1- Gozam de capacidade eleitoral os associados com, pelo menos, um ano de vida associativa, que tenham as suas quotas em dia e não estejam suspensos.

2- O voto é secreto.

3- Os associados podem ser representados por outros associados, ou seja, por procuração, bastando para tal o documento ser dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, com a assinatura conforme à que consta no documento de identificação do associado e entregue à data do ato eleitoral.

4- A identificação do votante no ato das eleições é feita através do documento de identificação pessoal com fotografia e, caso seja legal representante de empresa associada, mediante exibição de certidão comercial em vigor.

5- Identificado o votante, este receberá, da mão do presidente da mesa de voto, o seu respetivo boletim de voto.

6- Deve o votante, em local previamente definido e afastado da mesa, assinalar com uma cruz a sua escolha e dobrar o boletim em quatro, entregando-o em seguida ao presidente da mesa de voto que os introduz na urna enquanto os secretários procedem à descarga nos cadernos eleitorais.

7- A entrega de um boletim de voto não preenchido significa voto em branco. A sua entrega de modo diverso do disposto no número 6 deste artigo ou inutilizado de qualquer outra forma, implica a nulidade do voto.

8- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) Chegue à posse do presidente da mesa da assembleia-geral, dobrado em quatro, dentro de um envelope fechado e anónimo. Este envelope deve ser introduzido num outro envelope, endereçado e remetido por cor-

reio, devidamente acompanhado do nome completo, do número do documento de identificação pessoal e do número do associado;

b) Só serão considerados os votos por correspondência recebidos e colocados em urna fechada, nas instalações da sede da APEC, até dois dias antes da abertura das urnas;

c) Os votos devem chegar à mesa de voto em urna selada, proveniente da sede da APEC.

Artigo 46.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto, todos do mesmo formato e do mesmo tipo de papel, terão apenas impressa a indicação das listas concorrentes identificadas pelas letras que lhes foram atribuídas, um quadrado onde os associados votantes colocarão uma cruz na lista escolhida e ao votante serão entregues tantos boletins de voto consoante o número de votos a que tem direito.

2- Os boletins de voto por correspondência são diferentes na cor de fundo dos boletins de voto presencial.

3- Exemplares dos boletins de voto presencial são afixados junto da mesa de voto.

Artigo 47.º

Apuramento dos resultados

1- Quando a votação terminar proceder-se-á imediatamente à contagem dos votos, à elaboração da ata e afixação dos resultados provisórios.

2- No caso da existência de várias candidaturas considera-se eleita a lista que obtiver o maior número de votos, não se considerando como tal os votos brancos ou nulos e as abstenções.

3- Consideram-se votos nulos os que contenham alguma inscrição, rasura ou corte.

4- Se houver empates entre as candidaturas mais votadas, procede-se a novo sufrágio, ao qual apenas serão admitidas as listas mais votadas e que não tenham retirado a sua candidatura.

5- A divulgação dos resultados é feita no final da assembleia-geral eleitoral.

Artigo 48.º

Recursos

1- Os delegados das listas concorrentes podem apresentar à mesa da assembleia-geral eleitoral recurso dos resultados apurados, com fundamento em irregularidades comprovadas, até 24 horas após o encerramento do ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia-geral na análise do recurso pode ouvir o conselho fiscal que se deverá pronunciar no prazo de 24 horas, a fim de tomar a devida decisão nas 24 horas seguintes, comunicando-a de imediato ao recorrente.

3- Qualquer candidato pode interpor recurso no prazo de 24 horas, por escrito, com fundamento em irregularidades do ato eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia geral, após a divulgação da ata do processo eleitoral.

4- A mesa da assembleia geral deve apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos interessados, por escrito.

5- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a comissão arbitral, que decide no prazo de 48 horas em última instância.

6- O recurso para a comissão arbitral tem de ser interposto por escrito num prazo de 24 horas após a comunicação da decisão do número 4 do presente artigo.

Artigo 49.º

Ato de posse

1- Após a proclamação dos resultados definitivos, a afixar na sede da associação, o presidente da mesa da assembleia geral, conferirá posse aos dirigentes eleitos nos 2 dias seguintes à eleição.

2- Caso o presidente cessante da mesa da assembleia-geral não confira a posse até ao trigésimo dia posterior ao da eleição, os titulares eleitos pela assembleia-geral eleitoral entram em exercício independentemente da posse, salvo se a deliberação de eleição tiver sido suspensa por procedimento cautelar.

Artigo 50.º**Eleições extraordinárias**

1- Em caso de vacatura da maioria dos membros da direção ou do conselho fiscal, deverão realizar-se eleições extraordinárias para os cargos do órgão a preencher, no prazo máximo de trinta dias.

2- O processo eleitoral seguirá, no mais, as disposições do presente capítulo.

Artigo 51.º**Casos omissos e dúvidas**

1- Os casos omissos serão resolvidos pela mesa da assembleia geral de acordo com o estabelecido na Lei, nos estatutos e no presente capítulo.

2- A resolução das dúvidas suscitadas é da competência da mesa da assembleia geral.

CAPÍTULO VII**Do regime de financiamento****Artigo 52.º**

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias e quotas dos associados;
- b) As quantias recebidas como contrapartida por eventuais serviços prestados pela associação aos seus associados no âmbito dos seus fins;
- c) Quaisquer importâncias, fundos, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou que lhe sejam atribuídos, com salvaguarda da independência do Estado, de partidos políticos, de instituições religiosas ou associações de outra natureza, como determina o artigo 405.º, número 1 do CT.

Artigo 53.º

As despesas da associação serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes estatutos e dos regulamentos e normas dela emanados, bem como do cumprimento das disposições legais aplicáveis.

Artigo 54.º

1- O saldo da conta de gerência de cada exercício será aplicado nos termos seguintes:

- a) 10 % para a reserva obrigatória;
- b) O restante para os fins associativos que a assembleia geral determinar.

2- A reserva obrigatória só poderá ser movimentada com autorização da assembleia.

Artigo 55.º

1- A vida financeira e a gestão da associação no seu conjunto ficam subordinados a orçamento anual a aprovar pela direção e pelo conselho fiscal.

2- O orçamento ordinário de cada exercício será dado a conhecer à assembleia geral na reunião deste órgão que apreciar os documentos a que se refere o artigo seguinte.

Artigo 56.º

A direção elaborará, com referência a 31 de dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia geral do ano seguinte, acompanhados de parecer do conselho fiscal, o relatório, o balanço e as contas de cada exercício.

Artigo 57.º

O saldo da conta de gerência será aplicado de acordo com o que for decidido pela direção e pelo conselho fiscal, devendo, porém, essa aplicação ser ratificada pela primeira assembleia geral que se realizar.

CAPÍTULO VIII

Regulamento Interno

Artigo 58.º

1- Os presentes estatutos poderão ser objeto de regulamento interno em todos os aspetos que não contendam com os direitos ou deveres fundamentais dos associados.

2- O regulamento interno a que se refere o número anterior será aprovado em assembleia geral convocada expressamente para o efeito com uma antecedência mínima de 30 dias.

3- As disposições e todas as alterações do regulamento interno serão sempre objeto de aprovação em assembleia geral, cuja deliberação será tomada por maioria absoluta dos votos dos associados presentes, para cumprimento do artigo 445.º e 451.º, ambos do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IX

Disposição final

Artigo 59.º

Nos termos do artigo 446.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o exercício do cargo de presidente de direção é incompatível com o exercício de qualquer cargo em partido político, instituição religiosa ou outra associação relativamente a qual exista conflito de interesses.

Redação aprovada em assembleia geral em 26 de maio de 2026.

Registado em 20 de agosto de 2026, ao abrigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 162, do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

AEDVC - Associação Empresarial do Distrito de Viana do Castelo - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de novembro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Burgos & Caravelas Imp. e Exp. L.^{da}, representada por Manuel Lima da Cunha Júnior.

Vice-presidente - Azul Disponível, L.^{da}, representada por Adérito Faneca.

Vice-presidente - Restaurante Rocha Camelo, L.^{da}, representada por Pedro António Vieira Lousinha.

Vice-presidente - VIVE Experiência - Prom. e Anim. Turística, Unipessoal, L.^{da}, representada por Nuno Miguel Barbosa.

Vice-presidente - Sandro Durães.

Suplentes:

Ricardo Manuel Ribeiro Forte - Instituto de Formação e Transportes - Passos de Sá, L.^{da}, representada por Luís Filipe Sanches Ferreira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de abril de 2026, para o mandato de três anos.

Presidente - Lufthansa LGSP, representada por Paulo Geisler.

Vogal - TAP Air Portugal, representada por António Reis.

Vogal - EuroAtlantic Airways, representada por João Loureiro.

Vogal - British Airways, representada por Luís Quintino.

Vogal - SATA, representada por Marília de Fátima Azevedo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) - Substituição

Na identidade dos membros da direção da Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), eleitos em 18 de novembro de 2024 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2025, foram efetuadas as seguintes substituições:

Vice-presidente - Vila Vita Parc, L.^{da}, representada por José Vila-Nova, passa a ser representada por André Filipe Furtado Pinto.

Vice-presidente - Minor Hotels Portimão, SA, representada por Jorge Beldade, passa a ser representada por João Ricardo Anacleto Guerreiro de Jesus.

Vice-presidente - SGEHR, Soc. Gestora e Exp. Hotéis e Resorts, SA, representada por Sérgio Leandro, passa a ser representada por Silvana Raquel Ferreira Duarte da Costa Pombo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Góis - 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 STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de agosto de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na Câmara Municipal de Góis.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que no dia 25 de novembro de 2026, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Município de Góis
Praça da República, 3330-310 Góis.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

SNA Europe (Industries), L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa SNA Europe (Industries), L.^{da}, realizada em 30 de junho de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2026.

Efetivos:

Fernando da Costa Santos.

António Manuel Quintas Carvalho.

Suplentes:

Ana Fernanda Azevedo da Silva.

Rosa Maria dos santos Costa Carvalho.

Registado em 27 agosto de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 45, a fl. 174 do livro n.º 1.