

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 45/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE 5

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros 12
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 14
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras 16
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 18
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal 20
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos) 22
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE 24

– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros	26
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL	28
– Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro	30
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos)	32
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal	34
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul	36
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros	38
– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE	40

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e outra/texto consolidado	42
– Contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial	79
– Acordo de empresa entre a NORMAX - Fábrica de Vidros Científicos, L. ^{da} e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outra	81
– Acordo de empresa entre a MUDUM - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras	83

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I - ESTATUTOS:

– Sindicato Independente dos Trabalhadores das Florestas, Ambiente e Proteção Civil - SinFAP que passa a denominar-se Sindicato Independente dos Trabalhadores da Floresta, Ambiente e Proteção Civil - SinFAP - Alteração	86
--	----

II - DIREÇÃO:

– Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos - SISTERP - Eleição	103
---	-----

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I - ESTATUTOS:

- Associação dos Transitários de Portugal - APAT - Alteração 104

II - DIREÇÃO:

- ACIPS - Associação Comercial e Industrial de Ponte de Sor - Eleição 120

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II - ELEIÇÕES:

- Caixa Geral de Depósitos, SA - Substituição 121

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Hubel Infraestruturas e Serviços, L.^{da} - Eleição 122
- Unidade Local de Saúde da Cova da Beira, EPE - Eleição 123

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

Direção-Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP).

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 45/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE**Preâmbulo**

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade ao Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais (CSTAF) para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP. Atendendo às especificidades dos serviços do CSTAF na administração judicial e disciplina dos magistrados da jurisdição administrativa e fiscal, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Nos termos da LTFP, e considerando a especificidade das funções de apoio à jurisdição administrativa e fiscal, bem como a necessidade de conciliar eficiência organizacional com condições modernas de trabalho, é celebrado o presente ACEP entre:

– O Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais (CSTAF), enquanto entidade empregadora pública, representada pelo seu Presidente, Juiz Conselheiro, Jorge Miguel Aragão Seia e pela sua Juíza-Secretária, Desembargadora Eliana de Almeida Pinto;

E

– O Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos (STE), enquanto organização sindical subscritora, representada pela Presidente da Direção, Rosa da Silva Fernandes e Sousa e pelo Vice-Presidente da Direção, José Carlos Fragoso.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1- Serão abrangidos pelo presente ACEP todos os trabalhadores das carreiras gerais - Técnico Superior e Assistente Técnico - do mapa de pessoal do CSTAF que estejam afetos à Secretaria, aqui se incluindo a Direção de Serviços de Administração-Geral, ao Gabinete de Apoio ao Presidente e Juiz-Secretário, ao Núcleo de Acompanhamento à Gestão dos Tribunais, à JAF-TV e ao Núcleo de Auditoria Interna, Risco e Cibersegurança.

2- A sua duração inicial é de 3 anos, finda a qual se renovará automaticamente por períodos de 5 anos.

3- Caso se verifique a intenção de proceder à alteração do presente ACEP, tal poderá ocorrer após o término da sua duração inicial, mediante iniciativa de qualquer das partes, com pré-aviso de 60 dias.

4- A não renovação automática do presente acordo, no termo do período de vigência de 5 anos, deverá igualmente ser comunicada mediante pré-aviso, com a antecedência mínima de 60 dias.

5- Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

6- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 3 5 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Entrada em Vigor

O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte à sua publicação.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

2- Compete ao CSTAF estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, mediante regulamento interno da organização dos tempos de trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto no n.º 2 da presente cláusula, se pelo CSTAF ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes.

4- O CSTAF está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Horário Flexível;
- d) Isenção de Horário, e
- e) Teletrabalho, permanente ou híbrido.

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

Cláusula 6.^a**Horário rígido**

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

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

Cláusula 7.^a**Jornada contínua**

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho.

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

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante.

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a**Horário flexível**

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

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

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, pelo que não podem ser violadas as seguintes plataformas fixas quanto às horas de entrada e saída do serviço:

i) Período da manhã (10.30 horas - 12.30 horas);

ii) Período da tarde (14.30 horas - 16.30 horas).

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

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;

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

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, até ao limite de 7 horas, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, permitindo, no caso do excesso, a dispensa de até duas plataformas fixas.

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

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

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

Cláusula 9.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado;

2- Os trabalhadores do Núcleo de Auditoria Interna, Risco e Cibersegurança, do Secretariado Executivo no Gabinete de Apoio ao Presidente e Juiz-Secretário do CSTAF, do Canal JAF – TV e da Equipa de Tecnologias da Informação e Comunicação exercem funções em regime de isenção de horário.

3- O regime não prejudica direitos de descanso, nem deveres funcionais e pode ser acumulado com o regime de teletrabalho.

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

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

6- Os trabalhadores, no máximo de dois, que fizerem secretariado executivo no Gabinete de Apoio ao Presidente e Juiz-Secretário do CSTAF, nos termos do artigo 118.º, n.º 1, alínea b), e n.º 4, da LTFP, poderão ter um alargamento da prestação laboral, no máximo de duas horas por dia, duas vezes por semana, a negociar com o Juiz-Secretário do CSTAF;

7- Os trabalhadores do Canal JAF – TV, nos termos do artigo 118.º, n.º 1, alínea b), e n.º 4, da LTFP, poderão ter um alargamento da prestação laboral, no máximo de duas horas por dia, a negociar com o Juiz-Secretário do CSTAF.

8- Os trabalhadores da Equipa de Informática do CSTAF, nos termos do artigo 118.º, n.º 1, alínea b), e n.º 4, da LTFP, poderão ter um alargamento da prestação laboral, no máximo de duas horas por dia, a negociar com o Juiz-Secretário do CSTAF, sob proposta do Coordenador da Equipa TIC;

9- O trabalho prestado no âmbito do alargamento da prestação laboral, ou/e em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos do artigo 162.º da LTFP.

Cláusula 10.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

a) Trabalhador deficiente;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

5- Por acordo entre o empregador público e o trabalhador, e a solicitação deste, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

6- O trabalho suplementar efetuado ao abrigo do disposto no n.º 1 do artigo 120.º da LTFP fica sujeito, por trabalhador, ao limite de 150 horas por ano.

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

Cláusula 11.^a**Limites do trabalho suplementar**

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar pode ser aumentado até ao limite de 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

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

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a identificar a necessidade da realização de trabalho suplementar e a validar o registo de horas por trabalho suplementar efetuado pelo trabalhador, após a sua prestação.

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

Cláusula 12.^a**Teletrabalho**

1- O teletrabalho é uma modalidade de prestação de trabalho realizada com subordinação jurídica do trabalhador, através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho pode assumir as seguintes modalidades:

a) Teletrabalho em permanência, que consiste no exercício de funções em teletrabalho cinco dias por semana;

b) Teletrabalho em alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, permitindo o exercício de funções em teletrabalho até dois dias por semana, desde que sejam assegurados, no mínimo, três dias de trabalho presencial. Excecionam-se as situações em que, por necessidade de serviço, seja exigida a presença física do trabalhador, a definir em articulação com o respetivo superior hierárquico.

c) Teletrabalho em semi-permanência com períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial, que consiste no exercício de funções em teletrabalho, quase em permanência, mas com trabalho presencial por mês de pelo menos dois dias.

3- O regime de teletrabalho apenas é aplicável se o conteúdo funcional que caracteriza o posto de trabalho for compatível com o desempenho da atividade à distância pelo trabalhador e se existirem recursos e meios tecnológicos para o efeito.

4- Consideram-se atividades compatíveis com o regime de teletrabalho, as que sejam executadas com autonomia, designadamente a elaboração de estudos, pareceres, relatórios, informações, assim como outras atividades ou tarefas que possam ser executadas remotamente.

5- Exercerão a atividade em regime de teletrabalho, os trabalhadores:

a) Do Núcleo de Auditoria Interna, Risco e Cibersegurança – teletrabalho em regime de semi-permanência, com presenças obrigatórias na sede do CSTAF, em Lisboa, uma vez a cada 15 dias, em dias a acordar com o Juiz-Secretário do CSTAF, sem prejuízo das deslocações à sede do CSTAF sempre que o plano anual de auditorias ou as auditorias reativas ordenadas o exijam, bem como sempre que o Presidente ou o Juiz-Secretário o determinem;

b) Do Gabinete de Apoio ao Presidente e ao Juiz-Secretário do CSTAF, até duas vezes por semana, a negociar com o Juiz-Secretário do CSTAF;

c) Do Serviço de Protocolo e Relações Internacionais do CSTAF, até duas vezes por semana, a negociar com o Juiz-Secretário do CSTAF;

d) Do Núcleo de Acompanhamento da Gestão dos Tribunais, até duas vezes por semana, a negociar com o Juiz-Secretário do CSTAF;

e) Do Canal JAF-TV, uma vez por semana, a negociar com o Juiz-Secretário do CSTAF;

f) Da Secretaria do CSTAF, nos termos seguintes:

i) Secção de recrutamento, mobilidades, movimentos judiciais e recursos humanos (SRMMJRH), até duas vezes por semana, dependendo das carreiras, a negociar com o dirigente da Direção de Serviços de Administração Geral;

ii) Secção de gestão financeira, orçamental, património e fundos europeus (SGFOPFE), até duas vezes por semana, dependendo das carreiras, a negociar com o dirigente da Direção de Serviços de Administração Geral;

iii) Equipa de Tecnologias da Informação e Comunicação, até três dias por semana, dependendo das carreiras, a negociar com o coordenador da Equipa TIC.

6- Atendendo à necessidade de desempenho de funções em regime presencial na sede do CSTAF, nos termos determinados, os trabalhadores beneficiarão da atribuição mensal dos títulos de transporte necessários às respetivas deslocações, não sendo devida qualquer outra compensação ao abrigo da Portaria n.º 292-A/2023, de 29 de setembro.

Artigo 13.º

Monitorização do desempenho em teletrabalho

A avaliação do trabalhador em regime de teletrabalho é feita através de objetivos de produtividade, definidos e monitorizados pelo superior hierárquico, em conformidade com os objetivos contratualizados no âmbito do SIADAP — Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública.

Cláusula 14.ª

Dia do aniversário

1- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário, sem possibilidade de transferência para outro dia, caso ocorra em fim de semana ou feriado.

2- Em ano comum, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

Cláusula 15.ª

Férias

1- Ao período normal de férias estabelecido pela lei, acrescem até 3 dias úteis, tendo por referência a última avaliação de desempenho atribuída.

2- Para efeitos do número anterior serão consideradas as seguintes menções:

- a) Excelente ou Muito Bom – 3 dias;
- b) Bom – 2 dias;
- c) Regular – 1 dia.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, os seguintes dias, a determinar consoante a idade do trabalhador a 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, após completar 39 anos de idade e desde que detenha menção positiva obtida na última avaliação de desempenho atribuída:

- a) 1 dia até completar 49 anos de idade;
- b) 2 dias até completar 59 anos de idade;
- c) 3 dias a partir de 60 anos de idade.

CAPÍTULO III

Segurança, Higiene e Saúde no trabalho

Cláusula 16.ª

Gabinete de SHS no trabalho

1- O CSTAF obriga-se a constituir, até final de 2027, na Secretaria um Gabinete de Segurança, Higiene e Saúde no trabalho, visando a prevenção de acidentes e doenças profissionais, bem como a valorização e dignificação do trabalho.

2- O CSTAF obriga-se a prevenir riscos para a segurança e saúde, bem como a adotar as medidas de proteção e de prevenção relativas quer ao posto de trabalho, como às particularidades de cada uma das carreiras da Administração Pública constantes no seu mapa de pessoal.

3- Anualmente o CSTAF obriga-se a criar um programa anual de prevenção de riscos, estabelecendo objetivos, metas e responsáveis com estabelecimento de periodicidades, designadamente assegurando, em especial, a:

- a) Realização de exames periódicos de saúde aos trabalhadores;
- b) Apoio psicossocial, promovendo a saúde mental, oferecendo apoio e combatendo riscos psicossociais.

CAPÍTULO IV

Cláusula 17.^a**Disposições Finais**

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste ACEP.

2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte e é presidida pelo Juiz-Secretário do CSTAF.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 60 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 30 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

6- As deliberações da Comissão Paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

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

8- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do CSTAF.

9- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

10- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por email.

Lisboa, 7 de julho de 2026.

Pelo Conselho Superior dos Tribunais Administrativos e Fiscais:

Jorge Miguel Aragão Seia, presidente, juiz conselheiro.

Eliana de Almeida Pinto, juíza-secretária, desembargadora.

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

Rosa da Silva Fernandes e Sousa, presidente da direção.

José Carlos Fragoso, vice-presidente da direção.

Depositado em 3 de agosto de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 52/2026, a fl. 107 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros

O contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2025, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2025, e suas alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2026, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A FNE - Federação Nacional da Educação requereu a extensão do contrato coletivo e suas alterações, na área mesma área geográfica e âmbito, às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes, com exclusão das instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP e na União das Mutualidades Portuguesas.

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, 11 341 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 92,1 % são mulheres e 7,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2808 TCO (24,8 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 8533 TCO (75,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,1 % são homens e 92,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,4 % 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 do 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 condições de trabalho previstas no contrato coletivo e suas alterações às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, conforme requerido, 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 no setor social.

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 pedido de emissão de portaria de extensão, que é posterior ao depósito da alteração 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 a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS deduziram oposição, requerendo a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos por estas representados, alegando, em síntese, o direito de liberdade de filiação dos referidos trabalhadores e de autonomia coletiva das associações sindicais.

Analisada a oposição importa salientar que, de acordo com o disposto no número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho, a emissão de portaria de extensão visa somente as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável no mesmo âmbito. Não obstante, considerando que assiste às federações sindicais oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por estas representados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos referidos trabalhadores.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2025, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2025, e suas alterações publicadas no mesmo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP e na União das Mutualidades Portuguesas.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

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

5- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

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 em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2026.

31 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 dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a Associação dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2026, abrange as relações de trabalho entre empregadores que nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, com exceção dos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação, se dediquem à atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal, e atividades conexas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas pelo mesmo, na mesma área geográfica e setor de atividade, com exceção dos setores de abate de aves, das cooperativas agrícolas, das adegas cooperativas, das associações de beneficiários e regantes, das empresas florestais, agrícolas e do ambiente e das empresas e organizações de produtores de frutas e hortícolas.

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 os dados da amostra, o estudo indica que para 407 TCO (96 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 17 TCO (4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 76,5 % são homens e 23,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,1 % na massa salarial para o 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 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 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 a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição, requerendo a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, alegando, em síntese, o direito de liberdade de filiação dos referidos trabalhadores e de autonomia coletiva da federação sindical.

Analisada a oposição importa salientar que, de acordo com o disposto no número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho, a emissão de portaria de extensão visa somente as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável no mesmo âmbito. Não obstante, considerando que assiste à federação sindical oponente 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 dos Agricultores do Ribatejo - Organização de Empregadores dos Distritos de Santarém, Lisboa e Leiria e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2026, são estendidas nos distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, exceto nos concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade agrícola, pecuária, exploração silvícola ou florestal e atividades conexas 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 as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A extensão prevista na alínea a) do número anterior não é aplicável à atividade de abate de aves, às cooperativas agrícolas, às adegas cooperativas e às associações de beneficiários e regantes.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados 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 cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2026.

31 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 Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2026, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de laticínios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, 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 possíveis 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 1177 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 51,7 % são mulheres e 48,3 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 741 TCO (63 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 436 TCO (37 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 38,5 % são homens e 61,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial para o total dos trabalhadores e de 3,4 % 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 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 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 anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição desta Federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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 das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas à base de leite, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela 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 julho de 2026.

31 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 LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2026, abrange, as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas, e trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical outorgante.

As partes outorgantes requereram a extensão do acordo coletivo aos trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante ao serviço das empresas 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. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 107 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 16,8 % mulheres e 83,2 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 38 TCO (35,5 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 69 TCO (64,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 88,4 % são homens e 11,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,0 % 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 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 empresas outorgantes.

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 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 n.ºs 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, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e a data da produção dos 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 22, de 13 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 LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2026, são estendidas, no território do Continente, às relações de trabalho entre os empregadores outorgantes que se dediquem à atividade de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas 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 janeiro de 2026.

31 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 LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal

O acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2026, abrange as relações de trabalho entre empregadores outorgantes que, no território nacional, se dedicam às atividades de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas e trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

As partes signatárias requereram a extensão do acordo coletivo aos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes, 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 de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 44 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, todos do género masculino. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1 TCO (2,3 % do total) a remuneração devida é igual ou superior à remuneração convencional enquanto para 43 TCO (97,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 11,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 12,3 % 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.

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 não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho entre os trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes.

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, 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

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal, 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 mesmas empresas e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias 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 cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

31 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 Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2026, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores do setor da indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta, e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, 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 de 2024. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 131 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 64,9 % são mulheres e 35,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 74 TCO (56,5 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 57 TCO (43,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 29,8 % são homens e 70,2 % são mulheres. 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 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 um ligeiro aumento 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 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 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 os empregadores filiados na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares, na AIPAN - Associação

dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte, e na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, e os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal foram excluídos do âmbito de aplicação das anteriores extensões, mantêm-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 pedido de emissão de portaria de extensão, que é posterior ao 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 23, de 16 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 das alterações do contrato coletivo entre Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (confeitaria e conservação de fruta - administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio 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 indústria e comércio de produtos de confeitaria e conservação de fruta 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- A extensão determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na ACIP - Associação do Comércio e da Indústria de Panificação, Pastelaria e Similares, na AIPAN - Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA.

3- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela 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 agosto de 2026.

31 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 Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS 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 Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS 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 22, de 15 de junho de 2026, abrangem no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais setores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de atividade e de 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 âmbito de setor de atividade, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não abrangidos pela convenção coletiva.

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 *ae*) 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 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 24 900 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 63,6 % são mulheres e 36,4 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 6139 TCO (24,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 18 761 TCO (75,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 71,4 % são mulheres e 28,6 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,6 % 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.

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 sector.

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 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 23, de 16 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 das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS 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 22, de 15 de junho 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 ao fabrico de calçado, bolsas de mão, marroquinaria, artigos de viagem, luvas, artigos de proteção e segurança e de desporto, correaria, componentes e demais setores afins, fabricantes e comerciantes de bens e equipamentos para essas indústrias e pelas empresas exportadoras destes ramos de atividade, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades referidas 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- As tabelas salariais e a cláusula de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2026.

31 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 da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2026, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade industrial farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias 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.

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 possíveis 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, 6409 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 60,5 % são mulheres e 39,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 4579 TCO (71,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1830 TCO (28,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 34,8 % são homens e 65,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,4 % na massa salarial para o 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.

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 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 não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por oposição desta federação sindical, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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 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 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 das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros, 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 se dediquem à atividade industrial farmacêutica, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados nas associações sindicais outorgantes;

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 nas associações sindicais outorgantes.

2- A extensão prevista na alínea *b)* do número anterior não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

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 maio de 2026.

31 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 da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2026, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade da indústria de ourivesaria 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 a todas as empresas e trabalhadores ao seu serviço.

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, 111 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 44,1 % são mulheres e 55,9 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 16 TCO (14,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 95 TCO (85,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 51,1 % são mulheres e 48,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 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 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 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 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 23, de 16 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 das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria de Ourivesaria - APIO e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho 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 da indústria de ourivesaria 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 prevista na convenção produz efeitos a partir de 1 de julho de 2026.

31 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 SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro

As alterações do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, 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 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 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 SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, 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 nas 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.

31 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2026, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários, 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, a todos os 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) 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. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2570 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 41,2 % são mulheres e 58,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1334 TCO (51,9 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1236 TCO (48,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 61,9 % são homens e 38,1 % são mulheres. 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 4,7 % 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, à semelhança das anteriores extensões, 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 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 no mesmo setor de atividade e área geográfica de aplicação da convenção existe regulamentação coletiva própria celebrada entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, e, ainda, por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a presente extensão, à semelhança das anteriores extensões, não abrange os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL, nem os empregadores filiados na NORQUIFAR.

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 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 das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio 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 comércio por grosso de produtos farmacêuticos e/ou veterinários 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 prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável a empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

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 junho de 2026.

31 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 ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal

As alterações do contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2026, abrangem, no distrito de Coimbra, as relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem às atividades de comércio a retalho e de prestação de serviços previstas na convenção, e trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical outorgante.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, na mesma área geográfica e setor de atividade, aos empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não abrangidos pela convenção.

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. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2757 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 58,9 % são mulheres e 41,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 921 TCO (33,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1836 TCO (66,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 37,3 % são homens e 62,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica a 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 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 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 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 das alterações do contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2026, são estendidas no distrito de Coimbra:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de comércio a retalho e de prestação de serviços previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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 junho de 2026.

31 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 Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2026, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor, exerçam a atividade do comércio de carnes, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, 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, 748 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 16,8 % são mulheres e 83,2 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 60 TCO (8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 688 TCO (92 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 83,9 % são homens e 16,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 4,7 % na massa salarial para o total dos trabalhadores e de 5,3 % 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.

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 que a convenção abrange o comércio grossista e o comércio retalhista de carnes, a extensão aplica-se nas mesmas atividades de acordo com os respetivos âmbitos de representação das associações outorgantes.

As anteriores extensões da convenção não abrangem as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei

n.º 218/1997, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a APED - Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição e diversas associações sindicais e pelas respetivas extensões. Deste modo, mantém-se os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção não são aplicáveis às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição desta Federação sindical, mantém-se idêntica exclusão.

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 23, de 16 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 das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Comerciantes de Carnes de Portugal - ACCP e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 23, de 22 de junho de 2026, são estendidas nos distritos de Lisboa e Setúbal e nos concelhos de Belmonte, Covilhã e Penamacor:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de carnes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A extensão prevista na alínea a) do número anterior não é aplicável às empresas não filiadas nas associações de empregadores outorgantes desde que se verifique uma das seguintes condições:

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

b) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m².

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela 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 julho de 2026.

31 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 União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros

As alterações do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2026, abrangem as relações de trabalho entre as associações mutualistas filiadas na União das Mutualidades Portuguesas que exerçam a sua atividade no território nacional, e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A União das Mutualidades Portuguesas requereu a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre as associações mutualistas não filiadas na união outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, 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 de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 607 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO) excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 87,6 % mulheres e 12,4 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 195 TCO (32,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 412 TCO (67,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 9 % são homens e 91 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica 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 as associações mutualistas.

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

Considerando ainda que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, no Sindicato Nacional dos Técnicos

Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, pela Federação Nacional de Professores - FENPROF, pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, nem a empregadores filiados na APM-RedMut - Associação Portuguesa de Mutualidades, por oposição das referidas associações, mantêm-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 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 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 das alterações do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2026, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre as associações mutualistas não filiadas na união outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre as associações mutualistas filiadas na união outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, no Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, pela Federação Nacional de Professores - FENPROF, pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;

b) Empregadores filiados na APM-RedMut - Associação Portuguesa de Mutualidades.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

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

31 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 Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, 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 dedicam 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 geográfica 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 possíveis 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, 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 iguais ou 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 para o total dos trabalhadores o que corresponde a um acréscimo 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 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 do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 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 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 maio de 2026.

31 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 FENAME - Federação Nacional do Metal e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros - Alteração salarial e outra/
texto consolidado**

Revisão do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de junho de 2023, alterado conforme publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 23, de 22 de junho de 2024 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 29, de 8 de agosto de 2025.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Identificação das partes**

O presente contrato é celebrado entre a FENAME - Federação Nacional do Metal e o SITESE - Sindicato do Sector de Serviços o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, a FE - Federação dos Engenheiros e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins.

Cláusula 2.^a**Âmbito territorial**

- 1- O presente contrato aplica-se em todo o território nacional.
- 2- Aplica-se também no estrangeiro aos trabalhadores ao serviço de empresas portuguesas que tenham celebrado um contrato de trabalho sem que haja sido expressamente substituído pela lei que os respetivos sujeitos tenham designado.

Cláusula 3.^a**Âmbito pessoal**

- 1- Este contrato aplica-se no setor metalúrgico e metalomecânico às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes bem como aos trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, cujas categorias estejam previstas no anexo IV.
- 2- Aplica-se ainda às relações de trabalho e que seja titular um trabalhador representado por uma das associações sindicais outorgantes, que se encontre obrigado a prestar trabalho a vários empregadores sempre que o empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho esteja igualmente abrangido pelo presente contrato.
- 3- Para efeitos de cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, estima-se que sejam abrangidos pela presente convenção coletiva 1000 empregadores e 101 000 trabalhadores.

Cláusula 4.^a**Vigência**

- 1- A presente convenção entra em vigor cinco dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Empre-*

go e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano.

3- A convenção pode ser denunciada mediante comunicação escrita com uma antecedência mínima de três meses relativamente ao termo do prazo de vigência referido no número 1, acompanhada de uma proposta negocial.

CAPÍTULO II

Princípios gerais

Cláusula 5.^a

Definições

Para efeitos do disposto neste contrato entende-se por:

- a) «Atividade» - Conjunto de funções para que o trabalhador é contratado, compreendendo as inerentes à sua categoria e as que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais lhe seja reconhecida pelo empregador qualificação adequada e que não impliquem a sua desvalorização profissional;
- b) «Categoria» - Conjunto de funções/tarefas exercidas com carácter de predominância;
- c) «Carreira» - É a sucessão de escalões correspondentes à evolução do trabalhador na sua categoria;
- d) «Promoção» - É a passagem de um profissional a um escalão, nível ou categoria superior;
- e) «Escalão» ou «nível» - É o posicionamento do trabalhador dentro da sua categoria, definido pela maior ou menor aptidão técnica e experiência profissional.

Cláusula 6.^a

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de acordo com as funções efectivamente desempenhadas, sendo vedado às entidades empregadoras atribuir-lhes profissões e escalões diferentes dos nele previstos.

2- A entrada em vigor da presente convenção coletiva obriga os empregadores abrangidos a reclassificar os trabalhadores nas categorias e níveis de qualificação previstos no anexo II.

3- Da reclassificação não pode resultar qualquer prejuízo para o trabalhador, fazendo-se a transposição para a nova categoria profissional, para igual grau ou escalão.

4- Não havendo correspondência de grau ou escalão, a transposição faz-se para o grau ou escalão imediatamente superior.

5- Na hipótese de um trabalhador possuir categoria profissional sem correspondência com nova categoria profissional, poderá mantê-la como residual, a qual se extinguirá logo que o seu contrato de trabalho cesse por qualquer forma.

6- Para efeitos de carreira e promoção releva todo o tempo decorrido nas categorias profissionais extintas ou residuais.

Cláusula 7.^a

Serviços temporários

1- O empregador pode encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos na sua profissão até ao limite de cento e vinte dias por ano desde que tal não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da sua posição.

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

Cláusula 8.^a

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada, ainda que descrita por remissão para categoria profissional, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- A mudança de trabalhador para profissão de nível inferior àquela para que foi contratado pode ter lugar mediante acordo, com fundamento em necessidade da empresa ou do trabalhador, devendo ser autorizada pelo serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral no caso de determinar redução da retribuição.

Cláusula 9.^a

Período de integração e formação

1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, de forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão.

2- O período referido no número anterior terá a duração de um ano, sendo reduzido a seis meses no caso de trabalhador habilitado com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respetiva profissão.

3- Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do valor constante na tabela de remunerações mínimas, anexo I deste CCT, para o grau menos qualificado da sua profissão.

Cláusula 10.^a

Condições de admissão

1- Salvo nos casos expressamente previstos na lei, ou por razão de profissão e ou categoria profissional que implique ou imponha outra habilitação superior, as condições mínimas de admissão são 16 anos de idade e a escolaridade obrigatória.

2- A admissão é feita a título experimental, nos termos da lei.

Cláusula 11.^a

Definição de profissões

No anexo IV deste contrato são definidas as profissões por ele abrangidas com a indicação das funções que lhes competem.

Cláusula 12.^a

Trabalho de menores

1- É válido o contrato com menores que tenham completado 16 (dezassex) anos de idade, salvo oposição escrita do seu legal representante.

2- O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando houver oposição do seu representante legal.

Cláusula 13.^a

Condições especiais de trabalho de menores

1- Aos menores é vedado o trabalho noturno, exceto quando a sua prestação seja indispensável para a respetiva formação profissional.

2- É proibida a prestação de trabalho suplementar por menores.

Cláusula 14.^a

Comissão de serviço

Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço, os cargos de administração, gerência ou equivalentes, funções de secretariado pessoal relativas aos titulares de qualquer destes cargos, funções de chefia, bem como todas aquelas funções, cuja natureza também suponha especial relação de confiança.

Cláusula 15.^a

Contratos a termo

O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado nas situações previstas na lei e noutras destinadas a satisfação de necessidades temporárias da empresa, nomeadamente em caso de:

a) Necessidade de manutenção de serviços essenciais para o regular funcionamento da empresa durante períodos de férias;

b) Atividade cujo ciclo anual de produção apresente irregularidades decorrentes da natureza estrutural do respetivo mercado, incluindo, o abastecimento de matéria-prima;

c) Acréscimos de atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da necessidade de cumprimento de encomendas que saiam do âmbito normal de atividade, avaria de equipamentos, recuperação de atrasos na produção causados por motivo não imputável à empresa;

d) Acréscimos de atividade da empresa, estabelecimento ou secção derivados nomeadamente da execução de tarefas ou satisfação de encomendas cuja quantidade total ou regularidade de entrega não estejam especificadas, encontrando-se consequentemente sujeitas a constantes flutuações de volume e regularidade.

Cláusula 16.^a

Trabalho intermitente

As empresas do setor que tenham atividade com descontinuidade ou intensidade variável, devido a manifesta oscilação da procura dos seus bens, nomeadamente devido à sazonalidade do setor de destino em determinadas épocas do ano, poderão celebrar contratos de trabalho intermitente por tempo indeterminado nos termos da lei.

Cláusula 16.^a-A

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada, mediante celebração de contrato para prestação subordinada de teletrabalho, habitualmente fora da empresa e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- O contrato obedece às disposições legais, devendo ser escrito e conter, entre outros, referência à propriedade dos instrumentos de teletrabalho, responsável pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização, identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem deve contactar no âmbito da prestação do trabalho.

3- Na ausência de estipulação em contrário, a propriedade dos instrumentos de teletrabalho, e a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e utilização cabem ao empregador.

4- O trabalhador em teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da empresa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

5- O trabalhador em teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos restantes trabalhadores, nomeadamente quanto a seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, subsídio de refeição, e limites do período normal de trabalho.

6- O contrato para prestação subordinada de teletrabalho deve regular o regime de tempo de trabalho destes trabalhadores contemplando as adaptações e flexibilização necessárias à prestação de trabalho neste regime, mas sem prejuízo do registo de tempo de trabalho que deverá ser assegurado pelo trabalhador e enviado para a empresa com a periodicidade acordada.

7- Têm direito de preferência para exercer funções em regime de teletrabalho ou de trabalho à distância os trabalhadores portadores de deficiência ou de doença crónica, ou que tenham a cargo filhos com idade até 12 anos, ou independentemente da idade que sejam portadores de deficiência ou doença crónica, ou cônjuges ou ascendentes que careçam de especial assistência em razão de doença ou idade avançada.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 17.^a

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao seu serviço com assiduidade e pontualidade;

- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador, ou as emanadas dos superiores hierárquicos dentro dos poderes que lhes forem atribuídos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação, limpeza e boa utilização dos instrumentos de trabalho que lhe forem confiados pelo empregador e devolver estes em caso de cessação do contrato;
- h) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
- k) Não consumir estupefacientes nem ingerir bebidas alcoólicas durante o período de trabalho nem compa-recer ao serviço sob o seu efeito.

Cláusula 18.^a

Deveres dos empregadores

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo assegurar a reparação dos prejuízos eventualmente resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adoptar, no que se refere ao ambiente, protecção, higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- j) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- k) Os empregadores cumprirão as disposições aplicáveis em matéria de ambiente, protecção, saúde, higiene e segurança previstas na lei.

Cláusula 18.^a-A

Proibição de assédio e discriminação

- 1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho.
- 2- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 3- Entende-se por discriminação o comportamento que privilegie, beneficie, prejudique, prive de qualquer direito ou isente de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

4- Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.

5- Todas as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas.

Cláusula 19.^a

Formação profissional e promoções

1- No sentido de melhorar e actualizar os conhecimentos e o desempenho profissional dos trabalhadores ao seu serviço, as empresas deverão assegurar anualmente um mínimo de formação profissional previsto na lei.

2- A formação profissional prevista no número anterior destina-se a assegurar a atualização constante dos trabalhadores, nomeadamente quanto ao desenvolvimento das tecnologias digitais, devendo ser promovida a formação sobre tecnologias de informação e comunicação necessária ao exercício da atividade e adequada às modificações do posto de trabalho em resultado de novas tecnologias ou equipamentos.

3- Os profissionais do 3.º e 2.º escalões que completem na mesma empresa, respetivamente 1 (um) e 3 (três) anos de serviço efectivo na mesma categoria e escalão, poderão ascender ao escalão imediatamente superior, desde que lhes sejam reconhecidos pelo empregador os conhecimentos e prática adequados e tenham obtido aproveitamento nos cursos ou acções de formação referidos no número anterior.

4- Em caso de impossibilidade de cumprimento do disposto no número 1 da presente cláusula, os profissionais dos 3.º e 2.º escalão que completem na mesma empresa, respetivamente 2 (dois) e 4 (quatro) anos de serviço efectivo na mesma profissão e escalão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se não possuírem os conhecimentos e prática adequados para a promoção.

5- Para efeitos de promoção, apenas se consideram os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, ou que forem equiparados a prestação efectiva de serviço.

Cláusula 20.^a

Refeitórios

1- As empresas devem pôr à disposição dos trabalhadores uma ou mais salas destinadas a refeitório, confortáveis, arejadas e asseadas, com mesas e cadeiras suficientes, não comunicando directamente com locais de trabalho, instalações sanitárias ou locais insalubres, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2- Nos refeitórios devem existir instalações para confecção e aquecimento dos alimentos.

Cláusula 21.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito a um subsídio de refeição no valor de 6,15 € (seis euros e quinze cêntimos), ou o seu equivalente em espécie, por cada dia completo de trabalho.

2- Não se aplica o disposto no número 1 às empresas que já pratiquem condições mais favoráveis.

3- O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição do período de férias nem para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 22.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos legalmente previstos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar injustificadamente à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste contrato;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente contrato, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhado-

res exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 23.^a

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho diário e semanal têm, respetivamente, a duração de 8 e 40 horas de trabalho efetivo, distribuídas por cinco dias da semana.

2- A duração normal de trabalho pode ser definida em termos médios, caso em que o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de 2 (duas) horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 (cinquenta) horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 6 (seis) meses, não podendo exceder 50 horas em média num período de dois meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 2 (duas) horas por dia, referidas no número 2 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar quando permitidas nos termos da lei.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de 6 (seis) meses for inferior ao período normal de trabalho previsto no número 1 desta cláusula, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste o período de horas não prestado.

7- As alterações da organização dos tempos de trabalho devem ser programadas com pelo menos 7 dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia aos representantes dos trabalhadores.

8- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 23.^a-A

Jornada contínua

1- Entre a empresa e o trabalhador poderá se acordada a prestação de trabalho em regime de jornada contínua diária.

2- No caso da prestação de trabalho neste regime exceder seis horas, deverá ser acordado um período de descanso que será considerado tempo de trabalho efetivo se não exceder 15 minutos.

Cláusula 24.^a

Fixação do horário de trabalho

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

2- Compete aos empregadores o estabelecimento dos horários de trabalho, nos termos legais.

3- Os empregadores poderão acordar com os representantes dos trabalhadores horários de trabalho que prevejam a anualização do tempo de trabalho.

4- Mediante acordo da maioria dos trabalhadores envolvidos, a prestação de trabalho poderá ser alargada até seis horas de trabalho consecutivas e o intervalo de descanso ser reduzido a meia hora.

Cláusula 25.^a

Banco de horas

- 1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa.
- 2- No âmbito do banco de horas, o período normal de trabalho pode ser alargado até 4 horas diárias e sessenta horas semanais, com o limite de 200 horas anuais.
- 3- O empregador deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em caso de força maior devidamente justificado, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.
- 4- Quando o trabalhador pretenda beneficiar do crédito de horas deverá avisar o empregador com a antecedência de 8 dias, salvo se outra inferior for acordada ou em caso de força maior devidamente justificado.
- 5- O trabalho prestado em acréscimo (crédito de horas) pode ser compensado, mediante opção do empregador, com acréscimo do período de férias ou redução equivalente do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, devendo neste caso o empregador avisar o trabalhador com 3 dias de antecedência.
- 6- Na impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita o crédito de horas será retribuído com acréscimo de 50 % ou por redução equivalente do tempo de trabalho no 1.º trimestre do ano civil seguinte.
- 7- Quando as horas não trabalhadas, ao abrigo do recurso a banco de horas através da redução do tempo de trabalho, não tenham sido saldadas até ao final do ano civil a que respeitam, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar o que é prestado fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo das disposições legais ou convencionais aplicáveis aos trabalhadores em regime de isenção, banco de horas ou adaptabilidade de horário de trabalho.
- 2- Não é considerado trabalho suplementar o período de 15 minutos de tolerância para as transações, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário, desde que tenha caráter excecional.
- 3- Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho, até ao limite de duas horas diárias.

Cláusula 27.^a

Limites do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar está sujeito aos seguintes limites
 - a) Limite anual de 200 horas;
 - b) Limite de 2 horas por dia normal de trabalho;
 - c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso ou feriado.
- 2- Os limites referidos no número anterior poderão ser ultrapassados havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 28.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período que decorre entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição do trabalho prestado durante o dia, devendo aquela percentagem acrescer a outras prestações complementares eventualmente devidas, com exceção das respeitantes aos regimes de turnos.
- 3- A retribuição auferida no número anterior poderá ser substituída por uma redução equivalente do período normal de trabalho.

Cláusula 29.^a**Isenção de horário de trabalho**

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;
- d) Profissão que possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- e) Exercício de funções de vigilância, transportes e vendas.

2- Na falta de acordo, presume-se que foi adoptada a modalidade de isenção sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

Cláusula 30.^a**Regime de turnos**

1- Considera-se trabalho por turnos a ocupação sucessiva dos mesmos postos de trabalho, a determinado ritmo, implicando que os trabalhadores possam executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- Em caso de prestação de trabalho em regime de turnos deverá observar-se, em regra, o seguinte:

- a) Em regime de 2 (dois) turnos, o período normal de trabalho semanal é idêntico ao dos restantes trabalhadores;
- b) Em regime de 3 (três) turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por 6 (seis) dias de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição no montante de:

- a) 15 % da retribuição base no caso de prestação de trabalho em regime de dois turnos, de que apenas um seja total ou parcialmente nocturno;
- b) 25 % da retribuição base no caso de prestação de trabalho em regime de três turnos, ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos.

4- O acréscimo de retribuição previsto no número anterior inclui a retribuição especial do trabalho como nocturno.

5- Os acréscimos de retribuição previstos no número 3 integram para todos os efeitos a retribuição dos trabalhadores, mas não são devidos quando deixar de se verificar a prestação de trabalho em regime de turnos.

6- Nos regimes de 3 (três) turnos haverá um período diário de 30 (trinta) minutos para refeição e este tempo será considerado para todos os efeitos como tempo de serviço.

7- Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar em regime de turnos passará imediatamente ao horário normal; as empresas reservam-se o direito de mandar proceder a exame médico, sendo facultado ao trabalhador o acesso ao resultado deste exame e aos respetivos elementos de diagnóstico.

8- Considera-se que se mantém a prestação de trabalho em regime de turnos durante as férias, sempre que esse regime se verifique até ao momento imediatamente anterior.

9- Na organização dos turnos deverão ser tomados em conta, na medida do possível, os interesses dos trabalhadores.

10- São permitidas as trocas de turno entre os trabalhadores da mesma categoria, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o empregador.

11- Os trabalhadores só poderão mudar de turno após o período de descanso semanal.

12- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a prestar trabalho em regime de turnos sem ter dado o seu acordo de forma expressa.

CAPÍTULO V

Retribuição

Cláusula 31.^a

Forma de pagamento

- 1- A retribuição será paga por períodos certos e iguais correspondentes ao mês.
- 2- A fórmula para cálculo da retribuição/hora é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo:

- RM* - Retribuição mensal;
n - Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 32.^a

Desconto do tempo de falta

1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente ao tempo de serviço correspondente às ausências, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato.

2- Para efeitos do número anterior, o tempo de falta não remunerado será descontado na remuneração mensal na base da remuneração/hora, calculada nos termos da cláusula anterior, exceto se o tempo de falta no decurso do mês for em número superior à média mensal das horas de trabalho, caso em que a remuneração mensal será a correspondente ao tempo de trabalho efetivamente prestado.

3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

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

sendo *Hs* o número de horas correspondentes ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 33.^a

Condições especiais de retribuição

1- Nenhum trabalhador com funções de chefia poderá receber uma retribuição inferior à efectivamente auferida pelo profissional melhor retribuído sob a sua orientação, acrescida de 5 % sobre esta última retribuição, não podendo este acréscimo ser inferior a 55,00 €.

2- Os trabalhadores que no exercício das suas funções procedam a pagamentos e ou a recebimentos de dinheiro e ou valores e ou procedam à sua guarda, bem como ao seu manuseamento, têm direito a um subsídio mensal para falhas, no valor de 6,5 % da média aritmética resultante da soma das tabelas I e II.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será remunerado com um acréscimo de 50 % sobre a remuneração normal em dia útil.

2- O trabalho suplementar prestado em dia útil superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com o acréscimo de 50 % na primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente.

3- Em casos de força maior ou quando se torne indispensável para assegurar a viabilidade da empresa ou ainda prevenir ou reparar prejuízos graves na mesma, o trabalho suplementar não fica sujeito aos limites previstos na cláusula 27.^a e será remunerado com o acréscimo de 75 % sobre a retribuição normal na 1.^a hora e de 100 % nas restantes, no caso de ser prestado para além de tais limites.

4- As horas suplementares feitas no mesmo dia não precisam de ser prestadas consecutivamente para serem retribuídas de acordo com o esquema anterior.

5- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20h00, a empresa é obrigada ao fornecimento gratuito da refeição ou, no caso de não possuir instalações próprias para o efeito, ao pagamento da mesma.

Cláusula 35.^a**Retribuição do trabalho em dias feriados ou de descanso**

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer concedidos pela entidade empregadora, sem que esta os possa compensar com trabalho suplementar.

2- As horas de trabalho prestado nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar serão pagas com acréscimo de 100 %.

3- As horas de trabalho prestadas em dias feriados serão pagas com acréscimo de 100 %, além do pagamento do dia integrado na retribuição mensal.

4- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 36.^a**Casos de redução de capacidade para o trabalho**

Quando se verifique diminuição do rendimento do trabalho por incapacidade parcial decorrente de doença profissional ou acidente de trabalho, pode a empresa efetuar uma redução na retribuição do trabalhador correspondente à diferença entre a capacidade plena para o trabalho e o coeficiente de capacidade efetiva para o desempenho da atividade contratada, se aquela diferença for superior a 10 %, mas não podendo resultar redução de retribuição superior a 50 %.

Cláusula 37.^a**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores com pelo menos 1 (um) ano de antiguidade, em 31 de dezembro, terão direito a um subsídio de Natal correspondente a 1 (um) mês de retribuição.

2- Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de dezembro.

3- Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fracção proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4- Em caso de impedimento para o trabalho com duração superior a 30 dias, por facto respeitante ao trabalhador, o empregador pagará o valor do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil.

Cláusula 38.^a**Data e documento de pagamento**

1- O empregador deve entregar ao trabalhador no acto de pagamento da retribuição, documento do qual conste a identificação daquele e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de segurança social respetiva, a categoria, número da apólice de acidentes de trabalho e identificação da seguradora, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos efectuados e o montante líquido a receber.

2- O pagamento efectuar-se-á até ao último dia útil do período a que respeita e dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 39.^a**Transferência de local de trabalho**

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o contratualmente definido; na falta de indicação expressa no contrato individual de trabalho, quando este não seja fixo, entende-se por local habitual de trabalho aquele a que o trabalhador esteja administrativamente adstrito.

3- O empregador deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito e de forma fundamentada com indicação da respetiva duração previsível, com a antecedência de 30 ou 8 dias, consoante se trate, respetivamente, de transferência definitiva ou temporária.

4- Os prazos de antecedência previstos no número anterior podem ser reduzidos ou excluídos por acordo das partes, ou se justificados por circunstâncias objetivas.

CAPÍTULO VI

Atividade sindical

Cláusula 40.^a

Direito à atividade sindical da empresa

1- Os trabalhadores e os sindicatos outorgantes têm direito a desenvolver atividade sindical na empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais de empresa.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos nos termos dos estatutos dos respetivos sindicatos.

3- Entende-se por comissão sindical de empresa a organização dos delegados do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento.

4- Entende-se por comissão intersindical de empresa a organização dos delegados das comissões sindicais de empresa de uma confederação, desde que abranjam no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais da empresa ou estabelecimento.

5- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade empregadora, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

6- Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações da empresa, desde que seja dado prévio conhecimento à entidade empregadora, ou seu representante, do dia, hora e assunto a tratar.

Cláusula 41.^a

Número de delegados sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais de cada sindicato a quem são atribuídos os direitos referidos na cláusula 43.^a é o seguinte:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 (um);
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 (dois);
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 (três);
- d) Empresas com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4 (quatro);
- e) Empresas com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + (n - 500) : 200$$

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 42.^a

Direito de reunião nas instalações da empresa

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de 1/3 ou de 50 dos trabalhadores do respetivo estabelecimento, ou da comissão sindical ou intersindical.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de 15 (quinze) horas em cada ano, desde que a reunião seja convocada pela comissão sindical ou intersindical, ou na falta destas, pelo delegado sindical.

3- As reuniões referidas nos números anteriores não podem prejudicar a normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade empregadora ou a quem a represente, com a antecedência mínima de 48 horas, a data e a hora e o número previsível de participantes e o local em que pretendem que elas se efectuem devendo afixar as respetivas convocatórias a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efectuar tal comunicação com a referida antecedência.

5- Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores da empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à empresa com a antecedência mínima de 6 (seis) horas.

Cláusula 43.^a**Cedência de instalações**

1- O empregador deve pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente em empresa ou estabelecimento com 150 ou mais trabalhadores.

2- Nas empresas ou estabelecimentos com menos de 150 trabalhadores, a entidade empregadora disponibilizará aos delegados sindicais, sempre que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 44.^a**Tempo para o exercício das funções sindicais**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a 8 (oito) por mês, quer se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas estabelecido no número anterior será acrescido de 1 (uma) hora por mês, em relação a cada delegado, no caso de empresas integradas num grupo económico ou em várias unidades de produção e caso esteja organizada a comissão sindical das empresas do grupo ou daquelas unidades.

3- O crédito de horas estabelecido nos números anteriores respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão comunicá-lo à entidade empregadora ou aos seus responsáveis directos com a antecedência, sempre que possível, de 4 (quatro) horas.

Cláusula 45.^a**Quotização sindical**

1- Os sistemas de cobrança de quotas sindicais resultarão de acordo entre as entidades empregadoras e os sindicatos com declaração expressa, neste sentido, dos trabalhadores indicando o respetivo sindicato.

2- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregue essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até dia 15 do mês seguinte.

3- O acordo referido no número 1 não prejudica o sistema e entrega da quotização existente na empresa e vigorará pelo prazo acordado entre as partes.

CAPÍTULO VII**Suspensão da prestação de trabalho****Cláusula 46.^a****Descanso semanal**

1- O trabalhador tem direito a dois dias de descanso semanal, complementar e obrigatório, sendo este último o domingo, sem prejuízo dos casos previstos na lei e neste contrato, bem como de outros regimes vigentes em situações de laboração contínua ou deslocação de trabalhadores no estrangeiro.

2- Sempre que possível, o empregador deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal no mesmo dia.

Cláusula 47.^a**Feriados**

1- São feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, de Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

2- Além dos dias previstos no número anterior, serão igualmente considerados feriados obrigatórios o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval, os quais poderão, todavia, ser substituídos por qualquer outro dia em que acordem o empregador e a maioria dos trabalhadores.

Cláusula 48.^a**Duração das férias**

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.
- 2- O período de férias é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) 25 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo um dia ou dois meios dias de falta ou licença;
 - b) 24 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo dois dias ou quatro meios dias de falta ou licença;
 - c) 23 dias úteis de férias se o trabalhador tiver no máximo três dias ou seis meios dias de falta ou licença.
- 3- Para efeitos do número anterior são equiparados a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, sendo apenas equiparadas a trabalho efetivo a licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, parental em qualquer modalidade, por adoção e parental complementar.
- 4- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 5- Se o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozadas as férias, estas podem ser gozadas até 30 de junho do ano seguinte.
- 6- O gozo de férias resultante do disposto no número anterior em acumulação com as férias do próprio ano não pode ultrapassar 30 dias úteis no mesmo ano civil.
- 7- Em caso de gozo de férias interpoladas deve ser salvaguardado um período mínimo de 10 (dez) dias úteis consecutivos.
- 8- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 49.^a**Subsídio de férias**

- 1- Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição base e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
- 2- O aumento do período de férias previsto na cláusula anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.
- 3- Em caso de marcação de férias interpoladas, o subsídio será pago antes do gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

Cláusula 50.^a**Acumulação de férias**

- 1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de 2 (dois) ou mais anos.
- 2- As férias podem, porém, ser gozadas até 30 de abril do ano seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar férias com familiares residentes no estrangeiro.
- 3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com o empregador.

Cláusula 51.^a**Marcação do período de férias**

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo caberá ao empregador a elaboração do mapa de férias nos termos da lei.
- 3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora com um mínimo de 10 trabalhadores só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, até 5 dias úteis durante as férias escolares do Natal e até 2 dias noutros períodos do ano, para compensação de «pontes».

Cláusula 52.^a**Exercício de outra atividade durante as férias**

1- O trabalhador não pode exercer outra atividade remunerada durante as férias, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou se o empregador o autorizar.

2- A transgressão ao disposto no número anterior, além de constituir infração disciplinar, confere ao empregador o direito de reaver o subsídio de férias na parte correspondente.

Cláusula 53.^a**Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

A entidade empregadora que, intencionalmente não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição do período em falta e o subsídio correspondente ao tempo de férias que este deixou de gozar.

Cláusula 54.^a**Férias e suspensão do contrato de trabalho**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após prestação de seis meses de efectivo serviço, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias úteis.

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

Cláusula 55.^a**Férias e cessação do contrato de trabalho**

1- Cessando o contrato de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador, além das férias vencidas se ainda as não tiver gozado, o respetivo subsídio e a parte proporcional das férias e subsídios relativos ao ano da cessação.

2- Tratando-se de contrato cuja duração não atinja 12 meses ou de cessação de contrato no ano seguinte ao da admissão, o período de férias não pode ser superior ao proporcional à duração do vínculo.

3- Em caso de cessação do contrato após impedimento prolongado do trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 56.^a**Interrupção de férias**

1- Se depois de fixada a época de férias, a entidade empregadora, por motivos de interesse da empresa a alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente este haja sofrido na pressuposição de que gozaria as férias na época fixada; em caso de interrupção de férias a entidade empregadora pagará ao trabalhador os dias de trabalho prestado com um acréscimo de 100 %.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

Cláusula 57.^a**Definição de falta**

Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

Cláusula 58.^a**Atrasos na apresentação ao serviço**

1- O trabalhador que se apresente ao serviço com atraso iniciará o trabalho salvo o disposto no número seguinte.

2- No caso da apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com

um atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente, sendo descontada a correspondente retribuição.

Cláusula 59.^a

Faltas injustificadas

As faltas injustificadas determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 60.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 (quinze) dias seguidos, por ocasião do casamento do trabalhador;
- b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos, sogros, genros, noras);
- d) As dadas durante 2 (dois) dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós por parentesco ou afinidade, netos e bisnetos por parentesco, afinidade ou adoção plena, irmãos consanguíneos ou por adoção plena e cunhados);
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;
- f) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença (incluindo consultas e exames médicos cuja marcação não dependa comprovadamente do trabalhador) acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- g) As dadas por motivo de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador nos termos da lei;
- h) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, nos termos da lei;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste contrato;
- j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
- l) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente as ausências pelo tempo necessário para doação de sangue, salvo quando haja motivos urgentes e inadiáveis de serviço que naquele momento desaconselhem o afastamento do trabalhador do local de trabalho, e para exercer as funções de bombeiro, neste caso desde que os dias de falta não excedam, em média, 3 dias por mês e não cause prejuízo sério para a atividade da entidade empregadora.

2- As faltas justificadas determinam a perda de prémios, subsídios ou gratificações directamente ligados à assiduidade, salvo disposição em contrário constante do regulamento interno da empresa.

3- Implicam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Por motivo de doença (incluindo consultas e exames médicos cuja marcação não dependa comprovadamente do trabalhador);
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As dadas por motivo de assistência inadiável e imprescindível nos termos da lei e deste contrato;
- d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

4- A perda da retribuição por motivo de faltas justificadas pode ser substituída, mediante acordo com o empregador, por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, desde que não ultrapasse 4 horas por dia e a duração do período normal de trabalho semanal não exceda 60 horas.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 61.^a

Sanções disciplinares

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

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária, com o limite de um terço da retribuição diária para infracções praticadas no mesmo dia, e em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias;
- d) Perda de dias de férias, sem prejuízo do gozo mínimo de vinte dias úteis de férias;
- e) Suspensão o trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, com o limite de 30 dias por infracção e 90 dias em cada ano civil;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

Cláusula 62.^a

Aplicação de sanções

Nenhuma sanção disciplinar poderá ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

Cláusula 63.^a

Processo disciplinar

Sempre que houver processo disciplinar com intenção de despedimento observar-se-ão as formalidades constantes da lei.

Cláusula 64.^a

Cessação do contrato de trabalho

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO IX

Ambiente, protec o, segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 65.^a

Princípio geral

1- O empregador deve observar as prescrições legais respeitantes ao ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho.

2- O trabalhador deve cumprir as prescrições de ambiente, protecção, segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções determinadas para esse fim pelo empregador.

Cláusula 66.^a

Exames médicos

1- Antes da admissão dos trabalhadores as empresas promoverão a realização de exames médicos a fim de verificarem a sua aptidão para o exercício da respetiva atividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para ocupar o lugar.

2- As empresas assegurarão obrigatoriamente o exame médico dos trabalhadores ao seu serviço, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde; igual inspecção terá lugar no caso de cessão do contrato, se o trabalhador o solicitar.

3- Os exames médicos deverão ser efetuados anualmente aos trabalhadores menores ou com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos aos restantes trabalhadores.

4- Deverão ainda ser efetuados exames médicos ocasionais sempre que haja alterações substanciais nos

meios utilizados, no ambiente e na organização do trabalho susceptíveis de repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 (trinta) dias por motivo de acidente ou de doença.

5- As empresas devem facultar o resultado dos exames médicos ao trabalhador sempre que este o solicite.

6- Os resultados dos exames referidos nesta cláusula serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

Cláusula 67.^a

Prevenção do alcoolismo

1- Não é permitida a execução de qualquer tarefa sob o efeito de álcool, nomeadamente a condução de máquinas.

2- Para efeitos de aplicação da presente cláusula, entende-se por «taxa de alcoolemia no sangue» (TAS) a concentração de álcool igual ou superior a 0,5 g por litro de sangue.

3- Considera-se estar sob o efeito do álcool e consequentemente com as capacidades intelectuais e psicomotoras diminuídas e não reunindo condições para a prestação do trabalho o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), apresente uma TAS igual ou superior à prevista no número anterior.

4- O controlo de alcoolemia será efetuado em local reservado e sem a presença de terceiros:

a) Com caráter aleatório, entre os trabalhadores que prestem serviço em postos de trabalho em que possa estar em causa o risco para a saúde e segurança do trabalhador ou de terceiros;

b) Aos trabalhadores que indiciem estado de embriaguez.

5- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores indicados na cláusula anterior, sendo que em caso de recusa, o trabalhador será impedido de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a correspondente perda da remuneração, ficando sujeito ao poder disciplinar do empregador.

6- O equipamento de medida de concentração de álcool deverá ser constituído por um analisador quantitativo com as características exigidas por lei, devidamente aferido e certificado, e por bucais higienizados de utilização individual.

7- Os exames de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), serão inseridos no âmbito da organização da segurança e saúde no trabalho, estando sujeitos a sigilo.

8- Os resultados dos testes serão registados e arquivados no processo clínico do trabalhador, sendo-lhe entregue cópia, emitindo os serviços de segurança e saúde um documento para arquivo no processo individual do trabalhador, mencionando apenas o estado de aptidão do trabalhador em termos de apto, não apto ou, ainda, apto com restrições.

9- Ao trabalhador sujeito a exame, é sempre possível requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a sua apresentação.

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

11- O trabalhador que, na sequência da realização do exame de pesquisa de álcool no ar expirado (teste de sopro), não reúna as condições para a prestação do trabalho ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

12- O trabalhador que apresente TAS igual ou superior à prevista no número 2 da presente cláusula, deverá ser alvo de aconselhamento médico por parte do serviço de medicina do trabalho, não se podendo recusar a exame médico do trabalho para avaliação e encaminhamento da sua situação.

13- Sempre que as empresas desenvolvam ações de prevenção e controlo de alcoolemia de acordo com as disposições previstas na presente cláusula, não se torna necessária a elaboração de regulamento interno para o efeito.

CAPÍTULO X

Comissão paritária

Cláusula 68.^a

Constituição

1- Durante a vigência deste contrato, será criada uma comissão paritária constituída por dois vogais em representação das associações de empregadores e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será designado 1 (um) substituto.

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

Cláusula 69.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar e integrar as cláusulas e anexos do presente contrato;
- b) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste contrato.

Cláusula 70.^a

Funcionamento

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efectivos e substitutos sejam comunicados por escrito à outra parte e ao ministério da tutela.

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

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e integram o presente contrato.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 71.^a

Caráter globalmente mais favorável

1- O presente contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores representados pelas associações sindicais outorgantes cujas categorias constem do anexo II e às empresas representadas pelas associações de empregadores outorgantes.

2- Nos presentes termos do número anterior, este contrato considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho substituídos.

ANEXO I

Graus	Euros
02	2 889,00
01	2 448,00
0	1 434,00
1	1 267,00
2	1 155,00
3	1 135,00

4	1 035,00
5	1 015,00
6	985,00
7	970,00
8	955,00
9	945,00
10	930,00
11	925,00
Remuneração média mensal: 1 292,00	

Remunerações mínimas

Engenheiros

Graus	Euros
6	2 992,00
5	2 535,00
4	2 212,00
3	1 902,00
2	1 377,00
1	1 107,00
Remuneração média mensal: 2 021,00	

A permanência no nível 1 de qualificação não pode ser superior a 18 meses e a permanência no nível 2 de qualificação não pode ser superior a 30 meses.

II

Produção de efeitos

As tabelas salariais produzem efeitos a partir do dia 1 de julho de 2026.

ANEXO II

Níveis de qualificação de engenheiros

Introdução

A diversidade de organização e importância das empresas, bem como a natureza e a complexidade das funções nelas desempenhadas pelos licenciados em engenharia não permitem estabelecer uma listagem comportando a enumeração e caracterização completa daquelas funções. Os licenciados em engenharia dispõem de uma formação de base que lhes permite dedicarem-se ao estudo e solução de problemas progressivamente mais complexos no domínio da sua especialidade e, igualmente, adquirir conhecimentos e desenvolver capacidades técnicas e ou de gestão em domínios progressivamente mais vastos na atividade empresarial.

Podem os licenciados em engenharia desenvolver a sua atividade profissional em domínios diversificados, tais como:

- Produção, conservação, transporte, qualidade;
- Investigação, desenvolvimento, projeto;
- Estudos e métodos, organização, informática, planeamento, formação, prevenção e segurança;
- Atividades comerciais, técnico-comerciais, administrativas, financeiras, pessoal, etc.

Em todas estas atividades, os licenciados em engenharia podem evoluir no sentido de uma especialização (progressivamente mais avançada, ainda que mantendo eventualmente reduzida ou nula a componente hierárquica) ou de um alargamento de tipo horizontal caracterizado por um esforço da sua intervenção na gestão empresarial e usualmente acompanhado por uma importante componente hierárquica. Qualquer que seja o tipo de evolução, considera-se que a progressiva aquisição de conhecimentos e experiência se traduzirá normalmente, salvaguardada a efetiva capacidade pessoal, em maior competência e valor profissionais, conduzindo a uma maior valorização dos serviços prestados e responsabilidades assumidas.

Os níveis de qualificação que a seguir se caracterizam genericamente devem ser atribuídos tendo em conta os aspetos seguintes:

a) Não devem ser privilegiadas as funções de elevado conteúdo hierárquico, o qual deverá ser considerado como um fator importante, mas não determinante por si só de classificação.

Todos os níveis podem ser atribuídos a engenheiros especialistas ou desempenhando funções predominantemente técnicas, em funções da efetiva complexidade e importância da sua contribuição para o funcionamento, sobrevivência e desenvolvimento da empresa;

b) Dada a impossibilidade de discriminação de todas as funções suscetíveis de serem desempenhadas, haverá que procurar transcrever as funções efetivamente desempenhadas em cada caso, tendo em consideração variados vetores, tais como qualificação, autonomia, nível de responsabilidade, complexidade técnica, níveis de criatividade e inovação, influências sobre funcionamento, definição de políticas, imagem exterior e resultados da empresa.

Nível 1

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), sem experiência profissional anterior e que, ao serviço da empresa, executam trabalhos técnicos simples e ou de rotina, tais como projetos, cálculos, estudo e aplicação de técnicas fabris, estudo de normas, especificações, estimativas, etc.

O seu trabalho é orientado e controlado direta e permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados.

Nível 2

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), com experiência profissional (muito) reduzida e que ao serviço da empresa executam trabalhos de engenharia não rotineiros, utilizando a sua formação técnica de base e experiência acumulada pela empresa, dando assistência a outros técnicos mais qualificados em trabalhos, tais como projetos, cálculos, estudo, aplicação e análise de técnicas fabris ou de montagem, estudos e especificações, atividade técnico-comercial, etc.

Recebem instruções pormenorizadas quanto a métodos e processos.

O seu trabalho é controlado frequentemente quanto à aplicação dos métodos e processos e permanentemente quanto aos resultados.

Podem ocasionalmente tomar decisões dentro da orientação recebida.

Não têm funções de coordenação, embora possam orientar outros técnicos numa atividade comum.

Nível 3

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), cuja formação de base se alargou e ou consolidou através do exercício da atividade profissional durante um período limitado de tempo, na empresa ou fora dela, e que, ao seu serviço, executam trabalhos técnicos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos técnicos em que, embora contem com a experiência acumulada disponível, terão de aplicar a capacidade técnica e científica característica da sua formação de base. Dentro deste espírito executam trabalhos, tais como estudo, aplicação, análise e ou coordenação de técnicas fabris ou de montagens, projetos, cálculos, atividades técnico-comerciais, especificações e estudos, etc.

O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora recebam orientação técnica pormenorizada em problemas invulgares ou complexos.

Podem orientar técnicos de qualificação inferior, cuja atividade podem congrega ou coordenar.

Nível 4

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), possuidores de especialização num campo particular da atividade ou de experiência alargada e que, ao serviço da empresa se dedicam ao desenvolvimento e ou aplicação de técnicas de engenharia para as quais é necessária elevada especialização ou estão no primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros técnicos de engenharia, ou exercem coordenação de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, de projeto e outras.

Os trabalhos são-lhes entregues com indicação de objetivos, prioridades relativas e interferências com outros trabalhos. Os seus pareceres são, normalmente, sujeitos a revisão, podendo, no entanto, ser aceites quanto ao rigor técnico e exequibilidade.

Fundamentam propostas de atuação para decisão superior quando as suas implicações sejam suscetíveis de ultrapassar o seu nível de responsabilidade.

Podem distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos ou rever trabalhos quanto à precisão técnica.

Nível 5

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), detentores de sólida formação num campo de atividade especializado importante para o funcionamento ou economia da empresa, ou aqueles cuja formação e currículo profissional lhes permitem assumir responsabilidades com implicações em áreas diversificadas da atividade empresarial e que, ao serviço da empresa:

Exercem supervisão de várias equipas, em que participam outros técnicos da sua ou de outras especialidades, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas equipas; ou

Exercem supervisão de técnicos que desempenham funções de coordenação de atividade; ou

Coordenam programas de trabalho de elevada responsabilidade, para os quais necessitam de elevada especialização técnica e experiência acumulada; ou

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de problemas complexos ou especializados envolvendo conceitos e ou tecnologias recentes ou pouco comuns;

O trabalho é-lhes entregue com simples indicação dos objetivos finais, sendo apenas revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo, eventualmente, sê-lo quanto à justeza da solução;

Tomam decisões de responsabilidade normalmente não sujeitos a revisão, exceto as que envolvem grande dispendio ou objetivos a longo prazo.

Nível 6

São classificados neste nível os bacharéis, licenciados, mestres e doutores em engenharia (engenheiros, engenheiros técnicos e engenheiros de máquinas marítimas), que pela sua formação e currículo profissional e capacidade pessoal atingiram, dentro de uma especialização ou num vasto domínio de atividade dentro da empresa, elevadas responsabilidades e grau de autonomia e que, ao seu serviço:

Exercem supervisão e ou coordenação de equipa(s) constituída(s) por técnicos de diversas especialidades que se dedicam ao estudo, investigação e aplicação de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência em técnicas de alto nível; ou

Se dedicam ao estudo, investigação e solução de questões complexas ou altamente especializadas e ou com elevado conteúdo de inovação, apresentando soluções de elevado alcance técnico ou económico; ou

Exercem cargos de responsabilidade diretiva em setores da empresa, numa das suas áreas de gestão, tomando decisões com implicações diretas e importantes no funcionamento, imagem e resultados da empresa;

Dispõem de amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, apenas condicionado pela observância das políticas da empresa em cuja definição podem participar e pela ação dos corpos gerentes ou os seus representantes executivos (administradores, diretores-gerais, secretários-gerais, etc.)

ANEXO III

Enquadramento das categorias em graus de remuneração

Grau 02

Diretor geral.

Grau 01

Gestor de departamento.

Grau 0

Chefe de serviços (1.º escalão).

Técnico industrial de organização e gestão (1.º escalão).

Grau 1

Analista informático.

Chefe de serviços (2.º escalão).

Técnico industrial de organização e gestão (2.º escalão).

Grau 2

Técnico de informática.

Chefia de nível I (químico).

Grau 3

Chefe de secção.

Chefe de vendas.

Desenhador projetista.

Técnico de contabilidade (1.º escalão).

Técnico especialista em automação, robótica e controlo industrial (1.º escalão).

Técnico de mecatrónica industrial (1.º escalão).

Técnico de produção (1.º escalão).

Técnico de recursos humanos (1.º escalão).

Chefia de nível II (químico).

Grau 4

Técnico de contabilidade (2.º escalão).

Técnico especialista em automação, robótica e controlo industrial (2.º escalão).

Técnico de mecatrónica industrial (2.º escalão).

Técnico de produção (2.º escalão).

Técnico de recursos humanos (2.º escalão).

Grau 5

Chefe de movimento.

Técnico administrativo (1.º escalão).

Técnico especialista em automação, robótica e controlo industrial (3.º escalão).

Técnico de qualidade (1.º escalão).

Técnico de maquinaria e programação assistida.

Técnico de mecatrónica industrial (3.º escalão).

Técnico de produção (3.º escalão).

Técnico de planeamento industrial (1.º escalão).

Técnico de recursos humanos (3.º escalão).

Técnico de secretariado (1.º escalão).

Técnico de segurança, higiene e ambiente.

Analista chefe (químico).

Chefia de nível III (químico).

Técnico de embalagem (químico).

Técnico de produção aeronáutica maquinação CNC.
Técnico de produção aeronáutica processos especiais.
Técnico de produção aeronáutica produção e transformação de compósitos.
Técnico de produção aeronáutica qualidade e controlo industrial (1.º escalão).
Técnico de projeto aeronáutico.

Grau 6

Chefia de nível IV (químico).
Desenhador (1.º escalão).
Especialista (químico)
Mergulhador (1.º escalão).
Operador informático (1.º escalão).
Soldador MIG/MAG (1.º escalão).
Soldador TIG (1.º escalão).
Técnico administrativo (2.º escalão).
Técnico comercial (1.º escalão).
Técnico de eletrónica.
Técnico de qualidade (2.º escalão).
Técnico de manutenção eletromecânica (1.º escalão).
Técnico de *marketing* (1.º escalão).
Técnico de planeamento industrial (2.º escalão).
Técnico de produção aeronáutica qualidade e controlo industrial (2.º escalão).
Técnico de secretariado (2.º escalão).

Grau 7

Afinador de máquinas (1.º escalão).
Analista (químico) (1.º escalão).
Assistente administrativo (1.º escalão).
Assistente de produção (1.º escalão).
Assistente de qualidade (1.º escalão).
Bombeiro naval (1.º escalão).
Calafate (1.º escalão).
Carpinteiro (1.º escalão).
Controlador de qualidade (mais de um ano).
Desenhador (2.º escalão).
Doqueiro (1.º escalão).
Eletricista (1.º escalão).
Especializado (químico).
Estofador (1.º escalão).
Fogueiro (1.º escalão).
Forneiro (1.º escalão).
Fundidor/moldador (1.º escalão).
Gravador (1.º escalão).
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (1.º escalão).
Marcador maçariqueiro (1.º escalão).
Marinheiro (1.º escalão).
Mecânico (1.º escalão).
Mergulhador (2.º escalão).
Moldador/modelador (1.º escalão).
Montador de andaimes da indústria naval (1.º escalão).
Motorista (1.º escalão).
Operador informático (2.º escalão).
Operador de limpezas industriais (1.º escalão).
Operador de máquinas ferramenta (1.º escalão).
Pintor (1.º escalão).
Polidor (1.º escalão).

Serralheiro civil (1.º escalão).
Serralheiro mecânico (1.º escalão).
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (1.º escalão).
Serralheiro naval (1.º escalão).
Soldador MIG/MAG (2.º escalão).
Soldador TIG (2.º escalão) soldador ser (111) (1.º escalão)
Soldador oxi-gás (1.º escalão).
Técnico comercial (2.º escalão).
Técnico de logística industrial (1.º escalão).
Técnico de manutenção eletromecânica (2.º escalão).
Técnico de *marketing* (2.º escalão).
Técnico de planeamento industrial (3.º escalão).

Grau 8

Abastecedor (1.º escalão).
Afinador de máquinas (2.º escalão).
Analista (químico) (2.º escalão).
Assistente administrativo (2.º escalão).
Assistente de logística industrial (1.º escalão).
Assistente de manutenção eletromecânica (1.º escalão).
Assistente de produção (2.º escalão).
Assistente de qualidade (2.º escalão).
Bombeiro naval (2.º escalão).
Calafate (2.º escalão).
Caixeiro (1.º escalão).
Carpinteiro (2.º escalão).
Desenhador (3.º escalão).
Doqueiro (2.º escalão).
Eletricista (2.º escalão).
Estofador (2.º escalão).
Fogueiro (2.º escalão).
Forneiro (2.º escalão).
Fundidor/moldador (2.º escalão).
Gravador (2.º escalão).
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (2.º escalão).
Laminador (1.º escalão).
Levantador de peças fundidas (1.º escalão).
Marcador maçariqueiro (2.º escalão).
Marinheiro (2.º escalão).
Mecânico (2.º escalão).
Moldador/modelador (2.º escalão).
Montador (1.º escalão).
Montador de andaimes da indústria naval (2.º escalão).
Motorista (2.º escalão).
Operador de limpezas industriais (2.º escalão).
Operador de máquinas qualificado (1.º escalão).
Operador de máquinas ferramentas (2.º escalão).
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (1.º escalão).
Pintor (2.º escalão).
Polidor (2.º escalão).
Preparador de elétrodos (1.º escalão).
Semiespecializado (químico)
Serralheiro civil (2.º escalão).
Serralheiro mecânico (2.º escalão).
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (2.º escalão).
Serralheiro naval (2.º escalão).

Soldador SER (111) (2.º escalão).
Soldador oxi-gás (2.º escalão).
Técnico de logística industrial (2.º escalão).
Técnico de manutenção eletromecânica (3.º escalão).
Vazador (1.º escalão).

Grau 9

Abastecedor (2.º escalão).
Afinador de máquinas (3.º escalão).
Analista (químico) (3.º escalão).
Arameiro (1.º escalão).
Assistente administrativo (3.º escalão).
Assistente de logística industrial (2.º escalão).
Assistente de manutenção eletromecânica (2.º escalão).
Assistente de produção (3.º escalão).
Assistente de qualidade (3.º escalão).
Bombeiro naval (3.º escalão).
Calafate (3.º escalão).
Caixeiro (2.º escalão).
Carpinteiro (3.º escalão).
Controlador de qualidade (até um ano).
Detetor de defeitos de fabrico (1.º escalão).
Doqueiro (3.º escalão).
Eletricista (3.º escalão).
Estofador (3.º escalão).
Fogueiro (3.º escalão).
Forneiro (3.º escalão).
Fundidor/moldador (3.º escalão).
Gravador (3.º escalão).
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento (3.º escalão).
Laminador (2.º escalão).
Marcador maçariqueiro (3.º escalão).
Marinheiro (3.º escalão).
Mecânico (3.º escalão).
Moldador/modelador (3.º escalão).
Montador (2.º escalão).
Montador de andaimes da indústria naval (3.º escalão).
Operador de estufas (1.º escalão).
Operador de limpezas industriais (3.º escalão).
Operador de manobras (1.º escalão).
Operador de máquinas (1.º escalão).
Operador de máquinas qualificado (2.º escalão).
Operador de máquinas ferramenta (3.º escalão).
Operador de máquinas de fabrico de elétrodos (1.º escalão).
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (2.º escalão).
Pintor (3.º escalão).
Polidor (3.º escalão).
Preparador de areias para fundição (1.º escalão).
Preparador de elétrodos (2.º escalão).
Preparador de pasta (1.º escalão).
Riscador (1.º escalão).
Serralheiro civil (3.º escalão).
Serralheiro mecânico (3.º escalão).
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes (3.º escalão).
Serralheiro naval (3.º escalão).
Soldador por baixo ponto de fusão (1.º escalão).

Soldador SER (111) (3.º escalão).

Soldador oxi-gás (3.º escalão).

Vazador (2.º escalão).

Grau 10

Abastecedor (3.º escalão).

Arameiro (2.º escalão).

Assistente de logística industrial (3.º escalão).

Assistente de manutenção eletromecânica (3.º escalão).

Caixeiro (3.º escalão).

Detetor de defeitos de fabrico (2.º escalão).

Laminador (3.º escalão).

Levantador de peças fundidas (2.º escalão).

Montador (3.º escalão).

Operador de estufas (2.º escalão).

Operador de manobras (2.º escalão).

Operador de máquinas (2.º escalão).

Operador de máquinas qualificado (3.º escalão).

Operador de máquinas de fabrico de elétrodos (2.º escalão).

Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (3.º escalão).

Preparador de areias para fundição (2.º escalão).

Preparador de pasta (2.º escalão).

Riscador (2.º escalão).

Soldador por baixo ponto de fusão (2.º escalão).

Vazador (3.º escalão).

Preparador de laboratório (químico).

Grau 11

Auxiliar de produção (químico).

Operador de máquinas (3.º escalão).

Trabalhador de serviços externos.

Trabalhador não especializado.

ANEXO IV

Categorias e definição de funções

Categoria	Escalão	Grau	Funções
Abastecedor	1.º	8	Procede ao abastecimento, conferência, entrega e verificação de ferramentas, materiais, produtos ou equipamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
	2.º	9	
	3.º	10	
Afinador de máquinas	1.º	7	Monta, afina e ajusta equipamentos e máquinas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
	2.º	8	
	3.º	9	
Analista-chefe (químico)		5	É o profissional que domina todos os problemas de instalação, equipamento e técnicas de laboratório, conhecedor dos trabalhos nele desenvolvidos, com capacidade reconhecida de chefia, organização, distribuição e orientação de tarefas e que permite uma plena utilização dos recursos humanos e materiais sob a sua responsabilidade, ou realiza análises que requerem elevados conhecimentos científicos.

Analista (químico)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	É o profissional, muito experimentado, que realiza análises e ou trabalhos de laboratório de grande complexidade e responsabilidade. É o profissional que auxilia em trabalhos de laboratório ou análises de grande complexidade e responsabilidade ou que realiza trabalhos ou análises correntes de certa complexidade. É o profissional que executa trabalhos e análises simples de laboratório.
Analista informático		1	Trabalhador que respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente, desempenha uma ou várias das seguintes funções: a) Funcional (especialista de organização e métodos) - Estuda 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; b) De sistemas - 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 satisfaça; c) 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; d) De «software» - Estuda software base, rotinas utilitárias, programas gerais de linguagem de programação, dispositivos de técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração. Desenvolve e especifica módulos de utilização geral; e) 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 a fim de otimizar a produção, a rentabilidade das máquinas, os circuitos e controle dos documentos se os métodos e processos utilizados.
Arameiro	1.º 2.º	9 10	Fabrica objetos de arame, podendo montá-los para obter produtos metálicos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente administrativo	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento das empresas, seguindo procedimentos estabelecidos, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de logística industrial	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Conduz máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais; controla as entradas e saídas de matérias-primas, ferramentas e todos os acessórios destinados à produção dentro dos prazos previstos; zela pelos equipamentos ou ferramentas que utiliza ou distribui; pode acondicionar produtos diversos com vista à sua deslocação para outros locais da empresa, armazenamento ou expedição, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de manutenção eletromecânica	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Desenvolve as atividades relacionadas com a monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos, instalações industriais e outras, executa trabalhos de manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, ensaios, reposição em marcha e executa ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente de produção	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Utilizando elementos técnicos, geralmente sob orientação do técnico de produção, estuda e estabelece os modos operatórios a utilizar na fabricação, tendo em vista o melhor aproveitamento da mão-de-obra, máquinas e materiais, podendo eventualmente atribuir tempos de execução e especificar máquinas e ferramentas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Assistente da qualidade	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa e verifica os diferentes procedimentos que garantem a qualidade das matérias-primas, dos meios de produção, dos produtos acabados da empresa. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo elaborar relatórios simples, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Auxiliar de produção (químico)		11	É o trabalhador que exerce funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas. Integram-se neste escalão exclusivamente os trabalhadores que exercem funções de limpeza, lavagem, serventia e arrumações que não impliquem a condução, pelo trabalhador, de meios mecânicos.

Bombeiro naval	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Assegura condições de segurança, combate a incêndios e prestação de primeiros socorros a bordo ou em terra. Abastece, instala, manobra e vigia e faz manutenção dos diversos equipamentos volantes inerentes ao desenvolvimento da sua atividade (compressores, bombas, válvulas e outras), e modificações circunstanciais de andaimes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Calafate	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador a quem competem as operações de calafete, vedação e montagem de ferragens sobre madeira, bem como vedações de borracha, podendo também executar trabalhos de querenagem, arefação, encalhe e desencalhe, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Caixeiro	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Vende mercadorias, providencia a sua embalagem e/ou entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomendas e pode fazer o inventário periódico das existências, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Carpinteiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, na sua área de especialidade, trabalhos de construção, conservação, reparação ou modificação de equipamentos, embarcações ou instalações em madeira ou matérias similares, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de equipa		(Ver cláusula 33.ª, número 1)	Coordena um grupo de trabalhadores, executando ou não funções da sua profissão respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de linha de montagem		(Ver cláusula 33.ª, número 1)	Coordena um grupo de trabalhadores e dois ou mais chefes de equipa respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de movimento		5	Coordena todo o movimento de transportes da empresa respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de secção		3	Coordena um grupo de trabalhadores administrativos respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de serviços	1.º 2.º	0 1	Coordena um serviço, departamento ou divisão, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefe de vendas		3	Coordena e controla os setores de venda da empresa respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Chefia de nível I (químico)		2	É o trabalhador com profundos conhecimentos de uma unidade industrial, das suas instalações e dos processos de produção e ou técnicas de funcionamento complexos, dos serviços de produção e de apoio à produção, responsável pela elaboração e aplicação dos planos de produção e ou dos serviços de apoio e pelo controlo da sua consecução, dependendo diretamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia, se os houver.
Chefia de nível II (químico)		3	É o trabalhador cujos conhecimentos das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção de uma unidade industrial lhe permitem coadjuvar na elaboração dos planos de produção, coordenar e controlar o seu adequado funcionamento, dependendo diretamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia e ou de chefia de nível I, se a houver.
Chefia de nível III (químico)		5	É o trabalhador responsável pelo funcionamento e controlo de um setor produtivo e ou de apoio à produção de um setor de uma unidade industrial, em relação à qual garante o cumprimento dos respetivos programas de produção e ou de apoio à produção, na elaboração dos quais pode participar, podendo coadjuvar trabalhadores de chefia superior, se os houver.

Chefia de nível IV (químico)		6	É o trabalhador responsável pela coordenação e orientação de um grupo de trabalhadores de nível inferior a especialista nos quais participa ativamente, quer na produção quer em serviços de apoio à produção, executando as mesmas tarefas dos trabalhadores que coordena. Este nível de chefia só existirá nas empresas com trabalhadores enquadrados em níveis de chefia superiores, dos quais depende.
Controlador de qualidade	Mais de 1 ano	7	Verifica se o trabalho executado ou em execução corresponde às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas. Deteta e assinala possíveis defeitos ou inexactidões de execução ou acabamentos, podendo eventualmente elaborar relatórios simples. Desenvolve a sua atividade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
	Até 1 ano	9	
Desenhador	1.º	6	Executa, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por si recolhidos e dentro da área da sua especialidade, as peças desenhadas e escritas, utilizando os conhecimentos de materiais, de fabricação e das práticas de construção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
	2.º	7	
	3.º	8	
Desenhador projetista		3	Concebe anteprojetos e projetos de um estudo ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efetuando os cálculos, que não sendo específicos dos profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação, normas e elementos a seguir na execução, assim como elementos para orçamentos e pode colaborar na elaboração de cadernos de encargos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Detetor de defeitos de fabrico	1.º	9	Procede à recolha e preparação de amostras e verifica por tato, visão ou utilizando instrumentos de fácil leitura, se o produto em fase de fabrico ou acabado está conforme, separando o que apresenta defeitos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
	2.º	10	
Diretor geral		02	Compreende as tarefas e funções do diretor geral e gestor executivo de empresas, que consistem, particularmente, em: - Dirigir e coordenar as atividades da empresa; - Rever operações e resultados da empresa e enviar relatórios ao conselho de administração e direção; - Assegurar o cumprimento dos objetivos, estratégias, políticas e programas da empresa; - Elaborar e gerir orçamentos, controlar despesas e assegurar a utilização eficiente dos recursos; - Monitorizar e avaliar o desempenho da empresa; - Representar a empresa em encontros oficiais, reuniões do conselho de administração, convenções, conferências e outros encontros.
Doqueiro	1.º	7	Trabalhador que, utilizando ferramentas adequadas, lava, pinta, decapa, limpa e raspa no exterior dos navios, abaixo da linha do convés da doca seca. Quando necessário, poderá operar meios para o desempenho direto das suas funções, tais como guinchos, torres, bailús e plataformas. Procede também à limpeza das docas. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores designados por prancheiro (navio em água), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
	2.º	8	
	3.º	9	
Eletricista	1.º	7	Executa trabalhos diversificados de produção e de manutenção, na sua área de especialidade, interpretando esquemas e desenhos em circuitos, aparelhos, máquinas e quaisquer dispositivos percorridos ou acionados por corrente elétrica de baixa ou alta tensão, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
	2.º	8	
	3.º	9	
Encarregado		(Ver cláusula 33.ª, número 1)	Coordena chefes de equipa ou outros trabalhadores respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Especialista (químico)		6	É o trabalhador integrado numa atividade produtiva que desenvolve funções de exigente valor técnico enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.
Especializado (químico)		7	É o trabalhador com funções de carácter executivo, complexas ou delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Estofador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Confeciona estofos, guarnições e outros componentes de veículos, móveis ou outras estruturas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Fogoeiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Forneiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Procede a diversas operações dependentes da marcha de fornos para diversos fins, excetuando os de fusão, podendo proceder à sua carga e descarga e eventual reparação, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Fundidor/moldador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa moldações em areia, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Gestor de departamento		01	Planeia, dirige e coordena operações ou recursos de um departamento de uma empresa ou organização. Desenvolve, implementa e monitoriza planos e programas para alcançar os objetivos da organização quanto ao departamento. Desenvolve e implementa orientações administrativas e processuais para as equipas de trabalho.
Gravador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Talha ou grava caracteres ou motivos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Instalador de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Trabalhador que instala e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a sua aparelhagem de controlo. Procede à limpeza, vazio e desidratação das instalações e à sua carga com um fluido frigorígeno. Faz o ensaio e ajustamento das instalações após a montagem e afinação da respetiva aparelhagem de proteção e controlo, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Laminador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Transforma lingotes ou semi-produtos em barras, chapas ou perfis, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Levantador de peças fundidas	1.º 2.º	8 10	Separa as peças fundidas da areia de moldação, aperta as caixas de moldação e procede ao revestimento interior das colheres de vazamento, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Marcador maçariqueiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa marcações e traçados sobre chapas e perfis e corta chapas e perfis utilizando maçaricos oxiacetilénicos ou máquinas semi-automáticas de oxicorte, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Marinheiro	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa atividades relacionadas com manobras de atracação e provas de mar de material flutuante, para o que detém cédula de inscrição marítima, e desenvolve auxiliariamente tarefas específicas de confeção e reparação de materiais de marinharia, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Mecânico	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Repara, transforma e afina peças mecânicas de determinados sistemas elétricos, hidráulicos, mecânicos, pneumáticos, óticos ou outros, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Mergulhador	1.º 2.º	6 7	Assegura o assentamento de navios na doca em perfeitas condições, vistoria o casco submerso, hélice e leme do navio, cabo telefónico e cabos buçins de sondas, calafeta rombos, pesquisa materiais e peças caídos no mar, socorre naufragos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Moldador/modelador	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Prepara e executa moldagens/modelos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Montador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Monta peças, aparelhos ou órgãos mecânicos e pequenos conjuntos, podendo eventualmente proceder a ajustamentos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Montador de andaimes da indústria naval	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa todas as operações necessárias à montagem e desmontagem de andaimes, incluindo a movimentação de meios de elevação e transporte, a preparação de superfícies de apoio e a fixação de cabos, espas, andaimes suspensos, bailéus, passarelas e pontes rolantes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Motorista	1.º 2.º	7 8	Conduz veículos, de acordo com a habilitação legal que tiver, competindo-lhe a sua conservação e limpeza, carga e descarga, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de estufas	1.º 2.º	9 10	Controla o funcionamento de estufas e procede à carga e descarga das mesmas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador informático	1.º 2.º	6 7	Instala, configura e opera software de escritório, redes locais, internet e outras aplicações informáticas, e efetua a manutenção de microcomputadores, periféricos e redes locais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador limpezas industriais	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Limpa o interior dos tanques, casas das máquinas, convés, castelos e outras instalações no interior dos navios; limpa órgãos de máquinas a bordo e nas oficinas. Procede ao tratamento das superfícies no interior de porões, coferdames, cavernas e outras instalações, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de manobras	1.º 2.º	9 10	Movimenta por meio de estopos, aparelhos diferenciais, guindastes e outros sistemas, máquinas e materiais, quer em terra, quer a bordo, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador máquinas	1.º 2.º 3.º	9 10 11	Executa manualmente ou através de ferramentas, máquinas ou outros equipamentos, operações fabris pouco complexas com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, podendo detetar e assinalar defeitos em produtos e materiais a partir de especificações pré definidas; abastece, afina e procede à manutenção simples das máquinas que utiliza, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas qualificado	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Executa as atividades relacionadas com o abastecimento, operação e controlo de uma ou mais máquinas, de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas-ferramentas (Poderá ser designado especificando a máquina com que opera)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, operação e controlo de uma ou mais máquinas-ferramentas, nomeadamente destinadas ao torneamento, fresagem e retificação de peças, utilizando conhecimentos técnicos adequados, com vista ao fabrico de elementos e/ou peças unitárias ou em série, de acordo com especificações técnicas e qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de máquinas de fabrico de eletrodos	1.º 2.º	9 10	Manobra moinhos, prensas de extrusão ou instalações para fabricação de eletrodos, podendo também e quando necessário proceder a operações manuais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Operador de tratamentos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Prepara e aplica proteções ou revestimentos, e limpa peças ou materiais com o auxílio de equipamento adequado, por processos químicos, eletroquímicos, térmicos ou mecânicos (nomeadamente decapagem, metalização, abrillantamento, oxidação anódica), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Pintor	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Aplica, na área da sua especialidade, tinta de acabamento podendo preparar e reparar para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira ou metal, verificando o estado das superfícies e os vários graus de decapagem das superfícies a pintar. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barrando, aplica tintas de acabamento manual ou mecanicamente, afina as respetivas cores e enverniza, realiza a limpeza do equipamento, nomeadamente ferramentas, bombas, cabos e pistolas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Polidor	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Manualmente ou manobrando máquinas apropriadas, procede a polimentos de peças ou superfícies, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de areias para fundição	1.º 2.º	9 10	Prepara areias destinadas à moldação ou à execução de machos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de eletrodos	1.º 2.º	8 9	Monta os eletrodos em fornos destinados ao cozimento de pasta, procedendo à montagem dos cilindros e da cabeça a qual é chumbada com bronze, desmonta os eletrodos usados e repara as cubas dos fornos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Preparador de laboratório (químico)		10	É o profissional que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.
Preparador de pasta	1.º 2.º	9 10	Procede ao fabrico de pasta utilizada nos fornos elétricos, repara os fornos e executa as operações de carga e descarga na instalação de moagem, conduz a mesma instalação, abastece a caldeira de aquecimento e o misturador e procede à moldagem da pasta. Pode ainda preparar e aplicar pasta abrasiva e a massa para polimento de metais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Riscador	1.º 2.º	9 10	Traça os contornos destinados à confecção de capas para estofos ou colchões, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Semiespecializado (químico)		8	É o trabalhador com funções de execução, totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.
Serralheiro civil	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, monta e repara estruturas metálicas, caixilharias e outros elementos metálicos não estruturais, e pode proceder à preparação e aplicação de isolamentos de acordo com as especificações técnicas e respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro mecânico	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de conjuntos mecânicos, de acordo com as especificações técnicas e de qualidade definidas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro de moldes, cunhos e cortantes	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Desenvolve as atividades relacionadas com a preparação de trabalho, ajuste, montagem e teste de funcionamento de moldes, cunhos e cortantes, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Serralheiro naval	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa picagens, traçagem e marcação sobre chapas, tubos e perfis, com base em peça modelo, desenho, especificação e outras instruções técnicas; trabalhos de corte em chapas, tubos e perfis, utilizando maçarico a gás, equipamento de plasma, máquinas semi-automáticas e automáticas a gás ou plasma ou outros equipamentos; montagem ou reparação de blocos e/ou estruturas metálicas ligeiras e pesadas, utilizando ferramentas e equipamentos adequados; desempenho e enformação de chapas, tubos, perfis e outros componentes, com base em desenhos, cêrceas e outras instruções técnicas, utilizando maçarico e máquinas de enformar, tais como prensas, calandras, quinadeiras e equipamentos de dobragem de tubos; trabalhos de serralharia civil, desmonta e repara encanamentos e acessórios e executa testes de vácuo e de pressão (a ar ou hidráulicos); pequenos trabalhos de montagem e desmontagem, reparação e conservação de órgãos e componentes de caldeiras, bem como de outros tipos de máquinas, motores e outros componentes e acessórios mecânicos; trabalhos de soldadura, enchimentos e limagem; desmonta e monta estrados, escadas, passarelas e outros componentes e acessórios para acesso a execução do trabalho; manobra peças e componentes, utilizando os meios necessários; colabora na manutenção dos equipamentos próprios da sua atividade; executa manobras e pequenas modificações circunstanciais de andaimes, atendendo sempre às regras de segurança respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Soldador por baixo ponto de fusão	1.º 2.º	9 10	Trabalhador que procede à ligação de elementos metálicos, aquecendo-os e aplicando-lhes a solda apropriada em estado de fusão ou utilizando ferro de soldar, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador MIG/MAG	1.º 2.º	6 7	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo MIG/MAG, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador TIG	1.º 2.º	6 7	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo TIG, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador SER (111)	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas com elétrodos revestidos, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos (EN287/92 parte 1), respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Soldador oxi-gás	1.º 2.º 3.º	7 8 9	Executa, de forma autónoma e competente, a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas pelo processo oxigás, com acetileno, seguindo instruções técnicas e cumprindo as exigências de qualidade expressa em normas e códigos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Supervisor naval		(Ver cláusula 33.ª, número 1)	Coordena a distribuição de pessoal e mobiliza o conjunto de meios necessários para o cumprimento dos objetivos produtivos superiormente estabelecidos, sempre com observância das regras de proteção ambiental; pode chefiar e coordenar um conjunto de encarregados e/ou coordenadores de equipa e apoia o superior hierárquico na boa execução dos trabalhos a realizar; colabora na definição dos equipamentos, ferramentas e processos tecnológicos, analisa, planeia e coordena a execução dos trabalhos, orientando e controlando a qualidade na atuação das equipas de trabalho nas reparações dos navios no setor; inspeciona e garante a qualidade dos trabalhos executados, sendo responsável pela disciplina, proteção ambiental e segurança dos trabalhadores sob o seu comando; garante a limpeza e arrumação dos locais de trabalho no final de cada período de trabalho e no final das obras respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico administrativo e de secretariado	1.º 2.º	5 6	Organiza e executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, podendo utilizar equipamento informático e outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico comercial	1.º 2.º	6 7	Desenvolve atividades relacionadas com a compra e venda de produtos e/ou serviços, acompanha pedidos, contacta e caracteriza clientes, desenvolve propostas comerciais e recolhe informação sobre a concorrência e o mercado em geral.
Técnico de contabilidade	1.º 2.º	3 4	Organiza e supervisiona os serviços de contabilidade e elabora pareceres sobre esta matéria. Efetua revisões contabilísticas; elabora declarações de impostos, reclamações às autoridades e previsões de lucros e orçamentos ou informa sobre esta matéria; procede a inquéritos financeiros. Desenvolve a sua atividade respeitando a legislação pertinente e as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico da qualidade	1.º 2.º	5 6	Desenvolve e organiza os procedimentos relativos à melhoria dos métodos de produção, de organização e dos equipamentos e máquinas garantindo a qualidade técnica exigidos, visando eliminar as não conformidades. Procura as suas causas e apresenta sugestões oportunas fundamentadas em relatórios, esboços ou croquis, tendo em vista a qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de eletrónica		6	Monta, instala, conserva e repara diversos tipos de aparelhos e equipamentos eletrónicos, utilizando especificações técnicas para o efeito, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de embalagem (químico)		5	É o trabalhador responsável pelo desenvolvimento de novas embalagens e tecnologias relacionadas com processos de embalagem. Estas tarefas exigem conhecimentos de moldes, assim como do processo produtivo de modo a realizar ensaios industriais com autonomia.

Técnico especialista em automação, robótica e controlo industrial	1.º 2.º 3.º	3 4 5	Concebe, programa, planeia e coordena as atividades de produção, equipamentos e pessoas, recorrendo a sistema de fabrico assistido por computador, tendo em vista a otimização da quantidade e qualidade da produção.
Técnico industrial de organização e gestão	1.º 2.º	0 1	Planeia, organiza, coordena e controla atividades industriais nas áreas de produção, manutenção, qualidade e aprovisionamento, cabendo-lhe a gestão dos recursos técnicos e humanos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de informática		2	Estuda as necessidades de tratamento de informação da empresa de modo a adquirir ou programar aplicações informáticas e assegura a fiabilidade dos sistemas informáticos instalados, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de logística industrial	1.º 2.º	7 8	Planeia e organiza a logística industrial, podendo executar as inerentes tarefas, sendo responsável pelas existências em armazém, e assegurando a existência dos materiais necessários à fabricação dentro dos prazos previstos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de manutenção eletromecânica	1.º 2.º 3.º	6 7 8	Desenvolve as atividades relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas industriais, preparação da intervenção em manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, sua execução, ensaios, reposição em marcha e execução de ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de maquinaria e programação assistida		5	Desenvolve as atividades relacionadas o fabrico assistido por computador, preparação, execução ou acompanhamento da maquinaria e controlo do processo produtivo com vista ao fabrico de peças unitárias ou em série, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de <i>marketing</i>	1.º 2.º	6 7	Colabora na definição de estratégias de <i>marketing</i> , operacionaliza as políticas de gestão de marketing mix e de clientes e participa na elaboração de estudos de mercado, facilitando o ajustamento permanente da atividade da empresa às necessidades e satisfação dos clientes.
Técnico de mecatrónica industrial	1.º 2.º 3.º	3 4 5	É o profissional que efetua a instalação, manutenção, reparação e adaptação de equipamentos diversos, nas áreas de eletricidade, eletrónica, controlo automático, robótica e mecânica assegurando a otimização do seu funcionamento, respeitando as normas de segurança de pessoas e equipamentos.
Técnico de planeamento industrial	1.º 2.º 3.º	5 6 7	Desenvolve atividades de cálculo dimensional requeridas pelo projeto, orçamenta-o nas vertentes de matérias-primas, mão-de-obra e demais custos de produção, podendo elaborar a planificação ou programa do projeto e controla a sua execução, designadamente em matéria de custos, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de produção	1.º 2.º 3.º	3 4 5	Desenvolve as atividades, por métodos convencionais ou assistidos por computador relacionados com a gestão da produção, manutenção industrial, qualidade, aprovisionamentos e afetação dos recursos humanos, assim como o acompanhamento e controlo de todo o processo tendo em vista a otimização da produção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico/a de produção aeronáutica maquinaria CNC		5	Prepara, organiza e executa as tarefas inerentes à operação de máquinas-ferramentas com comando numérico computadorizado (CNC) na indústria aeronáutica e participa na sua programação. bem como prepara, regula e opera máquinas ferramentas convencionais destinadas a trabalhar peças metálicas e não metálicas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de produção aeronáutica processos especiais		5	Prepara e executa as tarefas inerentes aos diversos tipos de tratamentos de estrutura e de superfície de metais e procede a ensaios destrutivos e não destrutivos nos materiais e peças metálicos associados quer à indústria aeronáutica quer à indústria metalomecânica em geral, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de produção aeronáutica produção e transformação de compósito		5	Prepara e executa as tarefas inerentes ao fabrico e reparação de peças e estruturas em materiais compósitos na indústria aeronáutica, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Técnico de produção aeronáutica qualidade e controlo industrial	1.º 2.º	5 6	Prepara e implementa os diferentes procedimentos e ações que garantam o controlo e a qualidade das matérias-primas, meios, processos de produção e produtos, tendo em vista, conformidade com as exigências do cliente (interno e externo), o controlo industrial, o cumprimento dos requisitos da qualidade associados à produção na indústria aeronáutica e a melhoria contínua do sistema de gestão da qualidade, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de Projeto aeronáutico		5	Desenha e modela componentes e sistemas aeronáuticos apresentando soluções nas diferentes fases do projeto de acordo com os requisitos e especificações do cliente e com base na regulamentação e standards internacionais, sob orientação do responsável de projeto, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de recursos humanos	1.º 2.º 3.º	3 4 5	Organiza e gere todos os processos de RH, designadamente recrutamento e seleção, integração, formação profissional, gestão de remunerações e benefícios, gestão de desempenho e planos de sucessão. Pode instruir processos disciplinares. Realiza os procedimentos administrativos de RH, nomeadamente decorrentes de admissões e cessação de contratos de trabalho, horários de trabalho, registo de férias e faltas e atualização das bases de dados dos RH. Desenvolve a sua atividade respeitando a legislação pertinente e as normas de higiene, segurança e ambiente.
Técnico de segurança, higiene e ambiente		5	Aplica os instrumentos, metodologias e técnicas específicas para o desenvolvimento das atividades de prevenção e proteção contra riscos profissionais, tendo em vista a interiorização na empresa de uma verdadeira cultura de segurança e a salvaguarda da segurança e saúde nos locais de trabalho, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Trabalhador não especializado		11	Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpezas dos locais de trabalho, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Trabalhador de serviços externos (estafeta)		11	Efetua aquisições, entrega ou recolha de documentos e serviços administrativos no exterior, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
Vazador	1.º 2.º 3.º	8 9 10	Procede ao vazamento dos metais em fusão em moldações de areia ou outras e ao vazamento em conquilhas, podendo, se necessário, proceder à sua montagem e desmontagem. Incluem-se nesta profissão os trabalhadores que recebem o metal em fusão à boca do forno e o transportam em recipiente próprio para o local de vazamento, podendo proceder ao vazamento nas colheres de outros vazadores, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

Disposições finais

Trabalhador de qualificação especializada

Trabalhador de grau mais elevado, que pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão, a quem será atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

Disposições transitórias

As profissões introduzidas pela revisão do CCT em 2023 - diretor geral, gestor de departamento, técnico especialista em automação, robótica e controlo industrial técnico, técnico de mecatrónica (industrial) - Apenas se aplicam obrigatoriamente a trabalhadores admitidos após a entrada em vigor das alterações ao CCT resultantes da revisão de 2023.

O 1.º escalão (grau salarial 5) da profissão de técnico administrativo e de secretariado, que resultou da fusão das profissões de técnico administrativo e de técnico de secretariado, apenas se aplica a após a entrada em vigor das alterações ao CCT resultantes da revisão de 2023, não sendo considerado o tempo decorrido antes desta data para efeitos de progressão na carreira de trabalhadores que já tinham a profissão de técnico administrativo a que correspondia o grau 6.

Lisboa, 10 de julho de 2026.

Pela FENAME - Federação Nacional do Metal:

Paulo Nuno Salvador Barradas, mandatário.

Mário Manuel da Silva do Rio Carvalho, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros:

Pedro Manuel de Oliveira Gamboa, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

Ana Filipe, mandatária.

Declaração

FENAME - Federação Nacional do Metal, representa os seguintes sindicatos:

- ANEME - Associação Nacional das Empresas Metalúrgicas e Electromecânicas;
- AIN - Associação das Indústrias Navais.

FE - Federação dos Engenheiros, representa os seguintes sindicatos:

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

Depositado a 28 de agosto de 2026, a fl. 153 do livro n.º 13, com o n.º 218/2026, 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 Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial

A Liga Portuguesa de Futebol Profissional, associação de entidades empregadoras a que corresponde o NIPC 502 136 219, com sede na Rua de John Whitehead, n.º 69, na freguesia e concelho de Ramalde, Porto, neste ato representada pelos senhores Dr. Reinaldo Manuel Bernardo Teixeira e Dr. Paulo de Mariz Rozeira, que outorgam, respetivamente, na qualidade de presidente e diretor executivo, com poderes para a obrigar, ao diante abreviadamente designada Liga Portugal ou LPFP;

E o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol, pessoa coletiva número 500 965 706, a notificar na Avenida do México, n.º 1, 1000-206, Lisboa, neste ato representado pelos senhores Dr. Joaquim Manuel Evangelista da Silva e Dr. Anselmo Gonçalves Cardoso, que outorgam, respetivamente, na qualidade de presidente e vice-presidente da direção, com poderes para o obrigar, ao diante abreviadamente designado SJPF;

Ambas outorgantes do contrato coletivo de trabalho dos jogadores profissionais (ultimamente publicado no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2025 - Doravante, CCT), ao diante abreviada e conjuntamente também designadas partes.

Considerando que:

a) Pese embora a Liga Portugal tenha vindo a executar um projeto de sustentabilidade financeira dos clubes, que o SJPF reconhece como adequado, a situação económica nacional, atualmente marcada por um período de forte inflação, continua a gerar dificuldade aos clubes em diversas rubricas de despesa;

b) Nas últimas épocas desportivas, as partes acordaram um regime retributivo transitório aplicável aos jogadores dos escalões abaixo da Liga Portugal 1, cuja manutenção entendem que se justifica;

c) Neste quadro, o SJPF mostra-se disponível para manter um regime transitório, que não comprometa a sustentabilidade financeira dos clubes da Liga Portugal 2;

d) O presente acordo aplica-se ao setor do futebol (futebol de 11) e abrange todas as sociedades desportivas e futebolistas profissionais em território nacional em número aproximado de entidades empregadoras de 33 e de jogadores de 5000;

Acordam, livremente e de boa-fé, alterar o artigo 32.º-A do CCT, nos termos das cláusulas seguintes:

Cláusula primeira

Pelo presente instrumento, no que diz respeito ao regime contributivo transitório, as partes acordam alterar o teor do artigo 32.º-A, que passará a ter a seguinte redação:

Artigo 32.º-A**Disposição transitória**

1- O jogador profissional que participe nos escalões competitivos abaixo da Liga Portugal 1 (a cujos jogadores se aplica o disposto na alínea a), do artigo 32.º), tem direito a auferir, na época desportiva 2026-2027, a seguinte retribuição base mínima mensal, consoante a competição em que participe:

a) Liga Portugal 2: 1,75 vezes a RMMG;

b) Liga 3: 1,5 vezes a RMMG;

c) Campeonato de Portugal, escalões de formação, campeonatos sub-23, e outras competições não expressamente previstas: A RMMG.

2- Sem prejuízo do disposto no número 1, na época desportiva 2026-2027, para as equipas participantes na Liga 3, fixa-se a retribuição base mínima mensal no valor correspondente à RMMG, condicionada à obrigação do clube ou sociedade desportiva garantir que, pelo menos 50 % dos jogadores que compõe o seu plantel

principal, celebrarão contrato de trabalho desportivo objeto do respetivo registo na Federação Portuguesa de Futebol.

Verificando-se o incumprimento do disposto neste número 2, o clube ou sociedade desportiva fica obrigado a atualizar o valor salarial de todos os seus atletas que auferam a RMMG para o coeficiente fixado no número 1.

3- O jogador profissional com idade até 23 anos considerado formado localmente, que celebre o seu primeiro contrato de trabalho desportivo na época desportiva 2026-2027, tem direito, nos dois primeiros anos de vigência do contrato, à RMMG.

4- O jogador que, enquadrando-se na situação prevista na alínea *a)* ou *c)*, do número 1, seja utilizado, por 45 minutos ou mais, em pelo menos 5 jogos da equipa principal ou equipa B da sociedade desportiva, passa a ter direito, a partir do mês seguinte ao da quinta utilização, à retribuição prevista para a competição em que participou.

No caso de o número de jogos em que o jogador participa ser repartido entre jogos nos campeonatos em que a equipa principal e a equipa B participam, a retribuição do jogador será a correspondente à do campeonato da equipa B, sem prejuízo de quando atingir o mínimo de cinco jogos no campeonato da equipa principal, ter direito a receber a remuneração mínima para essa competição no mês seguinte à realização desse jogo.

5- Os jogadores que, enquadrando-se na situação de recebimento da retribuição mínima prevista no CCT por força do regime transitório acordado entre a LPFP e o SJPF, sejam transferidos, na época 2027-2028, para outro clube, terão direito a 12 % do montante líquido pelo qual se efetue a transferência.

6- A LPFP compromete-se a enviar ao SJPF, após o fecho das inscrições, respetivamente a 31 de dezembro e 31 de março, uma listagem dos jogadores inscritos, duração e valor dos contratos de trabalho registados.

Cláusula segunda

Em tudo o mais, mantém-se inalterado e em vigor o teor do CCT.

Feito em duas vias originais, ficando cada parte outorgante na posse de uma.

Porto, 1 de julho de 2026.

Pela Liga Portuguesa de Futebol Profissional:

Reinaldo Teixeira, presidente.

Paulo de Mariz Rozeira, diretor executivo.

Pelo Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol:

Joaquim Evangelista, presidente.

Anselmo Cardoso, vice-presidente.

Depositado a 28 de agosto de 2026, a fl. 152 do livro n.º 13, com o n.º 216/2026, 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 NORMAX - Fábrica de Vidros Científicos, L.^{da} e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM - Alteração salarial e outra

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2025, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 84 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de janeiro de 2026.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 32.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 8,75 €.

3- Este subsídio é devido por dia de trabalho prestado, nos termos do número 1.

4- (...)

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	
00	2 183,50 €
01	1 849,00 €
1	1 572,00 €
2	1 338,00 €
3	1 287,50 €
4	1 271,00 €
5	1 215,00 €
6	1 188,50 €
7	1 135,50 €
8	1 050,50 €
9	1 035,50 €
10	1 014,50 €
11	1 001,00 €
12	935,50 €
13	930,00 €
14	927,50 €
15	925,00 €
16	922,50 €
17	920,00 €

Lisboa, 9 de julho de 2026.

Pela NORMAX - Fábrica de Vidros Científicos, L.^{da}:

Silvino Leandro de Sousa, na qualidade de mandatário.

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

André Alexandre Duarte Vicente Alves, na qualidade de mandatário.

Márcio de Jesus Pêcego, na qualidade de mandatário.

Declaração

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

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

Depositado a 2 de setembro de 2026, a fl. 153 do livro n.º 13, com o n.º 219/2026, 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 MUDUM - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras

A MUDUM - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2024, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2025, alteram o referido AE, nos termos seguintes:

Artigo 1.º

A cláusula 29.^a, a cláusula 38.^a, a cláusula 50.^a, a cláusula 51.^a, a cláusula 53.^a, a cláusula 62.^a, o anexo II e o anexo III do AE outorgado entre a MUDUM - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2024, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2025, passam a ter a redação seguinte:

Cláusula 29.^a**(Duração das férias)**

- 1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis.
- 2- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após 4 meses completos de execução do contrato.
- 3- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo de 4 meses referido no número anterior, o gozo das férias correspondentes ao ano da admissão tem lugar até 30 de junho do ano subsequente.
- 4- No ano de cessação do impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos para o ano da admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.
- 5- Da aplicação dos números 2 e 3, não pode resultar o gozo no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.
- 6- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 4, a duração do período anual de férias referido no número 1 não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias, previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 38.^a**(Subsídio de refeição)**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- O subsídio de refeição apenas será pago se o trabalhador prestar 4 ou mais horas de trabalho diário, independentemente da modalidade do contrato de trabalho em questão ou do regime de organização dos tempos de trabalho em vigor.
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 50.^a**(Apoio infantil e escolar)**

- 1- (...)
- 2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor anual a seguir indicado, atribuído em função do estabelecimento ou ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:
- a) Até ao 1.º ciclo do ensino básico inclusive (4.º ano de escolaridade): 130,00 €;
- b) 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, ensino secundário e ensino superior, politécnico ou universitário: 180,00 €.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- Às situações de filho com incapacidade cognitiva, neurodivergência abrangendo o espectro do autismo e/ou doença mental que não frequente estabelecimento de ensino, independentemente da idade, que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação e seja totalmente dependente deste, a comparticipação nas despesas tem o valor de 180,00 €.

Cláusula 51.^a**(Apoio à natalidade e adoção)**

- 1- Pelo nascimento ou adoção de filhos, os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, têm direito a um prémio no valor de 540,00 € a ser pago pela MUDUM Seguros em dinheiro ou através de vale.
- 2- (...)

Cláusula 53.^a**(Apoio Social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)**

- 1- (...)
- 2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses e é de 540,00 € quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, até ao limite máximo total de 1080,00 €.
- 3- (...)

Cláusula 62.^a**(Delegados sindicais)**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- O exercício das suas funções sindicais, o delegado sindical não perde qualquer direito ou regalia, incluindo o subsídio de refeição.

ANEXO II

1- Tabela salarial

Tabela salarial para vigorar a partir de 1 de janeiro de 2026

Nível salarial	Valor mínimo obrigatório
A	2 972,00 €
B	2 052,00 €
C	1 509,00 €

D1	1 605,00 €
D2	1 540,00 €
E1	1 509,00 €
E2	1 427,00 €
F	1 300,00 €
G	1 000,00 €

2- Subsídio de refeição: 13,35 €.

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores para 2026
Despesas de serviço em Portugal	
Por diária completa	90,00 €
Refeição isolada	15,00 €
Dormida e pequeno-almoço	60,00 €
Valor por km	0,54 €
Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	180,00 €

Artigo 2.º

As alterações do AE efetuadas no artigo anterior são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre a empresa outorgante e os 96 trabalhadores que neles prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por adesão, que venha a ser efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

Lisboa, 23 de junho de 2026.

Os outorgantes:

Pela MUDUM - Companhia de Seguros, SA, NIPC 503718092, representada por:

Afonso de Castro Barbosa Themudo Barata, na qualidade de administrador delegado.

Sara Cristina Godinho Saraiva Cerdeira, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), NIPC 500 952 205, representado por:

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção - Membro da direção executiva.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice presidente da direção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - Advogada.

Helena Maria Fernandes Antunes, na qualidade de mandatária.

Depositado a 28 de agosto de 2026, a fl. 153 do livro n.º 13, com o n.º 217/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

**Sindicato Independente dos Trabalhadores das Florestas, Ambiente e Proteção Civil - SinFAP
que passa a denominar-se Sindicato Independente dos Trabalhadores da Floresta, Ambiente e
Proteção Civil - SinFAP - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 23 de julho de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2023.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato Independente dos Trabalhadores da Floresta, Ambiente e Proteção Civil, designado por SinFAP, reger-se-á pelos presentes estatutos, pela legislação em vigor e pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutariamente competentes.

Artigo 2.º

Âmbito

1- O sindicato representa todos os trabalhadores das áreas do ambiente, conservação da natureza e florestas, proteção civil, serviços municipais de proteção civil, bombeiros, instituto de emergência médica, transporte de doentes, polícia municipal, autoridade marítima, entre outras consignadas na lei de bases da proteção civil ou legislação complementar, assim como vários trabalhadores das autarquias locais. A filiação abrange trabalhadores civis dos setores identificados, sem prejuízo dos regimes especiais aplicáveis e da coexistência com associações socioprofissionais legalmente previstas.

2- O sindicato representa os trabalhadores que exerçam funções nos setores referidos no número anterior, independentemente da natureza jurídica da entidade empregadora, designadamente na Administração Pública central, regional e local, no setor empresarial do Estado e no setor privado

Artigo 3.º

Sede e delegações

1- O sindicato tem a sua sede em Viseu e exerce a sua atividade em todo o território nacional e nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores.

2- Podem ser criados por deliberação da assembleia geral, delegações em todo o território nacional.

Artigo 4.º

Símbolo e bandeira

1- O SinFAP tem como símbolo as iniciais SinFAP desenhadas a preto por debaixo de três círculos em fundo branco, com três cores (vermelho, verde e amarelo) representativo dos três setores no interior de um triângulo de linhas azuis, terminando nos três vértices em formato de seta.

2- A bandeira é quadrangular, de fundo branco, com a gravação do símbolo do sindicato ao centro.

3- A assembleia geral, reunida em sessão extraordinária expressamente convocada para o efeito, pode deliberar a alteração do símbolo do sindicato.

4- A deliberação prevista no número anterior carece de voto favorável de dois terços dos membros presentes à sessão extraordinária da assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais e objetivos

Artigo 5.º

Princípios

O sindicato reconhece como fundamentais os princípios definidos nos números seguintes e neles assenta toda a sua atividade sindical:

a) O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas;

b) O sindicato exerce a sua ação com total independência do patronato, governo, partidos políticos, instituições religiosas ou quaisquer outros agrupamentos;

c) A democracia sindical assegura a cada associado o direito de, dentro do sindicato, defender livremente os seus pontos de vista quanto a tudo o que se relaciona com a vida da associação, sendo-lhe apenas vedada a institucionalização de estatutos paralelos;

d) Cabe ao sindicato a mobilização dos trabalhadores para a defesa dos seus direitos através de formas de luta que poderão incluir a greve ou outras decididas pelos trabalhadores;

e) O sindicato pugnará pelo fim da discriminação de raça, género e orientação sexual, contra o machismo e a homofobia, bem como pela defesa de um planeta ecologicamente sustentável.

Artigo 6.º

Unidade e solidariedade

O sindicato defende a unidade e a solidariedade entre todos os trabalhadores, no respeito pelas características e pela condição próprias de cada área de trabalho.

Artigo 7.º

Objetivos

Ao sindicato compete defender, por todos os meios ao seu alcance, os interesses profissionais dos seus associados, designadamente:

a) Representar, defender e promover os interesses socioprofissionais dos seus associados;

b) Promover a defesa de princípios de deontologia profissional;

c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;

d) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

e) Promover, isoladamente ou em estreita cooperação com os sindicatos afins, a defesa dos trabalhadores e das suas carreiras profissionais;

f) Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho;

g) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus filiados, democraticamente expressas;

h) Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações e nas promoções dos trabalhadores por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação, nomeadamente de carácter político;

i) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados;

- j) Promover ações de formação profissional e certificadas que promovam a qualificação profissional dos associados e demais trabalhadores;
- k) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados pelas entidades patronais ou estatais e pronunciar-se sobre todos os casos de despedimento;
- l) Prestar assistência jurídica aos seus associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho;
- m) Prestar auxílio aos associados nas condições previstas nos regulamentos internos dos fundos de solidariedade ou de assistência profissional;
- n) Desenvolver ações de formação profissional, social e cultural dos associados;
- o) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social e cultural dos seus associados.

Artigo 8.º

Funções

Para a prossecução dos fins enunciados no artigo anterior, compete ao sindicato, entre outras funções:

- 1- Negociar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e outros acordos de interesse para os associados;
- 2- Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável;
- 3- Dar parecer sobre assuntos que respeitem a atividade profissional dos seus associados, bem como propor ou dar parecer acerca de mediadas que lhe sejam solicitadas no âmbito dos seus setores;
- 4- Fiscalizar e exigir a aplicação das leis do trabalho e dos acordos estabelecidos;
- 5- Gerir instituições de caráter social próprias ou em colaboração com outras entidades;
- 6- Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado e executar as suas deliberações;
- 7- Assegurar aos associados informação da sua atividade e das organizações em que estiver integrado, tomando para este fim as iniciativas que considerar necessárias;
- 8- Cobrar as quotizações dos seus associados e demais receitas, promovendo a sua boa gestão.

CAPÍTULO IV

Fundos

Artigo 9.º

Constituem os fundos do sindicato:

- a) As quotas dos sócios;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As receitas de formação profissional;
- d) Não podem constituir receitas doações provenientes de empresas, organismos do Estado, instituições religiosas, partidos políticos e associações empresariais.

CAPÍTULO III

Dos associados

Artigo 10.º

Têm direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no número 1 do artigo 2.º dos presentes estatutos, exerçam a sua atividade em qualquer dos setores definidos pelo número 2 do artigo 2.º e aceitem os princípios e objetivos definidos nos presentes estatutos.

Artigo 11.º

Admissão

1- A proposta de filiação no sindicato faz-se mediante pedido de inscrição dirigido à direção nacional do sindicato, em impresso tipo disponibilizado para esse efeito pelo mesmo, e apresentada, salvo quando não exista, ao delegado sindical da área onde exerce atividade ou diretamente às delegações ou sede do sindicato.

2- A direção nacional comunicará a sua decisão ao interessado e às estruturas regionais a que o trabalhador

pertença, devendo decidir no prazo máximo de cinco dias. A aceitação da filiação obriga à atribuição de um cartão de sócio e de um exemplar dos estatutos do SinFAP.

3- Da decisão fundamentada que denegar a inscrição pode o interessado interpor recurso, no prazo de oito dias a contar do recebimento da comunicação da deliberação que lhe for enviada.

4- A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direção nacional e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que a apreciará na sua primeira na sua primeira reunião posterior exceto se se tratar de assembleia eleitoral.

5- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 12.º

Direitos dos associados

1- São direitos dos associados:

- a) Participar em toda a atividade do sindicato;
- b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes ou quaisquer outros órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e de outros direitos sociais obtidos com intervenção do sindicato;
- d) Beneficiar de todos os serviços direta ou indiretamente prestados pelo sindicato;
- e) Beneficiar dos fundos de solidariedade ou de outros, nos termos dos respetivos regulamentos;
- f) Exigir dos corpos gerentes esclarecimentos sobre a sua atividade, nos termos dos presentes estatutos;
- g) Recorrer para a comissão de recursos das sanções aplicadas pela direção por infração aos estatutos ou aos regulamentos internos;
- h) Examinar na sede todos os documentos de contabilidade, assim como as atas dos corpos gerentes, nas condições que para o efeito forem estabelecidas;
- i) Informar-se sobre toda a atividade do sindicato;
- j) Retirar-se em qualquer altura do sindicato, mediante comunicação por escrito à direção, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;
- k) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo 13.º

2- À exceção do direito a serem eleitos para os órgãos do sindicato, consideram-se no gozo dos restantes direitos os novos sócios que tenham pago, no mínimo, as quotas relativas a um trimestre.

Artigo 13.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os associados o direito de tendência.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- As formas de participação e de expressão das diversas correntes de opinião nos diversos órgãos subordinam-se às normas regulamentares definidas e aprovadas pelos órgãos competentes.

Artigo 14.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir as determinações dos presentes estatutos;
- b) Pagar as quotas mensais ou outras contribuições estabelecidas com vista à concessão de benefícios aos sócios;
- c) Participar nas atividades do sindicato;
- d) Contribuir para a difusão dos objetivos do sindicato e para o incremento da organização sindical nos locais de trabalho;
- e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses coletivos dos associados;
- a) Cumprir as deliberações da assembleia geral regularmente tomadas de acordo com os estatutos;
- b) Comunicar ao sindicato, no prazo de 15 dias, qualquer alteração da sua situação profissional, bem como a eventual mudança de residência.

Artigo 15.º**Quotização**

- 1- A quota mensal é de 0,65 % sobre o vencimento base mensal.
- 2- A cobrança das quotas far-se-á através das entidades patronais, do sistema bancário, mbway e, excecionalmente, por entrega direta nos serviços do sindicato.
- 3- Os associados que passem à situação de aposentação ou reforma, e que expressamente manifestem o desejo de manter o acesso aos serviços prestados aos sócios no ativo, pagarão uma contribuição de 0,50 %, aferida pela primeira posição remuneratória da carreira onde exerceram a sua atividade profissional.

Artigo 16.º**Isenção do pagamento de quota**

São dispensados do pagamento de quotas os associados:

- a) Desempregados;
- b) Que deixem de receber as respetivas retribuições.

Artigo 17.º**Perda da qualidade de associado**

- 1- Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:
 - a) Deixarem voluntariamente de exercer a sua atividade profissional e não continuarem por qualquer forma vinculados a elas;
 - b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação escrita à respetiva delegação regional ou à direção nacional;
 - c) Deixarem de pagar as quotas sem motivo atendível, devidamente justificado, durante o período de seis meses, e se, depois de avisados por escrito pela direção nacional, não regularizarem o pagamento em dívida no prazo de um mês após a data de receção do aviso, contando-se a perda de qualidade de sócio desde a suspensão do pagamento de quotas;
 - d) Forem punidos com a pena de expulsão.
- 2- No caso da alínea c) do número anterior, a readmissão processar-se-á desde que sejam liquidados os montantes em débito ao sindicato à data da perda da qualidade de associado.
- 3- No caso de ter sido aplicada pena de expulsão, a readmissão não pode ser pedida antes de decorrido o prazo de um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado.

Artigo 18.º**Associados aposentados e reformados**

Os associados aposentados e reformados mantêm os direitos sindicais previstos nos presentes estatutos, podendo ser estabelecidas limitações quanto à elegibilidade para determinados cargos, nos termos estatutários.

Artigo 19.º**Suspensão de direitos estatutários**

Os associados que deixarem de pagar quotas sem motivo atendível, devidamente justificado, durante mais de seis meses, não poderão exercer os direitos previstos nas alíneas a), b), c), d), e), f), g) e k) do número 1 do artigo 12.º dos presentes estatutos até à regularização do pagamento em dívida.

CAPÍTULO V**Regime disciplinar****Artigo 20.º****Sanções disciplinares**

- 1- Podem incorrer em sanções disciplinares, mediante a gravidade da infração, os associados que:
 - a) Não cumpram de forma justificada os deveres previstos no artigo 14.º;
 - b) Não acatem as decisões e deliberações dos órgãos competentes e de acordo com os presentes estatutos;

c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato e dos associados.

2- As sanções disciplinares aplicáveis, para efeitos do número anterior serão as seguintes:

a) Repreensão por escrito;

b) Suspensão até 90 dias;

c) Suspensão de 90 a 180 dias;

d) Expulsão.

3- A aplicação de qualquer sanção disciplinar depende sempre da instauração de processo disciplinar escrito, assegurando-se ao associado o exercício do contraditório e do direito de defesa.

Artigo 21.º

Repreensão por escrito

Poderá ser aplicada a sanção de repreensão aos associados que, de forma injustificada, não cumpram o artigo 14.º destes estatutos.

Artigo 22.º

Suspensão

1- Poderá ser aplicada a sanção de suspensão aos associados reincidentes no incumprimento do artigo 14.º dos presentes estatutos.

2- A sanção de suspensão poderá ser de:

a) 90 dias, caso o incumprimento que levou à reincidência seja de uma alínea distinta do incumprimento inicial;

b) 90 a 180 dias, caso a reincidência seja sobre a mesma alínea do incumprimento inicial, sendo deliberado o período de suspensão mediante a gravidade da infração incorrida.

Artigo 23.º

Expulsão

A aprovação da pena de expulsão é da competência da assembleia geral sob proposta da direção ou de, pelo menos, 10 % dos associados, e mediante aprovação por maioria de dois terços dos associados presentes na assembleia geral expressamente convocada para esse efeito. Só poderá ser aplicada aos sócios em caso de violação grave de deveres fundamentais:

a) Violem frontal e gravemente os estatutos;

b) Pratiquem atos gravemente lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos seus associados;

c) Condenação transitada em julgado por crime doloso que afete gravemente o bom nome do sindicato.

Artigo 24.º

Defesa

1- A decisão disciplinar será sempre fundamentada e notificada por escrito ao associado.

2- Das penas aplicadas aos sócios cabe recurso para a assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 25.º

Órgãos

1- São órgãos centrais do sindicato:

a) A assembleia geral;

b) A mesa da assembleia geral;

- c) A direção;
 - d) O conselho fiscal;
 - e) A comissão de recursos.
- 2- São órgãos dirigentes do sindicato a mesa da assembleia geral e a direção.
- 3- O órgão fiscalizador é o conselho fiscal.

Artigo 26.º

Eleição

Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos em lista única, por escrutínio direto e secreto, pela assembleia geral eleitoral de entre os associados do Sindicato com capacidade eleitoral passiva.

Artigo 27.º

Duração do mandato

A duração do mandato dos corpos gerentes do sindicato é de quatro anos, podendo ser reeleitos por mandatos sucessivos.

Artigo 28.º

Gratuidade do cargo

- 1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.
- 2- Os membros dos órgãos do sindicato que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 29.º

Suplentes

- 1- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efetivos de um órgão, o seu preenchimento será feito pelos suplentes, se os houver, de acordo com a deliberação dos membros efetivos.
- 2- O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efetividade, coincide com o dos membros substituídos.

Artigo 30.º

Destituição dos dirigentes sindicais

- 1- Os membros podem ser destituídos pelo órgão que os elegeu, desde que, em reunião convocada expressamente para o efeito e votada por, pelo menos, dois terços do número total de associados presentes.
- 2- Quando forem destituídos, pelo menos de 50 % dos membros de um ou mais órgãos, será eleita imediatamente, pelo órgão que deliberou a destituição, uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.
- 3- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número anterior, a substituição só se verifica a pedido dos restantes membros do respetivo órgão.
- 4- Nos casos previstos nos números 2 e 3 realizar-se-ão eleições extraordinárias para o órgão ou órgãos cujos membros tiverem sido destituídos, no prazo máximo de 90 dias, salvo se essa destituição se verificar no último ano de mandato, caso em que a comissão provisória eleita exercerá as funções até ao seu termo.
- 5- Os órgãos eleitos nos termos do número anterior completarão o mandato dos órgãos substituídos.

Artigo 31.º

- 1- O disposto no artigo anterior aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimentos dos membros de qualquer órgão.
- 2- Considera-se abandono de funções o facto de os membros eleitos de um órgão não comparecerem para desempenhar os seus cargos no prazo de 30 dias após a eleição, salvo motivo justificado, ou faltarem injustificadamente a cinco reuniões consecutivas do órgão a que pertencem.

Artigo 32.º**Deliberações**

- 1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples de votos validamente expressos.
- 2- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo dos casos em que estatutariamente é exigida maioria qualificada ou a votação seja por escrutínio secreto.
- 3- Quanto aos restantes órgãos é sempre exigível a presença da maioria dos seus membros, para funcionamento e deliberação.
- 4- As deliberações referidas no número anterior, verificando-se o quórum de funcionamento, são tomadas por maioria simples e o presidente do respetivo órgão tem voto de qualidade.
- 5- As reuniões dos órgãos estatutários podem realizar-se presencialmente ou através de meios telemáticos que assegurem a identificação dos participantes e a autenticidade das deliberações.

SECÇÃO II**Assembleia geral****Artigo 33.º****Constituição**

A assembleia geral do sindicato é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, desde que devidamente identificados.

Artigo 34.º**Carácter**

A assembleia geral pode ter o carácter de:

- a) Assembleia geral ordinária;
- b) Assembleia geral extraordinária;
- c) Assembleia geral eleitoral.

Artigo 35.º**Mesa da Assembleia geral**

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e por um secretário, tendo o presidente voto de qualidade.
- 2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente da mesa da assembleia geral será substituído pelo vice-presidente da mesa da assembleia geral.
- 3- A mesa só poderá deliberar validamente desde que esteja a maioria dos seus membros e as decisões sejam tomadas por maioria, em caso de empate o presidente da mesa terá voto de qualidade.
- 4- Os membros da mesa da assembleia geral podem participar nas reuniões da direção nacional, sem direito a voto.

Artigo 36.º**Competências**

- 1- Compete à assembleia geral:
 - a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal, por escrutínio direto e secreto de entre os associados do sindicato com capacidade eleitoral passiva;
 - b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
 - c) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos, bem como, a filiação ou desvinculação de organizações sindicais nacionais ou internacionais;
 - d) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato, nos termos estatutários;
 - e) Examinar e votar anualmente o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal;
 - f) Apreciar e deliberar sobre o projeto de orçamento anual e plano de atividades apresentado pela direção;
 - g) Apreciar os atos dos corpos gerentes e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição;
 - h) Fixar o montante das quotas e das contribuições previstas no artigo 15.º;

i) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a deliberar criteriosamente;

j) Pronunciar-se e deliberar sobre todos os assuntos que respeitem aos associados e que constem da respectiva ordem de trabalhos.

2- Para o exercício das competências previstas nas alíneas b), c) e g) do número anterior, a assembleia geral reúne em sessão extraordinária expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente à data da sua realização e as deliberações são tomadas por dois terços dos membros presentes à sessão, mediante escrutínio secreto.

Artigo 37.º

Sessão ordinária

1- A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária de quatro em quatro anos para exercer as atribuições previstas na alínea a) no número 1 do artigo 36.º

2- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária anualmente para exercer as atribuições previstas nas alíneas e) e f) do número 1 do artigo 36.º

Artigo 38.º

Sessão extraordinária

1- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) Por solicitação da direção ou do conselho fiscal;

c) Por requerimento de, pelo menos, 10 % dos associados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a 200.

2- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, por anúncio publicado em *website*, *e-mail*, outros meios eletrónicos, indicando-se na convocatória a hora e o local onde se realiza, bem como a ordem de trabalhos.

3- É vedado discutir e deliberar sobre assuntos não constantes da ordem de trabalhos.

4- A deliberação sobre as matérias a que se refere a alínea d) do número 1 do artigo 36.º só será válida quando tomada por um mínimo de dois terços dos associados, no pleno uso dos seus direitos sindicais.

Artigo 39.º

Sessões simultâneas

1- A assembleia geral poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efetiva participação dos associados o imponham.

2- As mesas locais serão constituídas pelos três associados mais antigos da localidade que estiverem presentes, salvo se existirem delegações com órgãos próprios eleitos.

Artigo 40.º

Convocatória

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente.

2- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos, e fundamentados por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

3- As assembleias gerais deverão ser convocadas com ampla publicidade, indicando-se a hora, o local e o objeto, devendo a convocatória ser publicada, com a antecedência mínima de 30 dias, *website* oficial do sindicato, correio eletrónico, plataforma eletrónica utilizada pelo sindicato e demais meios de comunicação considerados adequados.

Artigo 41.º

Funcionamento

1- As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou, passada meia hora, com qualquer número de sócios.

2- As assembleias gerais não funcionarão além das 24h00, salvo deliberação em contrário, votada pela maioria dos participantes até ao termo da primeira hora da sessão.

3- A mesa da assembleia geral deverá lavrar em livro próprio as atas das reuniões.

Artigo 42.º

Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral realizar-se-á de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito, por anúncio publicado no, *website*, *email*, ou outros meios eletrónicos, com o mínimo de 60 dias de antecedência. A votação para poderá realizar-se por meios eletrónicos, desde que através de plataforma eletrónica que assegure a autenticidade do voto, a confidencialidade, a integridade e a auditabilidade do processo eleitoral.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 43.º

Composição

1- A direção é composta por 12 elementos efetivos, permanecendo em funções desde que a maioria dos seus membros não renuncie ou perca o mandato.

2- A direção é composta por um presidente, quatro vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e cinco vogais.

3- A composição da direção deverá assegurar a organização e representação do sindicato a nível nacional, regional e local, nos termos do regulamento interno.

4- A participação dos suplentes, no máximo 4 elementos, no funcionamento da direção é objeto de regulação no regulamento interno.

5- A direção do sindicato é exercida por cargos, eleita em assembleia geral, os membros dos cargos serão escolhidos pela ordem da lista eleita.

6- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados durante o mandato para que tenham sido eleitos, salvo se tiverem apresentado oposição fundamentada à deliberação na sessão em que tiver sido tomada, ou, caso não estivessem presentes, na primeira sessão seguinte.

Artigo 44.º

Funcionamento

1- A direção do sindicato só pode reunir-se validamente com a presença da maioria dos seus membros, efetivos ou suplentes, e funciona de acordo com as disposições constantes nos presentes estatutos e no regulamento interno a aprovar na primeira reunião de direção por maioria dos membros presentes.

2- Caso se encontre ausente a maioria dos membros, a reunião inicia-se meia hora mais tarde com os membros presentes.

3- Para efeitos do número anterior, o regulamento interno deve prever a constituição e o funcionamento das comissões, das delegações regionais, e de outras estruturas que se mostrem necessárias ao bom funcionamento e representação do sindicato a nível nacional, regional e setorial.

4- As comissões, as delegações ou as estruturas a que se refere o número anterior terão composição e mandato definido por regulamento interno, sem prejuízo do disposto nestes estatutos.

5- A direção do sindicato reúne-se mensalmente, podendo reunir com a periodicidade mensal (ordinárias) e extraordinárias por convocatória.

6- Sempre que a direção do sindicato reúna de forma restrita os assuntos nela tratados devem ser levados à reunião geral seguinte.

7- As deliberações da direção do sindicato são tomadas por maioria dos membros presentes tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 45.º

Competências da direção

- 1- São competências da direção:
- a) Gerir o sindicato e coordenar a atividade sindical;
 - b) Requerer a convocação de assembleias gerais;
 - c) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
 - d) Elaborar e apresentar anualmente o relatório de atividades e as contas do exercício, bem como o orçamento para o ano seguinte, nos termos destes estatutos;
 - e) Gerir e administrar os bens e transmitir os haveres do sindicato, por inventário, à direção que lhe suceder, no prazo de oito dias a contar da data de tomada de posse desta;
 - f) Executar e fazer executar as disposições destes estatutos, as deliberações das assembleias gerais e os regulamentos internos;
 - g) Elaborar propostas e contrapropostas de convenções coletivas de trabalho a apresentar para negociação;
 - h) Negociar as propostas de convenções coletivas de trabalho ou instrumentos de idêntica natureza;
 - i) Exercer as funções disciplinares que lhe competem nos termos estatutários;
 - j) Decidir os pedidos de inscrição de sócios;
 - k) Aceitar os pedidos de demissão dos sócios;
 - l) Aprovar os regulamentos internos e eventuais alterações;
 - m) Deliberar sobre a criação de secretariados regionais e setoriais, nos termos do artigo 2.º;
 - n) Promover a formação de comissões técnicas, de carácter permanente ou provisório, conforme a natureza dos assuntos a tratar, bem como de grupos de trabalho, a fim de colaborarem na elaboração de contratos, regulamentos ou quaisquer propostas de medidas legislativas ou outras que o sindicato entenda apresentar às entidades competentes;
 - o) Garantir aos associados a mais completa informação sindical;
 - p) Contratar os empregados do sindicato, fixar as suas remunerações e exercer em relação a eles o poder disciplinar, de acordo com as disposições legais;
 - q) Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros.
- 2- Para que o sindicato fique obrigado é necessário duas assinaturas do presidente da direção e do vice-presidente, na sua falta ou impedimento, a do tesoureiro.
- 3- Compete à direção a gestão e o funcionamento da sede nacional e dos secretariados, bem como a extinção destes ou a criação de outros nos termos estatutários e do regulamento interno.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 46.º

Constituição e funcionamento

- 1- O conselho fiscal é composto por três elementos efetivos: um presidente e dois vogais.
- 2- O conselho fiscal tem dois elementos suplentes.
- 3- O conselho fiscal reúne por convocatória do seu presidente com a antecedência mínima de 48 horas relativamente ao dia, hora e local da reunião.
- 4- O conselho fiscal lavra e assina em livro próprio as atas respeitantes a todas as suas reuniões.
- 5- O conselho fiscal pode solicitar à direção todos os documentos que considere necessários ao exercício das suas competências.

Artigo 47.º

Competências

- 1- Compete ao conselho fiscal:
- a) Reunir trimestralmente para examinar a contabilidade do sindicato, elaborando um relatório sumário, que apresentará à direção nos 15 dias seguintes;
 - b) Solicitar ao presidente da mesa convocação da assembleia geral sempre que surja qualquer problema ou irregularidade na gestão financeira do sindicato;

- c) Assistir às reuniões da direção para as quais tenha sido especialmente convocado ou em relação às quais tenha oportunamente requerido a sua presença;
 - d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;
 - e) Informar a assembleia geral sobre a situação económico-financeira do sindicato, sempre que isso lhe seja requerido;
 - f) Dar anualmente parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o orçamento ordinário.
- 2- O conselho fiscal deverá lavrar e assinar em livro próprio as atas respeitantes a todas as reuniões.

SECÇÃO VI

Tesoureiro

Artigo 48.º

Competências do tesoureiro

- 1- O tesoureiro, em conjunto com o presidente, é o responsável pela gestão corrente dos fundos do sindicato, de acordo com o orçamento anual.
- 2- Compete-lhe, especialmente, a apresentação da proposta de contas e orçamento anuais à direção e ao conselho fiscal.

SECÇÃO VII

Comissão de recursos

Artigo 49.º

Constituição e competências

- 1- A comissão de recursos aprecia os recursos interpostos de decisões da direção, nos casos em que:
- a) Sejam aplicadas sanções disciplinares;
 - b) Seja recusada a admissão no sindicato.
- 2- A comissão de recursos é formada pelo presidente da mesa da assembleia geral, que presidirá, por um sócio designado pelo recorrente e a comissão delibera por maioria simples.

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

Artigo 50.º

Delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais são sócios eleitos por voto direto e secreto dos associados nos locais de trabalho, podendo ser propostos pela direção e atuam como elementos de ligação entre os sócios e a direção do sindicato e vice-versa.
- 2- A regularidade do processo eleitoral incumbe aos delegados sindicais cessantes e à direção.

Artigo 51.º

Requisitos

Só poderá ser delegado sindical o sócio do sindicato que reúna, cada uma e cumulativamente, as seguintes condições:

- a) Esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Não faça parte dos corpos gerentes do sindicato.

Artigo 52.º

Mandato

1- A duração do mandato dos delegados sindicais é de dois anos sendo permitida a reeleição para mandatos sucessivos até ao limite máximo de três.

2- O número de delegados por região será determinado de acordo com as características e necessidades dos locais de trabalho em harmonia com o disposto no artigo 463.º do Código de Trabalho.

Artigo 53.º

Destituição

1- Os delegados sindicais podem ser destituídos por votação favorável de dois terços dos associados com quórum mínimo definido do local de trabalho.

2- São razões para destituição dos delegados sindicais:

- a) Não oferecer confiança aos seus colegas;
- b) Sofrer qualquer sanção sindical;
- c) Por iniciativa do próprio;
- d) Ter pedido demissão de sócio do sindicato;
- e) O não cumprimento dos presentes estatutos;
- f) A não comparência a quatro reuniões seguidas ou seis interpoladas, salvo motivos atendíveis.

Artigo 54.º

Atribuições

São atribuições dos delegados sindicais, designadamente:

- a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e a direção do sindicato, transmitindo a esta todas as aspirações, sugestões ou críticas daquele;
- b) Representar o sindicato, dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- c) Supervisionar o cumprimento da legislação aplicável aos trabalhadores, de acordo com a natureza das instituições;
- d) Cooperar com a direção do sindicato no estudo e forma de melhor resolver os problemas da profissão;
- e) Informar os trabalhadores da atividade sindical e distribuir informação impressa, assegurando que as circulares e outros documentos cheguem a todos os trabalhadores da sua delegação;
- f) Comunicar à direção do sindicato todas as irregularidades detetadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer associado;
- g) Colaborar estritamente com a direção, assegurando a execução das suas resoluções, a fim de levar à prática a política sindical;
- h) Participar nas reuniões de delegados, quando convocadas pela direção;
- i) Incentivar os trabalhadores não sócios à sindicalização;
- j) Exercer as demais atribuições que lhes sejam expressamente cometidas pela direção do sindicato.

CAPÍTULO VIII

Fusão e dissolução

Artigo 55.º

A fusão e a dissolução do sindicato só se verificarão por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito. A deliberação para ser válida deverá ser tomada por, pelo menos, dois terços dos sócios do sindicato.

Artigo 56.º

A assembleia geral que deliberar a fusão ou a dissolução do sindicato deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO IX

Das eleições

Artigo 57.º

Constituição da assembleia geral eleitoral

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 58.º

Condições de elegibilidade

1- Só podem ser eleitos os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos e tenham completado seis meses de sindicalização à data da convocatória da assembleia geral eleitoral.

Artigo 59.º

Atribuições da mesa da assembleia geral eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que, nomeadamente, deve:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreçar as reclamações aos cadernos eleitorais; e
- e) Promover a confeção e distribuição das listas de voto;
- f) Receber as candidaturas;
- g) Publicar, no site do sindicato, correio eletrónico, ou outros meios eletrónicos, os locais, âmbito e horário das mesas de voto;
- h) Nomear os elementos constituintes de cada mesa, com a antecedência mínima de cinco dias, em relação à data da assembleia geral eleitoral;
- i) Assegurar às listas concorrentes igualdade de tratamento.

Artigo 60.º

Cadernos eleitorais

1- Organizados os cadernos eleitorais pela mesa da assembleia geral, os mesmos deverão ser afixados na sede do sindicato, com uma antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

2- Cada mesa eleitoral disporá de um caderno, constituído apenas pelos sócios eleitores em exercício nessa área, que será fornecido ao respetivo presidente da mesa, com uma antecedência mínima igual à do número anterior, de modo a proporcionar a sua consulta.

3- O caderno eleitoral da sede será constituído por todos os eleitores.

4- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes à sua afixação, devendo esta decidir no prazo de quarenta e oito horas.

Artigo 61.º

Data e publicitação das eleições

1- As eleições devem ser marcadas com um mínimo de 60 dias de antecedência e devem ocorrer antes do termo do mandato dos corpos gerentes a substituir, salvo impedimento devidamente fundamentado.

2- Todas as mesas de voto eleitorais funcionarão no mesmo dia e com o mesmo horário.

3- Havendo razões ponderosas, a mesa da assembleia geral poderá adiar a realização do ato eleitoral até aos 30 dias subsequentes.

4- A publicitação do ato eleitoral será feita através de:

- a) Editais afixados na sede do sindicato;
- b) Convocatória enviada a todos os sócios.

Artigo 62.º

Apresentação das candidaturas

- 1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega da lista ou listas à mesa da assembleia geral até ao 30.º dia que antecede o ato eleitoral.
- 2- Cada lista apresentada deve conter os concorrentes efetivos e suplentes para cada órgão: mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal.
- 3- As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 10 % dos sócios eleitores ou 100 associados, que serão identificados pelo número de associado nome completo legível e assinatura.
- 4- Os candidatos serão identificados pelo número de associado, nome completo legível, idade, residência e designação da entidade patronal.
- 5- Cada lista concorrente deverá apresentar o seu plano de ação.

Artigo 63.º

Comissão de fiscalização eleitoral

Será constituída uma comissão de fiscalização eleitoral composta pelo presidente da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

Artigo 64.º

Atribuições da comissão de fiscalização eleitoral

Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades detetadas e entregá-los à mesa da assembleia geral.

Artigo 65.º

Verificação das candidaturas

- 1- A verificação das candidaturas a que se alude na alínea a) do artigo anterior far-se-á no prazo de cinco dias úteis a contar do dia seguinte ao encerramento do prazo de entrega das listas de candidatura.
- 2- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro subscritor da lista, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis após a devolução.
- 3- Findo o prazo previsto no número anterior, a comissão decidirá, nos três dias úteis subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 66.º

Listas de voto

- 1- Cada lista conterà os nomes impressos dos candidatos, os cargos a ocupar, bem como as entidades onde trabalham. A cada lista será atribuída, por sorteio, uma letra.
- 2- Os boletins de voto, apresentam as listas identificadas pela letra atribuída. São editados pela direção sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma retangular, com as dimensões de 21 cm x 15 cm, em papel-branco, liso, sem marcas ou sinais exteriores.
- 3- São nulos os boletins de voto que:
 - a) Não obedeçam aos requisitos do número anterior;
 - b) Contenham qualquer corte ou anotação, fora da quadrícula de voto.

Artigo 67.º

Identificação dos eleitores

A identificação dos eleitores será efetuada, de preferência, através do cartão de sócio ou do bilhete de identidade ou outro documento de identificação com fotografia.

Artigo 68.º

Do voto

- 1- O voto é secreto.
- 2- Não é permitido o voto por procuração.

3- Quando, por impedimento, qualquer eleitor pretender exercer o voto por correspondência, deve requerer as listas na sede do sindicato, de modo a garantir a sua receção até quarenta e oito horas antes da abertura da mesa de voto.

4- Pode ser implementado o voto eletrónico por meios certificados para o exercício da eleição.

5- O regulamento eleitoral definirá os requisitos técnicos da plataforma utilizada.

Artigo 69.º

Mesas de voto

1- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais.

2- As mesas de voto serão presididas por um elemento dos corpos gerentes, sempre que possível.

3- Cada lista poderá credenciar um fiscal por mesa de voto.

4- Terminada a votação, será elaborada, em cada mesa, ata do apuramento final, que acompanhará os votos, a enviar à sede no prazo máximo de vinte e quatro horas, sendo o resultado transmitido de imediato por telefone ou *e-mail*.

5- A ata poderá ser assinada eletronicamente.

Artigo 70.º

Apuramento

1- Terminada a votação, proceder-se-á ao apuramento dos resultados em cada mesa de voto e afixados em local próprio, sendo considerados provisórios, devendo ser enviados à sede pela via mais rápida.

2- Os resultados globais são o somatório do número de votos de cada mesa.

3- Os resultados globais serão publicados em definitivo no prazo máximo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação e consideram-se eleitas as listas que obtiverem mais votos válidos para a mesa da assembleia geral e para o conselho fiscal.

Artigo 71.º

Impugnação

1- Pode ser interposto recurso escrito ao presidente da mesa da assembleia geral de irregularidades concretas do ato eleitoral, através do presidente da mesa eleitoral onde se tenha verificado a ocorrência, até ao encerramento da mesa de voto.

2- A decisão da mesa da assembleia geral será comunicada aos recorrentes, por escrito, e afixada na sede do sindicato no prazo de quarenta e oito horas após o encerramento da votação.

Artigo 72.º

Ato de posse

O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos no prazo máximo de 10 dias após a assembleia geral eleitoral.

Artigo 73.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de acordo com os presentes estatutos, a legislação aplicável, designadamente o código do trabalho, e os princípios gerais do direito.

CAPÍTULO X

Disposições gerais e transitórias

Artigo 74.º

Os sócios que passarem à condição de desempregados, ficaram isentos de quota e continuarão a ter acesso a todas as informações e apoio sindical.

Artigo 75.º

Considera-se documento idóneo de identificação profissional o cartão de sócio do sindicato.

Artigo 76.º

Os casos omissos serão resolvidos pela assembleia geral, de acordo com a Constituição da República Portuguesa, o Código do Trabalho, demais legislação sindical aplicável e os princípios gerais do direito.

Registado em 2 de setembro de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 23, a fl. 9 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos - SISTERP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de junho de 2026 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Maria da Conceição Salgado Gonçalves.

Secretário-geral - João Paulo da Costa Marinho.

Secretário-geral adjunto - Luís Filipe Rodrigues Costa.

Secretário-geral adjunto - Sónia Raquel Gomes Oliveira Silva.

Tesoureiro - Marco José Silva Teixeira.

Vogal - Vitor Emanuel Fontes das Neves.

Vogal - Tiago Viana Freitas de Oliveira.

Vogal - Ana Cristina Novais Almeida Santos.

Vogal - Ângela Raquel Oliveira Moreira.

Vogal - Olga Maria Barbosa Pontedeira.

Vogal - Maria do Céu Santos Lima.

Vogal - José Joaquim da Silva Pereira.

Vogal - Carla Sofia Castro Vadilhe.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Transitários de Portugal - APAT - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de maio de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2024.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e Fins

Artigo 1.º

(Denominação e natureza jurídica)

A Associação dos Transitários de Portugal, abreviadamente designada por APAT, é uma associação de empregadores, com duração por tempo indeterminado, que se rege pela legislação aplicável às associações de empregadores e pelos estatutos e regulamentos que se encontrem em vigor.

Artigo 2.º

(Sede, delegações)

A associação tem a sua sede na Via do Oriente, n.º 4 - Escritório 1, 1990-514 Lisboa, freguesia do Parque das Nações, concelho de Lisboa, podendo criar e manter em funcionamento delegações ou outras formas de representação, quer no país quer no estrangeiro.

Artigo 3.º

(Âmbito objetivo, subjetivo e geográfico)

1- A associação representa as entidades que exerçam efetivamente qualquer uma das seguintes atividades: A atividade transitária, a atividade de transportes rápidos ou de carga expresso, o transporte multimodal, a atividade de operadores logísticos e/ou de armazenagem e distribuição e, bem assim, outros operadores de transporte de algum modo relacionados com a organização do transporte de mercadorias.

2- A associação tem por âmbito geográfico o território nacional.

Artigo 4.º

(Fins da associação)

A associação tem por fins essenciais:

- a) Defender os legítimos interesses das empresas suas associadas e assegurar a sua representação junto de quaisquer entidades públicas ou privadas;
- b) Promover a adequada estruturação do setor, o seu dimensionamento em termos compatíveis com as exi-

gências dos mercados que sirva e o aperfeiçoamento técnico dos seus processos de trabalho, nomeadamente através da atribuição do selo de excelência;

c) Organizar e manter atualizado o registo das empresas associadas e os demais elementos necessários ao funcionamento da associação;

d) Denunciar e participar no combate a quaisquer formas de concorrência ilegal ou desleal, bem como contribuir para que as atividades que constituem o âmbito objetivo de representação da associação apenas sejam exercidas pelas empresas que reúnam os requisitos legais exigidos pela legislação e regulamentos aplicáveis;

e) Celebrar convenções coletivas de trabalho;

f) Em geral, desempenhar quaisquer outras funções de interesse para as empresas associadas desde que permitidas por lei ou que por esta lhe venham a ser reconhecidas.

2- Na prossecução dos fins a que se refere o número anterior, a associação pode promover, organizar e patrocinar ações de formação, aprendizagem e aperfeiçoamento profissionais que visem especificamente as necessidades das empresas por si representadas.

3- Incumbe à associação participar, nos termos legalmente admitidos, na instrução dos processos destinados à verificação dos requisitos que forem exigidos para a constituição de empresas compreendidas no seu âmbito de representação e, bem assim, nas respetivas alterações subsequentes.

4- Para uma melhor prossecução dos seus fins, poderá a associação, nos termos da lei, filiar-se em federações, confederações ou organismos congêneres, nacionais ou estrangeiros e ainda em quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais e estrangeiras, que admitam a possibilidade dessa filiação.

5- Incumbe ainda à associação participar nos órgãos ou estruturas oficiais que se destinem à resolução de problemas relativos ao exercício da atividade, nomeadamente no âmbito do licenciamento das empresas transitórias.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

(Associados)

1- Os associados poderão ser efetivos, honorários ou aderentes.

2- São associados efetivos as empresas legalmente constituídas que, nessa qualidade, se encontrem filiadas na associação pelo exercício efetivo de qualquer uma das seguintes atividades: A atividade transitória, a atividade de operadores de carga expresso, o transporte multimodal, a atividade de operadores logísticos e/ou de armazenagem e distribuição e, bem assim, outros operadores de transporte de algum modo relacionados com a organização do transporte de mercadorias.

3- São associados honorários as pessoas singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, a quem a assembleia-geral reconheça terem cooperado com a associação através de atos ou da prestação de serviços de relevante interesse e mérito para a prossecução dos seus fins.

4- São associados aderentes as pessoas singulares ou coletivas que, exercendo atividades que, não se enquadrando na dos sócios efetivos, ou não pretendendo adquirir essa qualidade, desenvolvam atividades ou interesses conexos com os da associação, por esta reconhecidos e como tal qualificados por decisão da direção.

5- Sem prejuízo das prerrogativas inerentes à qualificação que lhes é conferida, aos associados honorários e aos aderentes, são aplicáveis as disposições legais e estatutárias que definam os direitos e deveres dos associados efetivos, com exceção do disposto no número 1 do artigo 7.º, número 2, 3, 4 e 5 do artigo 8.º

Artigo 6.º

(Admissão de associados)

1- A admissão de associados é da competência da direção.

2- A admissão de associados efetivos está condicionada à verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

a) A empresa encontra-se legalmente habilitada a exercer a atividade ou atividades a que se dedica ou pretende dedicar;

b) O exercício da(s) sua(s) atividade(s) tem carácter permanente e no caso das empresas que exerçam a atividade transitória, estarem devidamente licenciadas pelo IMT.

3- Subscrever e cumprir o Código de Conduta em vigor.

4- Os associados que pretendam obter o selo de excelência da associação, para além da verificação cumulativa dos requisitos anteriores, deverão integrar nos seus quadros um responsável técnico nos termos e moldes que vierem a ser definidos no Regulamento Interno.

5- A obtenção do selo de excelência pelos associados inscritos na associação, na data de entrada em vigor dos presentes estatutos, será efetuada mediante a comprovação da verificação dos requisitos determinados nos termos e moldes que vierem a ser definidos.

6- Os procedimentos e formalidades exigíveis para a admissão de associados são da competência da direção e constam de Regulamento Interno.

Artigo 7.º

(Direitos dos associados)

1- São direitos do associado efetivo:

a) Usufruir, em termos de perfeita igualdade com os demais associados, de todas as vantagens ou direitos decorrentes da existência e ação da associação;

b) Participar nos atos e atividades da associação, em conformidade com os estatutos e regulamentos em vigor, nomeadamente em assembleias-gerais, em processos de candidatura a cargos eletivos e a solicitação da direção;

c) Recorrer, nos termos da lei e destes estatutos, da aplicação de sanções que considere indevidas;

d) Receber, gratuitamente, da associação o respetivo título certificativo da qualidade de associado, um exemplar dos estatutos e regulamentos da associação e um exemplar da convenção coletiva de trabalho em vigor.

2- Os associados honorários e aderentes podem participar nas assembleias-gerais, não podendo, contudo, votar, nem ser eleitos.

Artigo 8.º

(Deveres dos associados)

1- Constituem deveres dos associados:

a) Cumprir os estatutos, e os regulamentos adotados pela associação e respeitar as determinações legais emanadas dos seus órgãos;

b) Pagar pontualmente as quotas devidas nos termos da tabela ou critérios aprovados em assembleia-geral;

c) Dar cabal cumprimento às estatuições constantes da regulamentação legal aplicável.

2- Aos associados efetivos compete ainda:

a) Cumprir o Código de Conduta, que constitui o anexo dos presentes estatutos;

b) Participar nos atos e atividades da associação, em conformidade com os estatutos e regulamentos em vigor, nomeadamente em assembleias-gerais, em processos de candidatura a cargos eletivos e a solicitação da direção.

c) Enviar anualmente à associação uma cópia integral do mapa de quadros de pessoal donde constem expressamente as categorias dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Os associados efetivos são obrigados a indicar e manter atualizada a designação dos seus representantes na associação, os quais deverão ser administradores, gerentes, ou diretores com poderes de administração;

4- Os representantes das empresas a que se refere o número anterior possuirão um cartão de identificação emitido pela associação, que deverá manter-se permanentemente atualizado.

5- É ainda obrigação dos associados efetivos dar imediato conhecimento à associação de quaisquer alterações referentes ao respetivo pacto social ou a requisitos idênticos aos exigíveis no processo de licenciamento.

6- Constitui também dever de qualquer associado prestar à associação a colaboração que por esta seja, justificadamente, solicitada.

Artigo 9.º

(Perda da qualidade de associado)

1- Perdem a qualidade de associado efetivo as empresas filiadas sempre que as mesmas ou os respetivos administradores, diretores ou gerentes deixem de satisfazer os requisitos legalmente exigíveis no processo da sua constituição/licenciamento, a menos que sejam objeto de regularização nos prazos legalmente fixados para o efeito.

2- Perdem igualmente a qualidade de associado as empresas filiadas que:

a) Tendo em débito há mais de 180 dias quotas à associação, não efetuem o correspondente pagamento dentro do prazo de trinta dias a contar da comunicação enviada pelo competente órgão executivo de gestão

corrente da mesma, através de carta registada com aviso de receção;

b) Tenham deixado de exercer a(s) atividade(s) nos termos em que a(s) mesma(s) constitua(m) requisito da respetiva admissão;

c) Sejam judicialmente declarados em situação de insolvência;

d) Sejam excluídos nos termos previstos na alínea e) do número 1 do artigo 17.º

3- Sem prejuízo do disposto na alínea a) do número anterior, são automaticamente suspensos os direitos dos associados cujo débito de quotas seja igual ou superior a 90 dias.

4- A perda da qualidade de associado nos termos e pelos fundamentos enunciados no número 1 e nas alíneas a) e b) do número 2 será declarada pela direção decorridos que sejam 10 dias sobre a data em que o respetivo associado receba comunicação formal da associação nesse sentido, salvo se a correspondente situação vier a ser regularizada dentro desse período.

5- O dever de pagamento das respetivas quotizações à associação subsistirá enquanto o associado mantiver nela a qualidade de filiado.

6- A direção pode deliberar sobre a readmissão de associados que, por qualquer fundamento, tenham perdido essa qualidade, verificada que seja a regularização dos motivos determinantes do cancelamento da sua filiação.

7- No caso de perda da qualidade de associado, pelos motivos previstos na alínea a) do número 2 do presente artigo, a readmissão do associado sem exigibilidade da totalidade, ou de parte, das quotas vencidas, poderá ser deliberada pela direção mediante pedido do interessado devidamente fundamentado.

8- Compete à direção deliberar, em cada caso, as circunstâncias em que os associados aderentes perdem essa qualidade.

CAPÍTULO III

Administração e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

(Órgãos da associação)

1- São órgãos eletivos da associação:

a) A mesa da assembleia-geral;

b) A direção;

c) O conselho fiscal.

2- A gestão corrente da associação poderá ser cometida pela direção a um diretor geral designado nos termos previstos no número 4 do artigo seguinte.

Artigo 11.º

(Mandato e as suas características)

1- O mandato dos membros eleitos para a mesa da assembleia-geral, para a direção e para o conselho fiscal é de três anos, contando-se por inteiro o ano civil em que ocorrer a posse dos eleitos.

2- O mandato dos membros a que se refere o número anterior prolongar-se-á até à data em que tomem posse os novos membros eleitos para os respetivos cargos.

3- É admissível a recandidatura aos órgãos sociais da associação; no entanto, em caso algum, poderá o cargo de presidente da direção ser ocupado pela mesma empresa por mais de três mandatos consecutivos.

4- Os cargos de eleição são exercidos a título gratuito, sem embargo, porém, não só de dever ser feito o reembolso, por parte da associação, de despesas e encargos que os respetivos titulares ou substitutos tenham pago no âmbito das tarefas inerentes ao desempenho das suas funções, como também do direito do diretor geral da associação, a uma compensação pecuniária quando seja um dos membros eleitos para a direção, a qual lhe será fixada e atribuída por este órgão em função da exclusividade ou da predominância da absorção das respetivas funções.

5- Caso a direção delibere designar um diretor geral, fá-lo-á de entre um dos seus membros, ou mediante celebração de contrato de trabalho ao abrigo do regime legal da comissão de serviço, cabendo-lhe exercer as competências que se encontram enunciadas no artigo 44.º

Artigo 12.º

(Autonomia dos órgãos)

Cada um dos órgãos eletivos da associação é autónomo relativamente aos restantes, sem prejuízo da cooperação entre si para o estudo e resolução de problemas comuns que a requeiram.

Artigo 13.º

(Funcionamento dos órgãos)

1- Em qualquer dos órgãos eletivos cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de qualidade em caso de empate.

2- Nenhum associado poderá estar representado em mais do que um dos órgãos eletivos.

Artigo 14.º

(Membros substitutos)

1- Para a mesa da assembleia-geral, para a direção e para o conselho fiscal serão eleitos membros substitutos conjuntamente com os candidatos aos cargos efetivos.

2- Para a direção serão eleitos dois membros substitutos; para a mesa da assembleia-geral e para o conselho fiscal será eleito um membro substituto por cada um destes órgãos.

Artigo 15.º

(Reintegração dos órgãos eletivos)

1- A reintegração de membros de órgãos eletivos far-se-á, prioritariamente, com os respetivos membros substitutos, procedendo-se à redistribuição dos respetivos cargos e pelouros em reunião geral de todos os representantes dos órgãos da associação a efetuar no prazo de 15 dias contados a partir da data em que se tornar efetiva a respetiva vagatura, mediante convocação feita pelo presidente da mesa da assembleia-geral ou por quem o substituir.

2- Se, esgotados os membros substitutos, se verificar que qualquer dos órgãos eletivos se encontra reduzido a menos de metade da sua composição normal, caberá ao conjunto dos membros de todos os órgãos eletivos, reunidos em plenário, sob convocação do presidente da mesa da assembleia-geral ou de quem o substituir, designar os associados, com o acordo destes, que devam reintegrar o respetivo órgão até final do mandato em curso.

3- Em caso de destituição ou de impossibilidade de funcionamento da direção, a assembleia designará uma comissão diretiva, que contará sempre com a participação do diretor geral quando este se encontrar designado e se mantiver em efetividade de funções, competindo a esta assegurar a gestão da associação e promover a realização de eleições no prazo máximo de 3 meses.

4- Tratando-se da destituição de outro órgão eletivo, a assembleia deliberará sobre a solução que considerar mais adequada ao exercício provisório das respetivas funções até que se realize nova eleição para o respetivo órgão.

SECÇÃO II

Da assembleia-geral

Artigo 16.º

(Composição)

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários.

2- Cada associado efetivo terá direito a um voto.

Artigo 17.º

(Competência)

1- Compete à assembleia-geral:

a) Eleger os membros da respetiva mesa, da direção e do conselho fiscal, bem como destituí-los quando expressamente convocada para o efeito;

- b) Estabelecer o montante da joia de inscrição e a tabela ou sistema de quotas a pagar pelos associados;
- c) Discutir e aprovar o orçamento, o relatório e contas, bem como quaisquer outros atos, trabalhos, normas, regulamentos e propostas que lhe sejam submetidos;
- d) Deliberar sobre a criação de comissões ou delegações e bem assim sobre a alteração dos estatutos e regulamentos, bem como sobre os demais assuntos que legalmente lhe sejam afetos;
- e) Deliberar, sob proposta da direção ou de, pelo menos, vinte por cento dos associados efetivos, sobre a exclusão de qualquer associado que tenha violado o Código de Conduta de forma dolosa ou tenha praticado atos graves contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar o seu prestígio;
- f) Apreciar os recursos dos associados quanto às penalidades que lhes tenham sido aplicadas ou quanto às recusas de inscrição quando os candidatos não se conformem com a decisão da direção;
- g) Deliberar sobre a atribuição de menções ou de títulos honoríficos a pessoas, singulares ou coletivas que, em virtude de relevantes serviços prestados à associação e/ou às atividades desenvolvidas pelos associados, sejam considerados credoras de tal distinção;
- h) Deliberar sobre a alienação de bens imobiliários, ou sobre a oneração ou desoneração dos direitos reais constituídos sobre os mesmos;
- i) Deliberar sobre a alteração e/ou reforma dos estatutos.

Artigo 18.º

(Reuniões da assembleia-geral)

1- A assembleia-geral reunirá ordinariamente, até 31 de março de cada ano, para apreciar o relatório e contas e o parecer do conselho fiscal relativo ao exercício do ano findo, e para proceder às eleições, quando estas devam ter lugar.

2- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunirá sempre que o seu presidente da mesa, a direção ou o conselho fiscal o julguem necessário ou a pedido fundamentado e subscrito por um grupo de, pelo menos, dez por cento dos associados.

3- Salvo o disposto nos números seguintes, a convocação de qualquer assembleia-geral deverá ser feita com a antecedência mínima de oito dias, devendo ser indicado, no instrumento convocatório o dia, hora e local da reunião, bem como a respetiva agenda de trabalhos.

4- A convocação será feita com trinta dias de antecedência quando se trate de eleições, alteração dos estatutos, fusão ou dissolução da associação, sendo, na mesma data, enviado a cada associado um exemplar da proposta e seus fundamentos, quando se trate de alteração dos estatutos ou de fusão ou dissolução da associação.

5- Em casos de urgência reconhecidos pela direção e pelo presidente da mesa da assembleia-geral e sem prejuízo do disposto no número anterior, a convocação poderá ser feita com antecedência de 48 horas.

Artigo 19.º

(Requisitos de funcionamento)

1- Com ressalva do disposto no número 4, as assembleias-gerais ordinárias e extraordinárias funcionarão:

a) À hora marcada, desde que esteja garantida a presença de metade e mais um do total de associados efetivos no pleno gozo dos seus direitos;

b) Em segunda convocação, que terá lugar meia hora depois, com qualquer número de associados, exceto quando a reunião se destine à revisão parcial ou total dos estatutos ou à dissolução ou à fusão da associação, obedecendo nestes casos aos respetivos preceitos enunciados nos artigos 55.º e 56.º

2- Nas assembleias extraordinárias requeridas por associados deverão estar presentes, pelo menos, 75 % dos requerentes, sendo que o número total de presenças nessas assembleias não poderá ser inferior ao número total de requerentes.

3- As assembleias convocadas para a realização de atos eleitorais terão início e termo à hora marcada, independentemente do número de associados participantes nesses atos.

Artigo 20.º

(Forma de convocação)

As assembleias ordinárias e extraordinárias serão convocadas por escrito, ou por outro meio do qual fique registo duradouro, nomeadamente, por carta registada, fax ou qualquer outro meio eletrónico de transmissão de dados e ainda por afixação da convocatória na sede, delegação e demais locais que para o efeito vierem a ser determinados.

Artigo 21.º

(Ordem dos trabalhos)

1- A mesa da assembleia-geral deverá respeitar e fazer respeitar a ordem dos trabalhos, tal como se contém no aviso convocatório.

2- Nas assembleias ordinárias e extraordinárias, com exceção da assembleia eleitoral, poderá ser requerido e concedido um período prévio não superior a trinta minutos antes do início da ordem dos trabalhos para debate dos assuntos de interesse geral não relacionados com ela.

3- O presidente da mesa poderá transferir esse mesmo período para depois de esgotada a ordem dos trabalhos, se o assunto a discutir for propício à instalação de um clima de tensão na assembleia e prejudicial para a discussão da ordem dos trabalhos.

Artigo 22.º

(Representação dos associados efetivos nas assembleias-gerais)

1- Os associados podem fazer-se representar por outros associados nas assembleias-gerais, mediante carta devidamente assinada por quem detenha poderes de gestão na empresa, dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral e conter a identificação do associado presente à reunião deste órgão a quem seja conferido mandato nesse sentido.

2- A nenhum associado é lícito representar mais do que três associados em cada assembleia-geral.

3- A faculdade prevista no número 1 não é admitida nos atos eleitorais e nos processos respetivos, bem como em relação aos associados que tenham requerido a convocação de uma assembleia-geral extraordinária, sendo, em qualquer destes casos, obrigatória a participação efetiva dos respetivos associados.

4- A participação de qualquer associado nas assembleias-gerais, é feita pelos representantes designados pela empresa nos termos do número 2 do artigo 7.º, podendo ainda, em caso de impossibilidade destes, ser efetivada por representante portador de instrumento legal que confira poderes para o ato.

Artigo 23.º

(Formas de votação)

1- O voto nas assembleias ordinárias e extraordinárias pode ser secreto, nominal, por braço levantado, por manutenção da postura inicial ou por aclamação, de acordo com o que relativamente a cada caso for aprovado para o efeito ou posto em prática pela mesa, sem contestação maioritária.

2- O voto será sempre direto e secreto quando se trate de deliberação sobre a fusão ou integração da associação noutras organizações ou associação com estas.

3- É ainda admitido o voto eletrónico, nos termos e moldes a definir pela direção, devendo essa modalidade garantir a fiabilidade do voto.

Artigo 24.º

(Requisitos das deliberações)

1- As deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos associados presentes e representados no momento da votação, salvo o disposto nos artigos 55.º e 56.º

2- Caso se verifique a impossibilidade de se concluir a ordem dos trabalhos, ou perante expressa manifestação de vontade da assembleia nesse sentido, a sessão continuará em prazo, data, hora e local a fixar imediatamente por consenso dos associados presentes, exceto quando se trate de assembleias-gerais eleitorais.

3- No prosseguimento de qualquer sessão da assembleia-geral nos termos previstos no número anterior não podem ser tratados assuntos diversos daqueles que tenham ficado pendentes para conclusão da ordem dos trabalhos.

4- É vedado à assembleia-geral tomar deliberações sobre assuntos que não constem expressamente da respetiva convocatória.

SECÇÃO III

Da assembleia eleitoral

Artigo 25.º

(Convocatória - Competência da mesa)

1- A assembleia eleitoral será convocada pelas formas previstas no artigo 20.º, com a antecedência mínima de quarenta dias sobre a data fixada pela mesa da assembleia-geral para o correspondente ato eleitoral.

2- À mesa da assembleia-geral compete verificar a regularidade formal e a tempestividade da apresentação das candidaturas, bem como resolver as dúvidas e dificuldades que se suscitem no processo eleitoral, cabendo ao respetivo presidente proclamar e empossar os eleitos.

Artigo 26.º

(Cadernos eleitorais)

1- Sempre que se encontre designado e em efetividade de funções, incumbirá ao diretor geral elaborar, até dez dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral, cadernos eleitorais em que constarão todos os associados com direito a voto; em caso contrário, competirá à direção proceder a essa elaboração. Serão elaborados tantos cadernos quantos os que se devam considerar necessários ao processo eleitoral, cabendo a cada lista o direito de possuir um desses cadernos.

2- Após o período de tempo referido no número 1 será facultada a consulta dos cadernos a todos os associados que o requeiram, devendo ser afixados na sede da associação e nas suas delegações.

Artigo 27.º

(Apresentação de candidaturas)

1- A apresentação de candidaturas implica para os proponentes a obrigação de as mesmas serem apresentadas em lista que contenha todos os órgãos eletivos - Mesa da assembleia-geral, direção e conselho fiscal.

2- A apresentação será feita ao presidente da mesa da assembleia-geral ou ao seu substituto legal e terá lugar até às 17h00 do vigésimo dia anterior ao da eleição, salvo se aquele coincidir com um sábado, domingo ou feriado, caso em que se processará até às 10h00 do dia útil seguinte.

3- A lista será subscrita por todos os candidatos como prova da sua aceitação, devendo ser proposta por um mínimo de 20 associados, salvo o disposto no número seguinte.

4- A direção tem a faculdade de apresentar uma lista de candidaturas, caso se verifique que nenhum grupo de associados exerceu esse direito.

5- Com a lista os proponentes apresentarão o seu programa de ação que será publicitado pela associação através da sua exposição em lugar bem visível da sede e delegações durante o período de tempo reservado à campanha eleitoral.

6- A cada lista será atribuída uma das letras iniciais do alfabeto correspondente à ordem da sua apresentação ao presidente da mesa da assembleia-geral.

7- Consideram-se, para todos os efeitos legais, como representantes das listas, os três associados que subcrevem as três primeiras linhas imediatamente a seguir ao texto de apresentação da respetiva lista.

8- Candidatos às eleições serão os associados e os respetivos representantes expressamente identificados para o efeito.

9- Na propositura de candidaturas, indicar-se-á, desde logo, o cargo de presidente de cada órgão eletivo.

10- Na apresentação de candidaturas para a direção da associação, deve constituir preocupação dos proponentes fazer incluir na respetiva composição representantes de associados efetivos cujo objeto de atividade exprima, tanto quanto possível, os diversos ramos ou áreas correspondentes ao respetivo âmbito de representação da associação.

Artigo 28.º

(Campanha eleitoral)

1- Considera-se período eleitoral, para efeitos de campanha, o espaço de tempo que decorre entre as zero horas do dia seguinte ao termo do prazo para apresentação das candidaturas e as vinte e quatro horas da antevéspera do dia designado para a eleição.

2- Durante esse período poderão os candidatos divulgar os seus programas e requisitar o apoio administrativo dos serviços da associação.

Artigo 29.º

(Boletins de voto)

1- O boletim de voto terá as dimensões A5, será em papel liso, não transparente, sem marcas ou sinal exterior que distinga entre si as respetivas listas e conterá, na sua parte interior, impresso, o nome dos associados e dos seus representantes que constituirão a respetiva lista.

2- Os boletins de voto serão executados pelos serviços administrativos da associação e deverão ser uniformes e da mesma cor para cada uma das listas e expedidos para cada associado eleitor com a antecedência mínima de quinze dias.

Artigo 30.º

(Ordem do dia, duração da assembleia)

1- A assembleia eleitoral terá como ordem do dia, exclusivamente, a realização do ato a que se destina e nela não poderá ser tratado, discutido ou submetido a deliberação qualquer outro assunto.

2- A assembleia eleitoral funcionará em período previamente fixado na convocatória.

3- O ato eleitoral decorrerá ininterruptamente, sendo encerrada a votação logo que tenha expirado o período indicado nos termos do número anterior, desde que todos os associados que àquela hora se tenham apresentado para exercer o seu direito de voto o tenham feito.

4- O disposto no número 1 não impede que seja convocada e se realize outra assembleia-geral no mesmo dia, desde que o seu início e termo não coincidam com os da assembleia eleitoral.

Artigo 31.º

(Mesa de voto)

1- A mesa da assembleia eleitoral, que funcionará como mesa de voto, será presidida pela mesa da assembleia-geral.

2- Na mesa de voto terão direito a assento representantes, em número igual, de cada uma das listas apresentadas à votação.

3- Os secretários da mesa da assembleia eleitoral e os representantes a que se refere o número anterior funcionarão como escrutinadores.

4- Nas delegações podem funcionar mesas de voto, desde que a mesa da assembleia-geral assim o delibere e faça constar o facto no aviso convocatório.

Artigo 32.º

(Formas de votação)

1- A votação será pessoal e secreta e recairá sobre lista completa com todos os órgãos eletivos.

2- Nas assembleias de voto encontrar-se-ão à disposição dos eleitores boletins de votos de todas as listas concorrentes.

3- É admitido o voto por correspondência, desde que observados os seguintes requisitos:

- O boletim de voto seja dobrado em quatro e introduzido num sobrescrito fechado, dirigido ao presidente da mesa da assembleia-geral, nele constando a assinatura, o nome e o número do sócio votante;
- O sobrescrito referido na alínea anterior seja remetido, em envelope fechado e por correio registado, ao presidente da mesa da assembleia-geral.

4- O sobrescrito referido na alínea *b)* do número anterior pode ainda ser entregue ao presidente da mesa da assembleia-geral por um associado portador, devidamente identificado e credenciado para o efeito pelo associado votante.

5- Só serão considerados válidos os boletins de voto entregues ou recebidos na mesa de voto até ao termo do prazo concedido para a votação;

6- Após terminar o período de votação, serão introduzidos na urna os votos recebidos nos termos do número 3, procedendo-se imediatamente ao escrutínio.

Artigo 33.º

(Inalterabilidade das listas)

- 1- Não é permitida a substituição nem o corte de nomes dos candidatos nos boletins de voto.
- 2- Não é lícito alterar os cargos ou a ordem dos candidatos dentro de cada lista ou entre os diferentes órgãos das listas apresentadas.
- 3- Da mesma forma, não é permitido alterar a composição dos efetivos e substitutos.
- 4- A inobservância de qualquer destes requisitos impõe a anulação dos respetivos votos.
- 5- Consideram-se igualmente nulos os boletins de voto que se apresentem brancos.

Artigo 34.º

(Apuramento)

- 1- Logo que tenha terminado o período da votação e a entrada na urna dos votos por correspondência, proceder-se-á ao apuramento final, considerando-se eleita a lista sobre a qual recaírem, pelo menos, metade e mais um dos votos válidos, sendo proclamada como tal.
- 2- Não sendo obtido por uma das listas concorrentes mais de metade dos votos registados, serão as duas listas mais votadas submetidas a uma segunda votação no prazo de dez dias, considerando-se eleita a lista mais votada.
- 3- As duas listas disporão de um período de cinco dias para fazerem a sua campanha eleitoral, terminando esta às zero horas da véspera do segundo ato eleitoral.
- 4- Verificada a igualdade do número de votos entre as duas listas concorrentes, proceder-se-á a nova votação em data a designar no momento, dentro de um prazo máximo de quinze dias.

Artigo 35.º

(Recursos)

- 1- O recurso interposto com fundamento em irregularidades do ato eleitoral será pelo(s) recorrente(s) devidamente fundamentado e instruído com as respetivas provas, sob pena da sua rejeição liminar, devendo ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia-geral dentro dos dois dias úteis seguintes à realização daquele ato.
- 2- Admitido o recurso, a mesa da assembleia-geral deliberará, no prazo de 5 dias úteis a contar da sua interposição, sobre a respetiva procedência ou improcedência, promovendo a repetição do ato eleitoral se lhe for concedido provimento, caso em que a nova assembleia eleitoral se realizará no prazo máximo de trinta dias e a que, sem prejuízo das eventuais alterações que resultem da procedência do recurso, concorrerão as mesmas listas que se tiverem apresentado ao anterior ato eleitoral.
- 3- O recurso tem efeito suspensivo dos resultados do ato eleitoral.
- 4- Da deliberação da mesa da assembleia-geral podem os interessados recorrer para o tribunal competente.

Artigo 36.º

(Posse e formalidades subsequentes)

- 1- Os eleitos consideram-se em exercício a partir da posse, que será conferida pelo presidente da mesa da assembleia-geral cessante, e deverá ter lugar entre o quarto e o vigésimo dia posterior à data da realização do ato eleitoral, salvo se tiver sido interposto recurso atendeível.
- 2- A identidade dos membros da direção e do diretor-geral, caso exista, bem como cópia da ata da assembleia que os elegeu, serão remetidas ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral no prazo de 30 dias após a eleição, para publicação imediata no *Boletim do Trabalho e Emprego*, devendo a referida identidade dos membros da direção e do diretor-geral ser entregue em documento eletrónico.

SECÇÃO IV

Da direção

Artigo 37.º

(Natureza e composição)

- 1- A direção é o órgão colegial de administração da associação, sendo constituído por cinco membros efeti-

vos, dos quais um exercerá funções de presidente e os restantes as funções de vice-presidente.

2- O presidente e os vice-presidentes distribuirão, entre si, na primeira reunião que tiver lugar após a respetiva tomada de posse, as áreas de atuação e pelouros a que ficam especificamente adstritos.

3- O diretor geral, quando exista e não possua a qualidade de membro da direção, fará parte deste órgão, sem direito de voto.

4- Sempre que em processo de eleição de membros da direção se verifique a substituição do presidente cessante, é direito e dever estatutário deste participar, nos doze meses subsequentes, nos atos e atividades singulares ou colegiais do respetivo órgão, com o estatuto de vice-presidente, não tendo, porém, direito de voto nas correspondentes deliberações.

Artigo 38.º

(Competência)

1- Compete à direção:

a) Designar ou confirmar a designação de um diretor geral da associação nos termos previstos no número 4 do artigo 11.º e nos números 2 e 5 do artigo 44.º;

b) Planificar e definir a estratégia a ser desenvolvida pela associação na prossecução dos seus fins específicos;

c) Representar a associação para quaisquer efeitos, sempre que ao diretor geral não tenham sido cometidos poderes para tal ou este se encontre impedido de os exercer;

d) Propor à assembleia-geral programas de atuação da associação e apresentar-lhe os resultados daqueles que tiverem sido anteriormente aprovados e realizados.

e) Conhecer e diligenciar pelo cumprimento de deliberações de outros órgãos da associação que careçam de execução;

f) Exercer junto do diretor geral os poderes de intervenção que se mostrem compatíveis com os fins e competências da direção e da associação, nomeadamente no âmbito da delegação de poderes que àquele tiver sido cometida;

g) Responder, juntamente com o diretor-geral, pela gestão dos assuntos respeitantes à associação e dos serviços nela integrados;

h) Constituir procuradores para os fins e efeitos previstos no artigo 40.º, número 1, alínea c);

i) Apresentar projetos de regulamentos, propostas e contrapropostas de convenções coletivas de trabalho, bem como projetos de natureza legislativa a submeter à aprovação da tutela, ou quaisquer outros instrumentos normativos que visem a prossecução dos fins da associação;

j) Subscriver e apresentar à assembleia-geral o orçamento anual e bem assim o relatório de atividades e contas de cada exercício;

k) Definir os procedimentos de admissão de associados e de atribuição do selo de excelência da APAT, admitir associados, atribuir o selo de excelência e exercer a competência disciplinar prevista nos presentes estatutos;

l) Deliberar sobre a realização de ações de formação e aperfeiçoamento profissional em todas as áreas com interesse para o setor e mandar o diretor geral para a sua efetivação;

m) Adquirir e ou alienar, por deliberação sua, bens e ou direitos, exceto sobre quaisquer bens imóveis ou direitos reais constituídos sobre os mesmos;

n) Promover, por iniciativa própria ou a pedido dos associados, a constituição e a instalação de delegações ou de comissões e pronunciar-se sobre as respetivas normas de funcionamento;

o) Exercer, em geral, quaisquer competências que não façam parte de outros órgãos eletivos ou não eletivos da associação;

p) Apresentar uma lista de candidaturas, nos termos referidos no número 4 do artigo 27.º

2- A direção detém competência para avocar a si o exercício de quaisquer dos poderes que integram a competência do diretor geral, nomeadamente por motivos de impedimento deste ou por razões que, no entender daquele órgão, devam ser exercidos por um, ou mais do que um, dos seus membros.

Artigo 39.º

(Reuniões)

1- As reuniões da direção serão convocadas e dirigidas pelo presidente ou, nas suas faltas e impedimentos, por qualquer dos vice-presidentes, devendo as suas deliberações ser tomadas por unanimidade ou por maioria dos seus membros.

2- De todas as reuniões da direção será lavrada uma ata na qual serão exaradas as deliberações tomadas e o sentido de voto dos seus membros.

3- O presidente dispõe de voto de qualidade, em caso de empate.

Artigo 40.º

(Requisitos a observar nos atos que responsabilizam a associação)

1- A associação obriga-se por uma das seguintes formas:

- a) Pela assinatura conjunta de dois membros da direção;
- b) Pela assinatura conjunta de um membro da direção e do diretor geral;
- c) Pela assinatura conjunta do diretor geral e do procurador ou procuradores que para o efeito tiverem sido designados pela direção.

2- Nos atos de mero expediente, a associação obriga-se pela assinatura do diretor geral ou por quem for mandatado pela direção para o efeito.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 41.º

(Composição)

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um o respetivo presidente e os restantes vogais.

Artigo 42.º

(Competência)

Compete ao conselho fiscal:

- a) Emitir parecer sobre o relatório e contas que forem apresentadas pela direção e exercer as demais funções que legal e usualmente lhe são reconhecidas;
- b) Dar parecer sobre o orçamento anual e complementar propostos pela direção;
- c) Exercer outras atribuições que lhe forem fixadas pelos estatutos ou em regulamento.

Artigo 43.º

(Reuniões)

1- O conselho fiscal reunirá sempre que necessário para o exercício das atribuições que lhe são cometidas, lavrando em ata o teor das respetivas deliberações.

2- O presidente dispõe de voto de qualidade, em caso de empate.

3- O conselho fiscal apenas pode funcionar com a participação de, pelo menos, dois dos seus membros.

SECÇÃO VI

Do diretor-geral

Artigo 44.º

(Estatuto)

1- O diretor-geral é designado ou confirmado pela direção nos termos previstos nos presentes estatutos.

2- Quando não recaia sobre um dos membros da direção, o cargo de diretor geral da associação é exercido no quadro de uma relação contratual de trabalho celebrada ao abrigo do regime legal da comissão de serviço, cuja duração resultará, quer dos termos fixados no respetivo contrato em conformidade com o referido regime legal, quer do disposto nos números 4 e 5.

3- O diretor-geral que tiver sido designado e contratado em regime de contrato de trabalho/comissão de serviço responderá, pelos seus atos, perante a direção, dependendo e reportando, funcionalmente, ao presidente e/ou ao vice-presidente deste órgão que estiver investido em funções relacionadas com o exercício desse cargo.

4- A realização de processos eleitorais que se sucedam à designação ou confirmação do diretor-geral con-

tratado nos termos previstos no número 2, incluindo o período que medeia entre o ato eleitoral e a tomada de posse dos membros eleitos para os órgãos da associação, não opera, só por si, a interrupção, cessação ou suspensão das funções que por aquele estiverem a ser exercidas.

5- Nos 30 dias seguintes à tomada de posse da direção, esta deliberará sobre a conveniência, ou não, da designação de um diretor geral em conformidade com o disposto no número 4 do artigo 10.º, devendo pronunciar-se expressamente sobre a permanência, ou não, do titular deste cargo quando o mesmo se encontre a ser exercido nos termos a que se refere o número 2.

Artigo 45.º

(Competências)

1- Compete ao diretor- geral:

- a) Participar nas reuniões da direção, apresentar-lhe propostas, sugestões e pedidos de deliberação sobre ações a realizar ou a empreender, bem como sobre posições que a associação deva assumir perante quaisquer entidades, públicas ou privadas, em matéria de assuntos de interesse para a associação;
- b) Representar a associação, e participar em órgãos, estruturas e reuniões realizadas por quaisquer entidades, nacionais ou estrangeiras, em que sejam tratados assuntos de interesse para a atividade transitória;
- c) Elaborar o Plano Estratégico e Plano de Atividades da associação a subscrever pela direção;
- d) Elaborar o relatório de atividades e de contas da associação respeitantes a cada exercício;
- e) Elaborar o orçamento anual da associação, segundo as orientações recebidas da direção;
- f) Propor à direção as medidas necessárias para a prossecução dos fins da associação;
- g) Superintender, ao nível da coordenação geral, em todos os serviços administrativos centrais ou regionais da associação;
- h) Executar as deliberações ou orientações emanadas das reuniões da direção e dos outros órgãos sociais;
- i) Desempenhar quaisquer funções de que tenha sido legitimamente incumbido pela direção;
- j) Fomentar e coordenar reuniões setoriais de associados nomeadamente das comissões especializadas previstas no artigo 58.º;
- k) Participar na comissão diretiva nos termos previstos no número 3 do artigo 15.º destes estatutos;
- l) Exercer em geral quaisquer outras atribuições da associação que não sejam da competência própria de outro órgão.

2- Sem prejuízo da competência própria da direção, o diretor-geral será, para todos os efeitos, considerado como o órgão de gestão corrente da associação ao nível de topo da sua estrutura orgânico-administrativa e funcional.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro

Artigo 46.º

(Receitas)

1- Constituem receitas da associação:

- a) O produto da joia de inscrição e das quotas pagas pelos associados;
- b) As importâncias provenientes de serviços prestados pela associação de acordo com as ações empreendidas em conformidade com os estatutos;
- c) Outras receitas, fundos, donativos, heranças ou legados que lhe venham a ser atribuídos ou instituídos.

2- Sempre que não seja aprovado em assembleia-geral e nos termos do artigo 17.º, número 1, alínea b), outro critério para determinar o valor das quotas mensais, as mesmas serão atualizadas em janeiro de cada ano, de acordo com a evolução do índice de preços no consumidor apurado pelo INE relativamente ao ano anterior, com arredondamento para o euro imediatamente superior.

Artigo 47.º

(Fundos específicos)

1- A associação pode criar e manter fundos constituídos por receitas específicas, os quais serão expressamente afetos à realização de determinados fins, nomeadamente de programas de formação profissional.

2- As receitas cobradas ou obtidas para realização dos fins específicos a que se refere o número anterior não podem ter aplicação diferente dessa sua particular destinação.

Artigo 48.º

(Despesas)

As despesas da associação são as que resultarem do exercício das suas respetivas atividades e da prossecução dos seus fins.

Artigo 49.º

(Ano social)

As receitas e despesas reportar-se-ão a cada ano de exercício, que coincidirá com o ano civil.

Artigo 50.º

(Património da associação)

1- O património da associação é constituído pelas respetivas receitas e pelos bens móveis e imóveis por ela adquiridos.

2- A compra ou venda de bens imóveis depende de aprovação em assembleia-geral, de cuja ordem de trabalhos conste expressamente essa intenção.

3- A aquisição de bens móveis é da competência da direção que, para o efeito, deverá, sempre que possível, obter orçamentos de mais do que um fornecedor.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 51.º

(Sanções disciplinares)

1- Sem prejuízo das penalizações legais em que eventualmente incorram nos termos da legislação aplicável, os associados que cometam infração disciplinarmente punível ficam sujeitos, conforme a gravidade e consequências dessa infração, às seguintes sanções:

- a) Advertência por escrito;
- b) Censura registada;
- c) Multa graduável até ao máximo de dois anos de quotas para a associação;
- d) Suspensão até um ano;
- e) Exclusão de associado.

2- A aplicação de qualquer das sanções previstas no número anterior não dispensa o associado infrator de ressarcir a associação dos prejuízos materiais ou morais que resultem da infração cometida.

Artigo 52.º

(Competência para aplicação das sanções)

Sem prejuízo do disposto na alínea e) do número 1 do artigo 17.º, a aplicação de qualquer sanção é da competência da direção e depende de prévia deliberação deste órgão.

Artigo 53.º

(Processo disciplinar)

Com exceção da advertência por escrito, nenhuma das sanções previstas no artigo 51.º pode ser aplicada sem que o respetivo procedimento disciplinar obedeça à forma escrita, nomeadamente quanto à factualidade e ao(s) fundamento(s) normativo(s) das imputações feitas ao associado a título de violação de deveres estatutários, sem que lhe seja facultado apresentar, também por escrito, a sua defesa em prazo não superior a 10 dias e sem que a decisão proferida no processo e a correspondente notificação assumam, igualmente, a forma escrita.

Artigo 54.º

(Recursos de aplicação de sanções disciplinares)

1- Da aplicação das sanções disciplinares a que se referem as alíneas *b)*, *c)*, e *d)* do artigo 51.º cabe recurso para a assembleia-geral, a interpor perante o presidente da mesa deste órgão no prazo de cinco dias.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, qualquer associado pode recorrer para o tribunal competente da sanção que lhe for aplicada, se ela se traduzir em multa, suspensão ou exclusão de associado.

3- Não haverá recursos das sanções aplicadas se o associado infrator não tiver exercido o direito de defesa nos termos previstos no artigo anterior.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 55.º

(Alterações dos estatutos)

1- A alteração dos estatutos da associação obedecerá ao processo e formalidades a que se refere o número 4 do artigo 18.º

2- A alteração dos estatutos carece de ser aprovada por uma maioria não inferior a três quartos do número de associados presentes.

Artigo 56.º

(Dissolução ou fusão da associação)

1- A associação dissolve-se ou funde-se por deliberação da assembleia-geral a quem pertencerá decidir, nos termos da lei, sobre a afetação dos respetivos bens, ou seja, não distribuindo estes pelos associados.

2- A dissolução ou fusão da associação só será válida se for votada por uma maioria não inferior a três quartos do número total de associados.

Artigo 57.º

(Regulamentos internos)

1- A associação poderá elaborar regulamentos internos, os quais, uma vez aprovados em assembleia-geral, possuirão em relação aos associados força normativa idêntica aos estatutos.

2- Os regulamentos internos não podem conter disposições que colidam com a lei ou com os estatutos.

Artigo 58.º

(Organização interna - Comissões especializadas)

1- Os associados podem organizar-se, internamente, em comissões especializadas, que possuirão a natureza e prosseguirão os fins enunciados no número seguinte.

2- As comissões especializadas constituem uma estrutura interna exclusivamente vocacionada para o debate de assuntos específicos de determinado ramo diferenciado das atividades representadas pela associação, podendo formular propostas à direção sobre questões próprias ou específicas do respetivo ramo de atividade.

3- Compete à direção receber e deliberar sobre o pedido de constituição das comissões a que se referem os números anteriores.

4- As comissões especializadas não gozam de autonomia orgânica, administrativa ou financeira, regendo-se por normas regulamentares internas que o respetivo plenário entenda dever aprovar sob prévio parecer favorável da direção.

ANEXO

Código de conduta e princípios de ética

1- Objetivos

O objetivo da associação e as intenções do código de conduta da associação são os seguintes:

a) Garantir uma relação comercial justa entre o associado e os seus clientes e entre associados;

- b)* Manter a reputação e o bom nome da associação e dos seus associados;
- c)* Promover e salvaguardar os interesses do mercado em geral através do estabelecimento e manutenção de um comportamento profissional de elevada qualidade de modo a que a filiação na associação possa evidenciar a integridade e uma alta qualidade de serviço;
- d)* Promover a confiança do mercado na atividade nomeadamente através da prevenção e correção de quaisquer abusos que possam prejudicar esta confiança;
- e)* Promover e desenvolver os interesses gerais de todos os associados nas suas relações com os clientes, com fornecedores de qualquer meio de transporte ou de outros serviços;
- f)* Promover o interesse e o bem-estar dos transitários, melhorar o seu estatuto profissional e garantir boas práticas de conduta e comportamento profissional.

2- Comportamento

- a)* A todo o tempo e de acordo com a lei, os associados comprometem-se a assegurar serviços competentes e de modo confidencial, no interesse dos seus clientes;
- b)* Os associados comprometem-se a agir de modo correto junto do cliente, dentro dos princípios da boa-fé contratual;
- c)* Na sua relação com terceiros em prossecução do serviço a prestar ao cliente os associados comprometem-se a que toda a informação que for providenciada seja assertiva, honesta e transparente;
- d)* Os associados comprometem-se ainda a agir de boa-fé em todas as relações contratuais que vierem a estabelecer com outros associados, tendo em conta a dignificação da atividade e da associação que os representa;
- e)* Para a resolução de conflitos que surjam no exercício da atividade, os associados deverão preferencialmente optar pelos serviços de mediação existente na associação.

3- Cumprimento do código

- a)* Cabe à direção, nos termos estatutários, fazer cumprir as disposições do presente código de conduta;
- b)* Cabe ainda à direção, deliberar sobre eventuais infrações cometidas por associados no âmbito das disposições do presente código de conduta;
- c)* Da deliberação que vier a ser tomada pela direção, cabe recurso para a assembleia-geral.

Registado em 28 de agosto de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 22, a fl. 162 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ACIPS - Associação Comercial e Industrial de Ponte de Sor - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de março de 2026 para o mandato de três anos.

Presidente - EQUI-SOR Unipessoal, L.^{da}, representada por Domingos Pereira Marques.

Vice-presidente - PIMENSOR, L.^{da}, representada por José Carlos Alves Martins Lobato.

Tesoureiro - Casa Mundo, L.^{da}, representada por Paulo Ramiro Barradas Sousa.

Secretário - João José Serralha Pita, representada por João José Serralha Pita.

Vogal - A. M. Silva Lopes L.^{da}, representada por António Manuel da Silva Lopes.

Suplente - TD Distribuição, L.^{da}, representada por Rui Miguel da Silva Martins.

Suplente - Jacinto Graça Construções, Unip., L.^{da}, representada por Jacinto Miguel Bonito da Graça.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Caixa Geral de Depósitos, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 7 de outubro de 2025 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2026, foram efetuadas as seguintes substituições:

Alexandre Miguel Figueiredo Pinheiro Pinto Loureiro.

Luis Filipe Garcia de Castro e Salgado.

São substituídos por:

Ana Paula Santos Zanguineto.

Manuel José Vences Tapada.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Hubel Infraestruturas e Serviços, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Hubel Infraestruturas e Serviços, L.^{da}, realizada em 26 de agosto de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2026.

Efetivos:

Luís Ribeiro.

Mario Simão.

Suplentes:

Filipe Jorge.

Usman Ayub.

Registado em 28 agosto de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 46, a fl. 174 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Unidade Local de Saúde da Cova da Beira, EPE - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Unidade Local de Saúde da Cova da Beira, EPE, realizada em 13 de agosto de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2026.

Efetivos:

Sandro Noélio dos Santos Calado Martins Gaio.
Ricardo Joel Nunes Pedrosa.
Ana Patrícia Castanheira Gomes.
Paula Maria Rodrigues Feiteiro Francisco.
Ana Filipa Mendes de Brito.
Bruno Miguel Carvalho Monteiro.
José Saraiva Alves Azevedo.

Suplentes:

Gustavo Vieira Factori.
Davide Marcelino Pires.
Anabela Amaral Pombo Gomes.
Aldina Maria Morgado Vicente.
Alexandre Miguel Vilela Pereira Martins.
Liliana Sofia Pereira Santos.

Registado em 28 agosto de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 47, a fl. 174 do livro n.º 1.