

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 47/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Santa Maria da Feira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros..... 4

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 dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras 21
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ..... 23
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL..... 25

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas Nacional - AICCOPN e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outra..... 27
- Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras/texto consolidado..... 44
- Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração 67

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

- Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC - Retificação 72

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- Associação de Agricultores do Concelho de Mafra - Eleição 73
- APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente - Substituição 74
- RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Renúncia de mandato 75

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Câmara Municipal de Proença-a-Nova - Convocatória..... 76

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 47/2026 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Santa Maria da Feira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros**Preâmbulo**

O artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa consagra o direito de contratação coletiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados na lei.

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

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

Neste sentido, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre o Município de Santa Maria da Feira, representado pelo seu Presidente, Dr. Amadeu Albergaria e os seguintes sindicatos:

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

José Ribeiro Jacinto dos Santos e António Duarte Oliveira e Silva, na qualidade de secretários nacionais e mandatários do SINTAP.

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

João Manuel Claro dos Santos, na qualidade de Coordenador, Membro da Direção Nacional e Mandatário, por efeito do disposto do artigo 48º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e Rui de Oliveira Pinho, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas Sociais do Centro- STFPS do Centro:

Rosa Dulce Neves e Costa, na qualidade de Membro da Direção do STFP do Centro e Mandatária, por efeito do disposto do artigo 47.º dos Estatutos do STFPS do Centro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2010 e Maria Leonor Bergano Xarrama, na qualidade de Membro da Direção do STFP do Centro e Mandatária, por efeito do disposto do artigo 47.º dos Estatutos do STFPS do Centro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2010.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social – SITOPAS:

Jaime Manuel Simões Marques dos Santos e Fernando Jorge Simões Santos, na qualidade de membros da Direção Nacional do SITOPAS:

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Santa Maria da Feira, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no EP, filiados nos sindicatos subscritores, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar nestes sindicatos durante o período de vigência do presente ACEP e ainda a todos os outros trabalhadores que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, doravante designadas por LTFP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 1385 (mil trezentos e oitenta e cinco) trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

3- O ACEP poderá ser objeto de revisão, sempre que as partes o entenderem ou por força de alteração legislativa que colida com as suas disposições.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as 35 (trinta e cinco) horas em cada semana, nem as 7 (sete) horas diárias.

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

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

4- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em serviços que funcionam ao fim-de-semana. Devendo, nesse caso, ser gozados, de forma consecutiva, noutros dias da semana, preferencialmente nos seguintes termos:

- a) Domingo e segunda-feira ou,
- b) Sexta-feira e sábado.

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

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

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

8- Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados de modo a que, cada trabalhador, tenha 2 dias de descanso por cada 5 dias de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula e do disposto no Regulamento Internos dos Horários de Trabalho em vigor no Município, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes.

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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 referido no número anterior, 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 meia hora (30mn) de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;

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

e) Trabalhador estudante;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

6- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser atribuído ou autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento do serviço.

7- Quando as características do serviço o justifiquem, nomeadamente o respetivo período de funcionamento, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regime de turnos.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

- a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;
- b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;
- c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de 9 (nove) horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- O débito de horas, apurado no final de cada mês, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho (7 horas).

4- Caso a diferença verificada no débito de horas seja superior a um dia, deverá ser feita a respetiva conversão do tempo sobran-te em meios-dias ou dias, conforme os casos.

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

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

Cláusula 11.^a

Meia jornada

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

2- A opção por esta modalidade de horário implica a fixação do pagamento da remuneração correspondente a 60 % do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

3- Para que possam beneficiar desta modalidade de horário, os trabalhadores, à data da solicitação do mesmo, devem encontrar-se numa das seguintes condições:

- a) Ter 55 anos ou mais e um ou mais netos com idade inferior a 12 anos;
- b) Ter um ou mais filhos com idade inferior a 12 anos ou, independentemente da idade, deficiência ou doença crónica.

4- O indeferimento do pedido de autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada, deve ser fundamentado, de forma clara e sempre por escrito, contendo as razões que sustentam a recusa da concessão do referido horário de trabalho.

Cláusula 12.^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 serviço onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

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

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

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

Cláusula 13.^a**Horários específicos**

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

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

Cláusula 14.^a**Limites do trabalho suplementar**

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

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

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

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

Cláusula 15.^a**Direito a férias**

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

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho, os quais devem, obrigatoriamente, ser gozados no ano da sua obtenção.

3- A atribuição dos dias adicionais prevista no número anterior fica condicionada à inexistência de regime legal mais favorável, considerando-se imputados nos mesmos quaisquer dias adicionais de férias que venham a ser conferidos por aprovação de legislação mais favorável, até ao limite de 3 (três) dias úteis.

4- Ao período de férias referido no n.º 2 do presente artigo acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legalmente estabelecidos.

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

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

Cláusula 16.^a**Tolerância de ponto e ausências justificadas**

1- O trabalhador tem direito a que lhe seja concedida tolerância de ponto no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, não podendo usufruir desta tolerância de ponto noutro dia, exceto, nos casos em que por motivos de serviço, não seja possível o gozo da referida tolerância de ponto no próprio dia de aniversário, tendo obrigatoriamente que ser gozado até ao final do mês seguinte a que reporta.

2- Aos trabalhadores que nasceram em dia feriado ou a 29 de fevereiro, e em ano comum, e que concomitantemente tais dias não sejam coincidentes com dias de descanso semanal, deverá ser concedida tolerância de ponto em dia a acordar com a entidade empregadora, tendo obrigatoriamente que ser gozado até ao final do mês seguinte a que reporta.

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

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

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

Cláusula 17.^a**Feriado municipal e Carnaval**

Para além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal (20 de janeiro), bem como a terça-feira de Carnaval.-

Cláusula 18.^a**Período experimental**

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

- a) 90 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 19.^a**Formação profissional**

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes, o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, anualmente, de forma a coincidir com o ciclo anual de gestão.

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

Cláusula 20.^a**Suplemento de penosidade e insalubridade**

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

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

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas sindicais, representativas dos trabalhadores, relativamente aos postos de trabalho cuja atividade se enquadra no âmbito de atribuição deste suplemento.

Cláusula 21.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 15 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 22.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 23.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

- iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
- v) Ter em conta, na organização dos meios de prevenção, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;
- vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;
- vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar ou minimizar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco elevado;
- xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser tecnicamente evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e regulamentação interna, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tornando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames, nos termos legalmente exigíveis e determinados pelo médico do trabalho;

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

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

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

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

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

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

Cláusula 25.^a

Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

Cláusula 26.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 6 (seis), definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 29.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 30.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 10 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Direito de consulta e proposta

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

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

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

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado pelo EP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

5- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo EP, nomeadamente em suporte informático. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 32.^a

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

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 25^a (Direito de informação) deste ACEP e do estabelecido no Regulamento Geral de Proteção de Dados, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

- a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

- b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 26^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Segurança e Saúde no TrabalhoCláusula 33.^a**Segurança e Saúde no Trabalho**

1- O EP compromete-se a organizar as atividades inerentes à área da Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas legalmente estabelecidas para a realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 34.^a**Objetivos**

A ação da Divisão de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional, unidade orgânica com competência para intervir em matéria de segurança e saúde no trabalho, tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 23^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 31^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 35.^a**Competências**

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

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete à Divisão de Recursos Humanos e Desenvolvimento Organizacional, unidade orgânica com competência para intervir em matéria de segurança e saúde no trabalho:

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

Cláusula 36.^a**Medicina do trabalho**

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

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

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

Cláusula 37.^a**Encargos**

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

SECÇÃO IV

Disposições comunsCláusula 38.^a**Equipamentos de proteção individual**

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

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

3- Compete ao EP:

- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como garantir a sua substituição quando necessária;
- b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;
- c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir que o EPI é usado de acordo com as instruções do fabricante.

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

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, sobre a escolha dos EPI.

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

7- Compete aos trabalhadores utilizar corretamente o equipamento de proteção individual e fardamento de acordo com as instruções que lhes forem fornecidas.

Cláusula 39.^a**Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

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

Cláusula 40.^a**Refeitórios e locais para refeição**

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras nas instalações do EP.

Cláusula 41.^a**Primeiros Socorros**

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

Cláusula 42.^a**Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de 180 dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV**Disposições Finais****Cláusula 43.^a****Divulgação Obrigatória**

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

Cláusula 44.^a**Participação dos trabalhadores**

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

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

Cláusula 45.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 46.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Santa Maria da Feira, 8 de setembro de 2026.

Pelo Município de Santa Maria da Feira:

Dr. *Amadeu Albergaria*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Santa Maria da Feira, em exercício.

Pelos sindicatos:

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

José Ribeiro Jacinto dos Santos e António Duarte Oliveira e Silva, na qualidade de secretários nacionais e mandatários do SINTAP.

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

João Manuel Claro dos Santos, na qualidade de Coordenador, membro da direção nacional e mandatário, por efeito do disposto do artigo 48º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e *Rui de Oliveira Pinho*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas Sociais do Centro - STFPS:

Rosa Dulce Neves e Costa, na qualidade de membro da direção do STFP do Centro e mandatária, por efeito do disposto do artigo 47.º dos estatutos do STFPS do Centro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2010 e *Maria Leonor Bergano Xarrama*, na qualidade de membro da direção do STFP do Centro e mandatária, por efeito do disposto do artigo 47.º dos estatutos do STFPS do Centro, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2010.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social - SITOPAS:

Jaime Manuel Simões Marques dos Santos e Fernando Jorge Simões Santos, na qualidade de membros da direção nacional do SITOPAS.

Depositado em 18 de setembro de 2026, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 55/2026, a fl. 108 do livro n.º 3.

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 dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras

O acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2026, abrange, no território nacional, os empregadores outorgantes - no âmbito da 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, representados pela associação sindical outorgante.

As partes signatárias requereram a extensão do acordo coletivo aos trabalhadores ao serviço dos empregadores 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 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 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. Segundo 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 regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço dos empregadores 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 genérica 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 pelos empregadores abrangidas pela extensão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 27, de 24 de agosto de 2026, ao qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição, pretendendo 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 dos referidos trabalhadores do âmbito de aplicação da extensão.

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 dos Profissionais de Laticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, 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 - no âmbito da 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- 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.

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 janeiro de 2026.

22 de setembro 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 Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2026, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às indústrias de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, e trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais previstas na convenção, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todas as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1384 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 49,6 % são mulheres e 50,4 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 322 TCO (23,3 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 1062 TCO (76,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 54,3 % são mulheres e 45,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação 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 do contrato coletivo não é aplicável a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação

dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, por oposição daquelas associações, mantêm-se na presente extensão idênticas exclusões.

Considerando ainda que as alterações da convenção coletiva regulam 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 a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição, pretendendo a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a liberdade de filiação dos seus associados e a autonomia negocial coletiva da federação sindical.

Analisada a oposição, verifica-se que o âmbito subjetivo e objetivo previsto nos estatutos da oponente FESAHT não lhe conferem legitimidade para a defesa dos interesses dos trabalhadores dos setores de atividade de que se pretende abranger com a portaria de extensão, concretamente, da indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria. Com efeito, de acordo com o artigo 1.º dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de junho de 2014, a FESAHT é constituída pelos sindicatos representativos dos trabalhadores que exercem a sua atividade nos setores das abastecedoras de aeronaves, agências de viagens, agricultura, alimentação, alojamento, bebidas, cantinas, refeitórios e fábricas de refeição, jogos, restauração, tabacos, saúde e atividades sociais. Nestes termos, a pretensão da oponente não tem cabimento legal.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lanifícios (ANIL) e outra e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicadas no *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 empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à indústria de lanifícios, têxteis-lar, têxtil algodoeira e fibras, rendas, bordados, passamanarias e tapeçaria, 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 determinada na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na ATP - Associação Têxtil e Vestuário de Portugal.

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE.

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 maio de 2026.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL

O contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2026, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem às atividades do sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2024. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, 3874 trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 30,2 % mulheres e 69,8 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2741 TCO (70,8 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 1133 TCO (29,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 62,8 % são homens e 37,2 % mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 21, de 7 de julho de 2026, ao qual a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão - FAPEL, deduziu oposição, pretendendo a exclusão dos empregadores nela filiados, alegando, em síntese, a existência contrato coletivo celebrado entre a associação e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros, com portaria de extensão aplicável às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, da qual foram excluídos os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por oposição desta federação.

Analisada a oposição, esclarece-se que, de acordo com o número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação de empregadores oponente, FAPEL, a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, procede-se à exclusão dos referidos empregadores do âmbito de aplicação da extensão.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC 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 17, de 8 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 às atividades do sector de retoma, reciclagem, fabricação de papel e cartão e transformação de papel e cartão 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- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão - FAPEL.

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, em vigor, produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2026.

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

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas Nacional - AICCOPN e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Alteração salarial e outra

O presente CCT é celebrado entre a AICCOPN - Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas Nacional, pela Associação de Empregadores, e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP; a FE - federação dos engenheiros, e em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos, do SERS - Sindicato dos Engenheiros e do SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante; o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, pelas associações sindicais, e revê o contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2024, o qual foi retificado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, e revisto pelo *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2025.

TÍTULO I

Clausulado geral

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1-O presente CCT obriga, por um lado, as empresas singulares ou coletivas que, no território do continente, se dedicam à atividade da construção civil, obras públicas e serviços relacionados com a atividade da construção e estejam filiadas na associação de empregadores outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço das categorias profissionais nele previstas e constantes do anexo III, representados pelas associações sindicais signatárias.

2- As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente contrato, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, às empresas e aos trabalhadores da construção civil e obras públicas não filiados nos organismos outorgantes.

3-O presente CCT abrange 7600 empregadores e 170 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1-O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, salvo quanto à matéria referente à tabela salarial e ao valor do subsídio de refeição, que produzem efeitos a 31 de julho de 2026.

2-O CCT será válido pelo prazo de um ano, renovando-se sucessivamente por iguais períodos, enquanto não for denunciado por qualquer das partes.

Cláusula 42.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo terão direito, por dia de trabalho efetivamente prestado, a um subsídio de refeição no valor de 8,50 €, cujo pagamento poderá ser efetuado através da atribuição de vales de refeição («cartão-refeição»).

2- Não terão direito ao subsídio de refeição correspondente ao período de uma semana os trabalhadores que no decurso da mesma hajam faltado injustificadamente.

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

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

5- Para efeitos dos números 1, 2 e 6, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração diária, ou no período convencionado nos contratos de trabalho a tempo parcial, e desde que não se registre, num dia, uma ausência superior a 25 % do período de trabalho diário.

6- Os trabalhadores a tempo parcial têm direito ao pagamento integral do subsídio de refeição, nos mesmos termos aplicáveis aos trabalhadores a tempo inteiro, quando a prestação de trabalho diária seja igual ou superior a cinco horas ou, sendo a prestação de trabalho diária inferior a cinco horas, à proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

7- As dispensas para consultas pré-natais, preparação para o parto, amamentação e aleitação, não implicam perda do subsídio de refeição.

8- Sempre que a natureza, localização e duração das obras e o número de trabalhadores que nelas trabalhem o justifiquem, deverá ser previsto um local coberto e abrigado das intempéries, dotado de água potável e dispondo de mesas e bancos, onde o pessoal possa preparar e tomar as suas refeições.

9- Tratando-se de obras que ocupem mais de 50 trabalhadores por período superior a seis meses, quando a sua natureza e localização o justifiquem, deverão ser montadas cozinhas com chaminés, dispondo de pia e dotadas de água potável, e refeitórios com mesas e bancos, separados das primeiras, mas ficando-lhes contíguos.

10- As construções a que se referem os números anteriores, que poderão ser desmontáveis, devem satisfazer as condições expressas nas disposições legais em vigor.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

Retribuições mínimas

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
I	Analista informático de sistemas Contabilista (grau III) Técnico oficial de contas (grau III) Geómetra Técnico superior de segurança no trabalho (grau III) Técnico (grau III) Diretor de serviços	Esc. Esc. Esc. Top. TST Téc. -	1 460,00 €
II	Enfermeiro-coordenador Analista informático orgânico Contabilista (grau II) Programador informático de aplicações Técnico oficial de contas (grau II) Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtor civil (grau III) Assistente operacional II Desenhador projetista II Calculador Cartógrafo ou calculador topocartográfico Topógrafo (grau III) Técnico superior de segurança no trabalho (grau II) Técnico (grau II) Chefe de departamento	Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. TCC T.D. T.D. Top. Top. Top. TSHT Téc. -	1 405,00 €
III	Encarregado geral Técnico de obras (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Assistente técnico (grau II) Enfermeiro Contabilista (grau I-B) Programador informático Técnico oficial de contas (grau I-B) Tesoureiro Técnico de recuperação (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtor civil (grau II) Assistente operacional (grau I) Desenhador projectista I Medidor orçamentista II Topógrafo (grau II) Fotogrametrista Técnico superior de segurança no trabalho (grau I) Técnico de segurança no trabalho (grau II) Técnico (grau I-B)	CCOP CCOP CCOP El. Enf. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. TCC T.D. T.D. T.D. Top. Top. TST TST Téc.	1 298,00 €

IV	Técnico de obra (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Assistente técnico (grau I) Contabilista (grau I-A) Operador de computador III Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Técnico oficial de contas (grau I-A) Técnico de recuperação (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Desenhador-medidor II Desenhador preparador de obra II Medidor orçamentista I Topógrafo (grau I) Técnico de segurança no trabalho (grau I) Técnico (grau I-A) Chefe de secção	CCOP CCOP El. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. T.D. T.D. T.D. Top. TST Téc. -	1 288,00 €
V	Encarregado de 1. ^a Chefe de oficinas Técnico de obras (grau I) Técnico de recuperação (grau I) Chefe de compras Chefe de vendas Encarregado geral Encarregado Técnico operacional (grau II) Operador de computador (grau II) Técnico administrativo (grau II) Encarregado geral Técnico de recuperação (grau I) Encarregado geral Encarregado geral Técnico de recuperação (grau I) Analista principal Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/construtor civil (grau I) Desenhador II Desenhador-medidor I Desenhador preparador de obra I Medidor II Planificador Técnico de segurança no trabalho estagiário	CCOP CCOP CCOP CCOP Com. Com. Com. El. El. Esc. Esc. Mad. Mad. Mar. Met. Met. Qui. TCC T.D. T.D. T.D. T.D. T.D. TST	1 056,00 €
VI	Controlador Controlador de qualidade Encarregado fiscal Encarregado de 2. ^a Técnico administrativo de produção (grau II)	CCOP CCOP CCOP CCOP CCOP	1 039,00 €

VI	Técnico de obras estagiário do 3.º ano Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano Caixeiro encarregado ou chefe de secção Encarregado de armazém Inspector de vendas Chefe de equipa Oficial principal Técnico operacional (grau I) Correspondente em línguas estrangeiras Operador de computador I Secretário da direcção Técnico administrativo (grau I) Encarregado Encarregado de refeitório Encarregado de secção Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano Encarregado de oficinas Encarregado de pedreiras Agente de métodos Encarregado Preparador de trabalho Técnico de gás Técnico de recuperação estagiário do 3.º ano Técnico de refrigeração e climatização Desenhador I Medidor I Revisor fotogramétrico Subchefe de secção	CCOP CCOP Com. Com. Com. El. El. El. Esc. Esc. Esc. Esc. Fog. Hot. Mad. Mad. Mar. Mar. Met. Met. Met. Met. Met. Met. T.D. T.D. Top. -	1 039,00 €
VII	Arvorado Técnico administrativo de produção (grau I) Técnico de obras estagiário do 2.º ano Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano Oficial electricista Caixa Escriturário de 1.ª Entalhador de 1.ª Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano Chefe de equipa Técnico de recuperação estagiário do 2.º ano Analista de 1.ª Estagiário Fotogrametrista auxiliar Técnico auxiliar de topografia	CCOP CCOP CCOP CCOP El. Esc. Esc. Mad. Mad. Met. Met. Qui. T.D. Top. Top.	1 014,00 €
VIII	Chefe de equipa Oficial principal Pintor-decorador de 1.ª	CCOP CCOP CCOP	1 008,00 €

VIII	Técnico de obras estagiário do 1.º ano	CCOP	1 008,00 €
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	CCOP	
	Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras	Esc.	
	Operador mecanográfico	Esc.	
	Entalhador de 2.ª	Mad.	
	Estofador controlador	Mad.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Mad.	
	Instalador de redes de gás	Met.	
	Montador de canalizações/instalador de redes	Met.	
	Técnico de recuperação estagiário do 1.º ano	Met.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível III)	-	
IX	Armador de ferro de 1.ª	CCOP	983,00 €
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 1.ª	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 1.ª	CCOP	
	Calceteiro	CCOP	
	Canteiro de 1.ª	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 1.ª	CCOP	
	Carpinteiro de toscos ou cofragem de 1.ª	CCOP	
	Cimenteiro de 1.ª	CCOP	
	Condutor-manobrador de equipamento de marcação de estradas (nível II)	CCOP	
	Estucador de 1.ª	CCOP	
	Fingidor de 1.ª	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 1.ª	CCOP	
	Marmoritador de 1.ª	CCOP	
	Marteleiro de 1.ª	CCOP	
	Montador de andaimes de 1.ª	CCOP	
	Montador de caixilharia de 1.ª	CCOP	
	Montador de casas pré-fabricadas	CCOP	
	Montador de cofragens	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 1.ª	CCOP	
	Pedreiro de 1.ª	CCOP	
	Pintor de 1.ª	CCOP	
	Pintor-decorador de 2.ª	CCOP	
	Tratorista	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 1.ª	CCOP	
	Cobrador de 1.ª	Cob.	
	Caixeiro de 1.ª	Com.	
	Fiel de armazém	Com.	
	Promotor de vendas	Com.	
	Prospetor de vendas	Com.	
	Técnico de vendas/vendedor especializado	Com.	
	Vendedor:		
	- Caixeiro de mar		
	- Caixeiro de praça		
	- Caixeiro viajante		
	Auxiliar técnico	El.	
	Escriturário de 2.ª	Esc.	

IX	Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa	Esc.	983,00 €
	Perfurador-verificador	Esc.	
	Fogueiro de 1. ^a	Fog.	
	Cozinheiro de 1. ^a	Hot.	
	Ecónomo	Hot.	
	Acabador de móveis de 1. ^a	Mad.	
	Bagueteiro de 1. ^a	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 1. ^a	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 1. ^a	Mad.	
	Estofador de 1. ^a	Mad.	
	Marceneiro de 1. ^a	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 1. ^a	Mad.	
	Moldureiro de 1. ^a	Mad.	
	Perfilador de 1. ^a	Mad.	
	Pintor de móveis de 1. ^a	Mad.	
	Polidor manual de 1. ^a	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 1. ^a	Mad.	
	Riscador de madeiras ou planteador de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de charriot de 1. ^a	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 1. ^a	Mad.	
	Acabador de 1. ^a	Mar.	
	Canteiro	Mar.	
	Canteiro-assentador	Mar.	
	Carregador de fogo	Mar.	
	Maquinista de corte de 1. ^a	Mar.	
	Polidor manual de 1. ^a	Mar.	
	Polidor maquinista de 1. ^a	Mar.	
	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.	
	Selecionador	Mar.	
	Serrador	Mar.	
	Torneiro de pedras ornamentais de 1. ^a	Mar.	
	Afinador de máquinas de 1. ^a	Met.	
	Bate-chapas de 1. ^a	Met.	
	Caldeireiro de 1. ^a	Met.	
	Canalizador de 1. ^a	Met.	
	Decapador por jato de 1. ^a	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 1. ^a	Met.	
	Fresador mecânico de 1. ^a	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 1. ^a	Met.	
	Mandrilador mecânico de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 1. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 1. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 1. ^a	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 1. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 1. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 1. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 1. ^a	Met.	

IX	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1. ^a	Met.	983,00 €
	Torneiro mecânico de 1. ^a	Met.	
	Traçador-marcador de 1. ^a	Met.	
	Analista de 2. ^a	Qui.	
	Motorista de pesados	Rod.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível II)	-	
	Rececionista	-	
X	Afagador-encerador	CCOP	949,00 €
	Ajustador-montador de aparelhagem de elevação	CCOP	
	Apontador	CCOP	
	Armador de ferro de 2. ^a	CCOP	
	Assentador de aglomerados de cortiça	CCOP	
	Assentador de isolamentos térmicos e acústicos de 2. ^a	CCOP	
	Assentador de revestimentos	CCOP	
	Assentador de tacos	CCOP	
	Cabouqueiro ou montante de 2. ^a	CCOP	
	Canteiro de 2. ^a	CCOP	
	Capataz	CCOP	
	Carpinteiro de limpos de 2. ^a	CCOP	
	Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2. ^a	CCOP	
	Carregador-catalogador	CCOP	
	Cimenteiro de 2. ^a	CCOP	
	Condutor manobrador de equipamento de marcação de estradas (nível I)	CCOP	
	Enfonador de pré-fabricados	CCOP	
	Entivador	CCOP	
	Espalhador de betuminosos	CCOP	
	Estucador de 2. ^a	CCOP	
	Fingidor de 2. ^a	CCOP	
	Impermeabilizador	CCOP	
	Ladrilhador ou azulejador de 2. ^a	CCOP	
	Marmoritador de 2. ^a	CCOP	
	Marteleiro de 2. ^a	CCOP	
	Mineiro	CCOP	
	Montador de andaimes de 2. ^a	CCOP	
	Montador de caixilharia de 2. ^a	CCOP	
	Montador de elementos pré-fabricados	CCOP	
	Montador de estores	CCOP	
	Montador de material de fibrocimento	CCOP	
	Montador de pré-esforçados	CCOP	
	Oficial de vias férreas de 2. ^a	CCOP	
	Pedreiro de 2. ^a	CCOP	
	Pintor de 2. ^a	CCOP	
	Sondador	CCOP	
	Trolha ou pedreiro de acabamentos de 2. ^a	CCOP	
	Vulcanizador	CCOP	
	Cobrador de 2. ^a	Cob.	
	Caixeiro de 2. ^a	Com.	

X	Conferente	Com.	949,00 €
	Demonstrador	Com.	
	Pré-oficial do 2.º ano	El.	
	Auxiliar de enfermagem	Enf.	
	Escriturário de 3.ª	Esc.	
	Fogoeiro de 2.ª	Fog.	
	Cozinheiro de 2.ª	Hot.	
	Despenseiro	Hot.	
	Empregado de balcão	Hot.	
	Acabador de móveis de 2.ª	Mad.	
	Bagueteiro de 2.ª	Mad.	
	Carpinteiro (limpo e bancada) de 2.ª	Mad.	
	Carpinteiro de moldes ou modelos de 2.ª	Mad.	
	Casqueiro de 1.ª	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 1.ª	Mad.	
	Costureiro-controlador	Mad.	
	Costureiro de decoração de 1.ª	Mad.	
	Costureiro de estofos de 1.ª	Mad.	
	Emalhetador de 1.ª	Mad.	
	Empalhador de 1.ª	Mad.	
	Encurvador mecânico de 1.ª	Mad.	
	Estofador de 2.ª	Mad.	
	Facejador de 1.ª	Mad.	
	Fresador-copiador de 1.ª	Mad.	
	Marceneiro de 2.ª	Mad.	
	Mecânico de madeiras de 2.ª	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 1.ª	Mad.	
	Moldureiro de 2.ª	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 1.ª	Mad.	
	Operador de máquinas de tacos ou parquetes de 1.ª	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 1.ª	Mad.	
	Perfilador de 2.ª	Mad.	
	Pintor de móveis de 2.ª	Mad.	
	Polidor manual de 2.ª	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 1.ª	Mad.	
	Preparador de lâminas e ferramentas de 2.ª	Mad.	
	Riscador de lâminas ou planteador de 2.ª	Mad.	
	Seleccionador e medidor de madeiras	Mad.	
	Serrador de charriot de 2.ª	Mad.	
	Serrador de serra circular de 1.ª	Mad.	
	Serrador de serra de fita de 2.ª	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 1.ª	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 1.ª	Mad.	
	Acabador de 2.ª	Mar.	
	Britador-operador de britadeira	Mar.	
	Maquinista de corte de 2.ª	Mar.	
	Polidor manual de 2.ª	Mar.	
	Polidor maquinista de 2.ª	Mar.	

X	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.	€ 949,00
	Torneiro de pedras ornamentais de 2. ^a	Mar.	
	Afiador de ferramentas de 1. ^a	Met.	
	Afinador de máquinas de 2. ^a	Met.	
	Bate-chapas de 2. ^a	Met.	
	Caldeireiro de 2. ^a	Met.	
	Canalizador de 2. ^a	Met.	
	Decapador por jato de 2. ^a	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 2. ^a	Met.	
	Fresador mecânico de 2. ^a	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 2. ^a	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 1. ^a	Met.	
	Limador-alisador de 1. ^a	Met.	
	Maçariqueiro de 1. ^a	Met.	
	Mandrilador mecânico de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de automóveis de 2. ^a	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 2. ^a	Met.	
	Metalizador de 1. ^a	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 2. ^a	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 1. ^a	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1. ^a	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro civil de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro de ferramentas moldes, cunhos ou cortantes de 2. ^a	Met.	
	Serralheiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Soldador de 1. ^a	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2. ^a	Met.	
	Torneiro mecânico de 2. ^a	Met.	
	Traçador-marcador de 2. ^a	Met.	
	Motorista de ligeiros	Rod.	
	Operador-arquivista	T.D.	
	Tirocinante	T.D.	
	Telefonista	Tel.	
	Registador/medidor	Top.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível I)	-	
	Ferramenteiro (mais de um ano)	-	
	Jardineiro	-	
XI	Batedor de maço	CCOP	940,00 €
	Praticante de apontador de 2.º ano	CCOP	
	Pré-oficial	CCOP	
	Vibradorista	CCOP	
	Ajudante de fiel de armazém	Com.	
	Caixa de balcão	Com.	
	Auxiliar de montagens	El.	
	Caixeiro de 3. ^a	Com.	
	Pré-oficial do 1.º ano	El.	

XI	Estagiário do 3.º ano	Esc.	940,00 €
	Fogueiro de 3.ª	Fog.	
	Cozinheiro de 3.ª	Hot.	
	Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Casqueiro de 2.ª	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 2.ª	Mad.	
	Costureiro de decoração de 2.ª	Mad.	
	Costureiro de estofos de 2.ª	Mad.	
	Emalhetador de 2.ª	Mad.	
	Empalhador de 2.ª	Mad.	
	Encurvador mecânico de 2.ª	Mad.	
	Facejador de 2.ª	Mad.	
	Fresador-copiador de 2.ª	Mad.	
	Guilhotinador de folha	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 2.ª	Mad.	
	Operador de linha automática de painéis	Mad.	
	Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 2.ª	Mad.	
	Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2.ª	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 2.ª	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 2.ª	Mad.	
	Prensador	Mad.	
	Serrador de serra circular de 2.ª	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 2.ª	Mad.	
	Traçador de toros	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 2.ª	Mad.	
	Afiador de ferramentas de 2.ª	Met.	
	Afinador de máquinas de 3.ª	Met.	
	Bate-chapas de 3.ª	Met.	
	Caldeireiro de 3.ª	Met.	
	Canalizador de 3.ª	Met.	
	Cortador ou serrador de materiais	Met.	
	Decapador por jacto de 3.ª	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 3.ª	Met.	
	Fresador mecânico de 3.ª	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 3.ª	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 2.ª	Met.	
	Limador-alisador de 2.ª	Met.	
	Lubrificador	Met.	
	Maçariqueiro de 2.ª	Met.	
	Malhador	Met.	
	Mandrilador mecânico de 3.ª	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 3.ª	Met.	
	Mecânico de automóveis de 3.ª	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 3.ª	Met.	
	Metalizador de 2.ª	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 3.ª	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 2.ª	Met.	

XI	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 2.^a Pesador-contador Pintor de automóveis ou máquinas de 3.^a Serralheiro civil de 3.^a Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos ou cortantes de 3.^a Serralheiro mecânico de 3.^a Soldador de 2.^a Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 3.^a Torneiro mecânico de 3.^a Traçador-marcador de 3.^a Analista estagiário do 2.^o ano Ajudante de fotogrametrista Porta-miras Auxiliar de montagens Ferramenteiro (até um ano)	Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Qui. Top. Top. - -	940,00 €
XII	Praticante de apontador do 1.^o ano Praticante do 3.^o ano Caixeiro-ajudante do 3.^o ano Distribuidor Embalador Estagiário do 2.^o ano Abastecedor de carburantes Lavador Montador de pneus Empregado de refeitório Lavador Roupeiro Descascador de toros Embalador Motoserrista Pré-oficial Lavandeiro Contínuo Empregado de serviços externos Porteiro Analista estagiário do 1.^o ano Auxiliar de laboratório Ajudante de motorista Guarda Servente	CCOP CCOP Com. Com. Com. Esc. Gar. Gar. Gar. Hot. Hot. Hot. Mad. Mad. Mad. Mad. Met. Por. Por. Por. Qui. Qui. Rod. - -	928,00 €
XIII	Praticante do 2.^o ano Caixeiro-ajudante do 2.^o ano Ajudante do 2.^o ano Estagiário do 1.^o ano Praticante do 2.^o ano Praticante do 2.^o ano	CCOP Com. El. Esc. Mad. Mar.	920,00 €/736,00 € (*)

XIII	Praticante do 2.º ano Auxiliar de laboratório estagiário Auxiliar de limpeza e manipulação	Met. Qui. -	920,00 €/736,00 € (*)
XIV	Praticante do 1.º ano Caixeiro ajudante do 1.º ano Ajudante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano Praticante do 1.º ano	CCOP Com. El. Mad. Mar. Met.	920,00 €/736,00 € (*)
XV	Aprendiz do 3.º ano Estagiário Aprendiz do 4.º ano Paquete de 17 anos	CCOP Hot. Mar. Por.	920,00 €/736,00 € (*)
XVI	Aprendiz do 2.º ano Auxiliar menor Praticante do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Aprendiz do 3.º ano Paquete de 16 anos	CCOP CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met. Por.	920,00 €/736,00 € (*)
XVII	Aprendiz do 1.º ano Praticante do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano Aprendiz do 2.º ano	CCOP Com. El. Hot. Mad. Mar. Met.	920,00 €/736,00 € (*)
XVIII	Praticante do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano Aprendiz do 1.º ano	Com. El. Mad. Mar. Met.	736,00 € (*)

(*) Salário mínimo aplicável a trabalhadores que ingressem no respetivo nível como aprendizes, praticantes ou estagiários que se encontrem numa situação caracterizável como de formação certificada, só podendo ser mantida pelo período de um ano, o qual inclui o tempo de formação passado ao serviço de outros empregadores, desde que documentado e visando a mesma qualificação, sendo este mesmo período reduzido para seis meses, no caso de trabalhadores habilitados com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respectiva profissão.

Notas:

1) Os valores constantes da tabela de remunerações mínimas produzem efeitos a 31 de julho de 2026.

2) Foram extintas as categorias e profissões a seguir identificadas, através da respetiva designação e indicação do grupo profissional a que pertencem (menção por ordem decrescente dos níveis/grupos da tabela de retribuições mínimas em que cada uma dessas categorias se insere):

Grupo II

Calculador (Top.).

Grupo IV

Operador de computador III (esc.).

Programador mecanográfico (esc.).

Grupo V

Chefe de oficinas (CCOP).

Operador de computador II (esc.).

Planificador (T.D.).

Grupo VI

Controlador (CCOP).

Correspondente em línguas estrangeiras (esc.).

Operador de computador I (esc.).

Grupo VII

Fotogrametrista auxiliar (top.).

Técnico auxiliar de topografia (top.).

Grupo VIII

Esteno-dactilógrafo línguas estrangeiras (esc.).

Operador mecanográfico (esc.).

Grupo IX

Cobrador de 1.^a (cob.).Caixeiro de 1.^a (com.).

Vendedor:

Caixeiro de mar (com.);

Caixeiro de praça (com.);

Caixeiro viajante (com.).

Esteno-dactilógrafo em língua portuguesa (esc.).

Perfurador-verificador (esc.).

Foguetiro de 1.^a (fog.).

Grupo X

Fingidor de 2.^a (CCOP).

Montador de material de fibrocimento (CCOP).

Cobrador de 2.^a (cob.).Caixeiro de 2.^a (com.).

Conferente (com.).

Demonstrador (com.).

Foguetiro de 2.^a (fog.).

Grupo XI

Caixa de balcão (com.).

Caixeiro de 3.^a (com.).Foguetiro de 3.^a (fog.).

Ajudante de fotogrametrista (top.).

Grupo XII

Caixeiro-ajudante do 3.^o ano (com.).

Distribuidor (com.).

Embalador (com.).

Abastecedor de carburantes (gar.).

Lavador (gar.).

Grupo XIII

Caixeiro-ajudante do 2.^o ano (com.).

Grupo XIV

Caixeiro ajudante do 1.^o ano (com.).

3) Sem prejuízo do referido na nota anterior, manter-se-ão as categorias e profissões que ainda existam até vagarem os respetivos postos de trabalho, salvaguardando-se, entretanto, eventuais atualizações das retribuições mínimas do(s) grupo(s) correspondente(s), bem como, nos casos de categorias profissionais com diversos níveis ou graus, as respetivas progressões obrigatórias.

Siglas utilizadas	
CCOP	Construção civil e obras públicas
Cob.	Cobradores
Com.	Comércio
El.	Eletricistas
Enf.	Enfermeiros
Esc.	Escritórios
Fog.	Foguetiros
Gar.	Garagens

Hot.	Hotelaria
Mad.	Madeiras
Mar.	Mármore
Met.	Metalúrgicos
Por.	Porteiros, contínuos, paquetes e empregados de serviços externos
Qui.	Químicos
Rod.	Rodoviários
TCC	Construtores civis
T.D.	Técnicos de desenho
Téc.	Técnicos
Tel. Top. TST	Telefonistas Técnicos de topografia Técnicos de segurança no trabalho

ANEXO IV

I - Caixeiros

Número de caixeiros	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiro caixeiro	-	-	-	1	1	1	1	1	1	2
Segundo caixeiro	-	1	1	1	1	2	2	3	3	3
Terceiro caixeiro	1	1	2	2	3	3	4	4	5	6

Nota: Quando o número de profissionais for superior a 10 manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro base.

ANEXO V

Descrição exemplificativa dos «serviços relacionados com a atividade da construção»

Cláusula 1.^a

1- As atividades «serviços relacionados com a atividade da construção», devem ser entendidas como aquelas intrinsecamente relacionadas com o setor da construção civil e obras públicas, mas que para o seu exercício não seja necessário deter alvará ou certificado emitidos pelo IMPIC, IP. Neste sentido, dever-se-ão excluir actividades apenas de suporte (ex.: contabilidade, seguros, informática, Segurança e Saúde no Trabalho, atividades de consultoria, etc.)

Abaixo se descrevem, exemplificativamente, atividades de serviços intrinsecamente relacionadas com a construção, segundo áreas de atuação e CAE:

Área de atividade	CAE
Recolha e tratamento de resíduos, nomeadamente de construção e demolição; descontaminação de águas e solos; instalação de equipamentos de tratamento de esgotos e águas residuais	37001; 37002; 38111; 38112; 38120; 38211; 38212; 38220; 38321; 38322; 39000
Concessões: Infra-estruturas públicas Nota: A lista de CAE aqui apresentada apenas enumera algumas atividades potencialmente sujeitas a concessão, podendo haver outras a incluir nesta área de atividade.	35111; 35112; 35113; 35120; 35130; 35140; 35210; 35220; 35230; 35301; 36001; 36002; 49500; 52211; 52213; 52220; 52230; 61100; 61200; 61300; 61900
Gestão de grupos de empresas (desde que se trate de grupos de empresas cuja atividade nuclear pertença ao setor da construção)	64202; 70100
Serviços de gestão e manutenção de empreendimentos: Administração de condomínios, manutenção de edifícios, instalação e manutenção de mobiliário urbano, plantação e manutenção de jardins	68322; 81100; 81300
Captação e distribuição de água	36001; 36002
Instalação de máquinas e equipamentos industriais, incluindo sistemas de telecomunicações e outras	33200
Instalação e monitorização de alarmes e de sistemas de domótica	80200
Promoção e mediação e avaliação imobiliária	68100; 68200; 68311; 68312; 68313; 68321
Extração e transformação de minerais não metálicos destinados à construção e serviços de apoio à indústria extrativa	08111; 08112; 08113; 08114; 08115; 08121; 08122; 08991; 08992; 09100; 09900; 23701; 23702; 23703; 23991
Pré-fabricação e reparação de elementos de construção	25110; 25120; 31020; 33110; 33140; 95240
Elaboração, gestão e fiscalização de projetos de construção, levantamentos topográficos e prospeção de recursos de subsolo	71120
Ensaio e testes de construções e equipamentos e materiais de construção	71200

Notas:

1) O conjunto de CAE apresentadas não é exaustivo, pretendendo-se apenas exemplificar e concretizar as atividades que podem vir a estar incluídas na atividade «serviços relacionados com a construção»;

2) Cada uma destas CAE pode incluir atividades que não se relacionam com a atividade de construção e que, como tal, não devem ser abrangidas pelo CCT;

3) A CAE não é elemento determinante para a abrangência do presente contrato coletivo, podendo a atividade não ser de construção, sendo, contudo, o CCT da construção o aplicável.

Porto, 29 de julho de 2026.

Associação de empregadores subscritora:

Pela Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas Nacional - AICCOPN:

António Carlos Fernandes Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Celeste Maria Correia Campinho, na qualidade de mandatária.

Associações sindicais subscritoras:

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Carlos Miguel Viegas Vitorino, na qualidade de mandatário.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, e em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

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

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, na qualidade de mandatário.

Miguel Alexandre Branco Simão Marques, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado a 24 de setembro de 2026, a fl. 154 do livro n.º 13, com o n.º 228/2026, 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 Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Cláusula prévia

Acordo de empresa, adiante designado por AE entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2025.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, CAE 10510 - Indústria de leite e derivados e 10320 - Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela representados pelo SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 190 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2- O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026 e serão revistas anualmente.

4- A denúncia deste AE é possível a qualquer momento, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate duma revisão global do acordo ou de revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respetivamente.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração.

6- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

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

8- Se não houver resposta ou esta se não conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

9- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no número 6.

CAPÍTULO II

Admissão, quadros, acessos e carreiras

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os seguintes requisitos gerais:

- a) Idade mínima legal;
- b) Escolaridade mínima obrigatória e, eventualmente, outras habilitações exigíveis para a categoria profissional;
- c) Possuírem aptidão física e psíquica para o desempenho das funções.

2- A escolaridade mínima obrigatória ou habilitações específicas referidas neste AE serão dispensadas nos seguintes casos:

3- Aos trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente AE se encontrem já ao serviço da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}:

a) Aos trabalhadores que demonstrem já ter desempenhado funções correspondentes às de quaisquer das profissões previstas neste AE.

4- No provimento de vagas ou de novos lugares deverá ser dada preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores já ao serviço da empresa e que possuam as qualificações referidas e as necessárias ao desempenho da função a exercer.

Cláusula 4.^a

Condições especiais de admissão

As condições especiais da admissão constam do anexo I e II, sem prejuízo do disposto na lei geral quanto ao período experimental.

Cláusula 5.^a

Admissão para substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para substituir temporariamente outro considera-se feita a título provisório.

2- O contrato deve ser celebrado pelo período correspondente à duração previsível do impedimento.

3- A categoria, escalão ou grau profissional do trabalhador substituto não poderá ser inferior à do substituído.

4- Se durante a vigência dos contratos dos trabalhadores admitidos provisoriamente se verificarem vagas, ser-lhe-á dada preferência, desde que reúnam as condições exigidas, segundo avaliação exclusiva da entidade patronal, salvo se, dentro da empresa, existir qualquer outro trabalhador candidato ao lugar nas condições exigidas.

Cláusula 6.^a

Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo

1- O contrato de trabalho a termo resolutivo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2- Considera-se, nomeadamente, necessidade temporária da empresa:

a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;

b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;

c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;

d) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;

e) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária, incluindo a execução, direção ou fiscalização de trabalhos de construção civil, obras públicas, montagens e reparações industriais, em regime de empreitada ou em administração direta, bem como os respetivos projetos ou outra atividade complementar de controlo e acompanhamento.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, só pode ser celebrado contrato de trabalho a termo incerto em situações referidas em qualquer das alíneas a) à e) do número anterior.

4- Cabe ao empregador a prova dos factos que justificam a celebração de contratos de trabalho a termo.

Cláusula 7.^a

Informações relativas a contrato de trabalho a termo

1- O empregador deve comunicar a celebração de contrato de trabalho a termo, com a indicação do respetivo motivo justificativo, bem como a cessação do mesmo a associação sindical em que o trabalhador esteja filiado no prazo de cinco dias úteis.

2- O empregador deve comunicar, nos termos previsto em portaria do ministro responsável pela área laboral, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral os elementos a que se refere o número anterior.

3- O empregador deve comunicar, no prazo de cinco dias úteis, à entidade com competência na área da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres o motivo da não renovação de contrato de trabalho a termo sempre que estiver em causa uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

4- O empregador deve afixar informação relativa à existência de postos de trabalho permanentes que estejam disponíveis na empresa ou estabelecimento.

Cláusula 8.^a

Categorias e classificações profissionais

1- As categorias profissionais e as respetivas definições de funções estão estabelecidas nos anexos I e II.

2- A classificação dos trabalhadores é feita pela entidade patronal, de acordo com as funções predominantemente desempenhadas por cada um.

3- É vedado à empresa atribuir categorias profissionais diferentes das previstas neste AE.

4- Compete à comissão paritária, prevista neste AE, e a pedido de uma das partes, deliberar sobre a criação de novas categorias profissionais, que passarão a fazer parte integrante do presente AE, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), competindo-lhe igualmente definir as respetivas funções e enquadramentos.

Cláusula 9.^a

Acesso

1- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria superior da mesma área, ou mudança para outro serviço de natureza e hierarquia superior numa outra área.

2- Os trabalhadores ascenderão à categoria superior no âmbito da mesma área ou à categoria superior em consequência da avaliação exclusiva da entidade patronal do desempenho, dos méritos e do grau de responsabilidade atribuída.

Cláusula 10.^a

Carreira profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula antecedente, a carreira profissional dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é regulamentada nos anexos I e II.

Cláusula 11.^a

Enquadramento

As profissões e categorias previstas no presente AE são enquadradas em níveis de remunerações nos termos constantes do anexo II.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 12.^a**Deveres da Parmalat Portugal**

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE, os regulamentos dele emergentes e as normas legais que disciplinem as relações de trabalho;
- b) Tratar com respeito e consideração os trabalhadores ao seu serviço;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, observando as disposições legais relativas à segurança, higiene e saúde no local de trabalho e prevenção de doenças profissionais;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade, nomeadamente estimulando e promovendo a formação profissional dos trabalhadores;
- e) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- f) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em organizações sindicais, organismos oficiais, instituições de Segurança Social e outros a estes inerentes;
- g) Enviar as quotas sindicais de cada trabalhador para os respetivos sindicatos.

Cláusula 13.^a**Deveres dos trabalhadores**

1- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições deste AE e as normas legais que disciplinam as relações de trabalho;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os outros trabalhadores e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela observação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, que lhe forem confiados pela entidade patronal;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cumprir o horário de trabalho, não abandonando o posto de trabalho, uma vez cumprido o seu horário, sem que sejam substituídos ou sem que o responsável direto providencie no mais curto espaço de tempo a sua substituição, por forma a que a sua permanência não ultrapasse o período máximo de quatro horas, ou exceionalmente o período seguinte, se desse abandono resultarem danos diretos e imediatos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal, como emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que, por aquela, lhes for atribuída.

Cláusula 14.^a**Garantia dos trabalhadores**

1- É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa deste exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos outros trabalhadores;
- c) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Baixar a categoria do trabalhador salvo nos casos previstos na lei;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 40.^a do presente AE;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;

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

h) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

Cláusula 15.^a

Competência da empresa

1- Dentro dos limites decorrentes do AE e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A entidade patronal pode elaborar regulamentos internos, observando os princípios e regras enunciadas na lei e neste AE.

3- Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicaís, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

4- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

Cláusula 16.^a

Horário de trabalho - Definição e fixação

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

2- Os períodos normais de trabalho serão considerados por atividades e, dentro de cada uma destas, por estabelecimentos ou instalações, sendo fixados dentro dos condicionalismos previstos na lei e neste AE.

Cláusula 17.^a

Tipo de horário

Para os efeitos deste AE, entende-se por:

a) Horário normal - Aquele em que existe um único horário e cujas horas de início e termo, bem como o início e a duração do intervalo para refeição ou descanso, são fixas;

b) Horário desfasado - Aquele em que para o mesmo posto de trabalho, existem dois ou mais horários de trabalho, com início e termo diferentes e com sobreposição parcial entre todos eles não inferior a duas horas;

c) Horário de turnos - Aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho, dois ou mais horários de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente, de harmonia com uma escala preestabelecida;

d) O horário de turnos será em regime de laboração contínua - Quando praticado em postos de trabalho de estabelecimentos que estejam dispensados de encerramento.

Cláusula 18.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo de horários de trabalho de menor duração já praticados na Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, o período normal de trabalho será de quarenta horas semanais.

2- A duração do trabalho diário não poderá exceder oito horas.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo, para refeição ou descanso, não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas seguidas de serviço.

4- Sempre que um trabalhador assegure o funcionamento de um posto de trabalho ou serviço durante o intervalo de descanso, este ser-lhe-á contado como tempo de trabalho efetivo.

5- A todos os trabalhadores são garantidas semanalmente as horas de trabalho correspondentes à duração máxima de trabalho normal em cada semana.

Cláusula 19.^a

Antecipação do início e termo do horário de trabalho

A antecipação do horário de trabalho pode ser feito nos seguintes termos:

1- Os colaboradores a quem no início dos turnos incumbir a preparação de trabalhos ou equipamentos necessários ao normal funcionamento da produção anteciparão duas horas, nesses dias, o início e o termo do seu período de trabalho.

2- A cada trabalhador em horário de antecipação será pago um prémio de 200 % por cada hora de cada dia de antecipação efetiva.

3- No início de cada mês, a direção fabril dará público conhecimento aos trabalhadores destacados para o horário de antecipação.

4- Por motivos plausíveis e justificáveis poder-se-á proceder à troca dos indigitados.

Cláusula 20.^a

Trabalho por turnos

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} obriga-se a afixar, em janeiro de cada ano, as escalas anuais previstas, podendo ser alteradas nos termos da lei em função de novas necessidades impostas pela organização do trabalho.

2- A alteração da escala anual de turnos só pode ser feita após consulta dos delegados sindicais.

3- Os turnos deverão ser organizados, na medida do possível, de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores, por forma que, no mínimo, em cada ano, o dia de descanso semanal coincida com o domingo uma vez de dois em dois meses.

4- As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turnos após o dia de descanso semanal.

5- Podem ser efetuadas trocas de turno entre trabalhadores da mesma especialidade e categoria profissional desde que acordadas entre os trabalhadores interessados e atempadamente comunicadas à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}

6- Os trabalhadores em regime de horário de trabalho por turnos rotativos terão direito a um intervalo de descanso não inferior a trinta minutos, o qual será contado para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo.

7- Sempre que a natureza do serviço o permita, os turnos deverão ter folgas com descanso semanal coincidente com o domingo.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

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

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado por trabalhadores isentos de horário de trabalho em dia normal de trabalho;

b) O trabalho prestado para compensar suspensões de atividade de duração não superior a quarenta horas seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, quando haja acordo entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e o trabalhador.

3- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitarem a sua dispensa.

4- A trabalhadora grávida, bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho de idade inferior a 12 meses, não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

5- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou a da criança.

6- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e fique impossibilitado de tomar normalmente a refeição no seu período de descanso ou intervalo respetivo, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} deverá fornecer-lha ou reembolsá-lo nos seguintes termos:

- a) Pequeno-almoço 2,49 €;
- b) Almoço 9,50 €;
- c) Jantar 9,50 €;
- d) Ceia 2,49 €.

7- Não se poderá recorrer a trabalho suplementar como forma de evitar o preenchimento de postos de trabalho com carácter permanente.

8- Sempre que o trabalhador tenha de efetuar trabalho suplementar, antes ou depois do trabalho normal, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} suportará o custo efetivo do transporte de ou para a empresa, caso se verifique a impossibilidade de utilização do meio normal de transporte por parte do trabalhador no período de trinta minutos após o termo ou início do trabalho suplementar.

9- Encontrando-se o trabalhador em período de descanso, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} suportará o custo efetivo do transporte de e para a empresa, podendo, em alternativa, assegurar o custo efetivo da deslocação.

10- Desde que o trabalhador utilize viatura própria, para efeitos dos números 7 e 8 desta cláusula, a empresa terá de observar o disposto no número 7 da cláusula 41.^a

Cláusula 22.^a

Condições de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha que fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

Cláusula 23.^a

Limites do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar previsto na cláusula anterior fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) 200 horas de trabalho por ano;
 - b) 2 horas por dia normal de trabalho;
 - c) 48 horas totais de trabalho por semana;
 - d) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;
 - e) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.
- 2- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula anterior não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 24.^a

Descanso compensatório por prestação de trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em dia feriado confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

5- Quando o descanso compensatório for devido a trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre a empresa e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo de 100 %.

Cláusula 25.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou funções de confiança, fiscalização ou apoio a titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- Os trabalhadores que exerçam funções de direção na empresa podem renunciar à retribuição especial prevista na cláusula 32.^a

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 26.^a

Definição e âmbito

1- Considera-se retribuição aquilo que, nos termos da lei e do presente AE, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende, para além da remuneração base, não inferior à tabela salarial do anexo II, as diuturnidades, o abono para falhas, as comissões, os subsídios de turno, de férias e de Natal e a isenção por horário de trabalho.

Cláusula 27.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} procederá ao pagamento da retribuição até ao fim do último dia útil de cada mês, durante o período normal de trabalho e no lugar onde o trabalhador exerce a sua atividade, salvo acordo em contrário.

2- No acto de pagamento da retribuição, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} deverá entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminando as importâncias relativas a trabalho normal e a trabalho suplementar, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 28.^a

Remuneração horária

1- A remuneração horária é determinada por aplicação da fórmula:

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

em que:

RH = Remuneração horária;

RM = Remuneração mensal;

N = Período normal de trabalho semanal.

Sempre que o horário semanal do trabalhador seja de duração variável, atender-se-á ao seu valor médio anual.

Cláusula 29.^a

Diuturnidades

1- À remuneração base fixada pela tabela salarial constante do presente AE, para os trabalhadores em regime de tempo completo, será acrescida uma diuturnidade de 30,00 €, por cada três anos de permanência na empresa, independentemente da categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para a centésima de euros mais próxima.

2- Os valores das diuturnidades serão atualizados todos os anos de acordo com o IPC que possa se verificar.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidade de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para efeitos do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula conta-se a partir do mês de março de 1995.

Cláusula 30.^a**Subsídio de Natal**

- 1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE terão direito a receber, pelo Natal, um subsídio de montante igual a um mês de retribuição.
- 2- O seu pagamento será efetuado até ao dia 15 de dezembro do ano a que diz respeito.
- 3- No ano de admissão os trabalhadores receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.
- 4- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no ano de cessação do contrato de trabalho.
- 5- Em caso de suspensão do contrato por impedimento prolongado, os trabalhadores terão direito a receber o subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.
- 6- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar receberão no ano da incorporação ou no ano de regresso, tantos duodécimos quantos os meses em que prestaram trabalho.
- 7- Os trabalhadores contratados a termo receberão o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço.

Cláusula 31.^a**Subsídio de férias**

- 1- Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias no valor igual à retribuição correspondente ao seu período de férias.
- 2- No ano da cessação do contrato de trabalho o trabalhador tem direito a receber um subsídio de férias proporcional aos meses completos de serviço que tenha prestado nesse ano.

Cláusula 32.^a**Retribuição especial pela isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial mensal, igual a 20 % da sua remuneração base, enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 33.^a**Abono para falhas**

- 1- O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 31,50 €.
- 2- Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 34.^a**Subsídio de turno**

- 1- Todos os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos terão direito a um subsídio de turno calculado em percentagem sobre a remuneração base fixa nos seguintes moldes:
 - a) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis (laboração contínua) - 30 %;
 - b) Regime de três turnos ou mais rotativos com folgas variáveis e com interrupção de laboração ao fim-de-semana - 27 %;
 - c) Regime de três turnos ou mais com uma folga fixa e outra variável - 20 %;
 - d) Regime de três turnos com folgas fixas - 18 %;
 - e) Regime de dois turnos com folgas variáveis - 18 %;
 - f) Regime de dois turnos com uma folga fixa e outra variável - 15 %;
 - g) Regime de dois turnos com folgas fixas - 13 %.
- 2- Enquanto a linha do leite pasteurizado existir na empresa, o subsídio de turno dos seus trabalhadores será abrangido pelos acréscimos decorrentes da variação do tipo de folgas conforme o número anterior (para três turnos, 2 % ou 10 %; para dois turnos, 2 % ou 5 %).
- 3- Apenas terão direito ao subsídio de turno referido no número 1 desta cláusula os trabalhadores que prestem serviço nas seguintes circunstâncias, cumulativamente:
 - a) Em regime de turnos rotativos (de laboração contínua ou descontínua);

b) Com um número de variantes do horário de trabalho semanal igual ou superior ao número de turnos a que se refere o subsídio de turno considerado.

4- Não haverá lugar a subsídio de turno sempre que o subsídio de trabalho noturno seja mais vantajoso.

5- Quando haja mudanças temporárias do regime de três turnos para dois turnos, ou a cessação do regime de turnos, o valor do mesmo será mantido como excedente da remuneração, desde que ocorram as seguintes circunstâncias:

a) Alterações ou cessação do número de turnos por necessidade exclusiva da empresa, até ao máximo de 30 dias úteis.

Cláusula 35.^a

Retribuição especial por trabalho noturno

1- A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia. Para efeito do disposto no número 1, considera-se como trabalho noturno o trabalho prestado a partir das 20h00 até às 7h00 da manhã.

Cláusula 36.^a

Substituições temporárias

1- Entende-se por substituição temporária a ocupação de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, devendo o substituto desempenhar a função normal do substituído.

2- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superiores, terá direito a receber uma remuneração correspondente à categoria do substituído durante o tempo em que essa substituição durar.

3- Se esta substituição se prolongar por mais de 90 dias consecutivos, o trabalhador terá direito à passagem à categoria do substituído.

Cláusula 37.^a

Subsídio de alimentação

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} atribuirá um subsídio de alimentação de 9,50 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado, com efeito a partir de 1 de janeiro de 2025, ou, em alternativa, fornecerá a respetiva refeição.

2- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} poderá passar do regime de fornecimento de refeições ao regime de atribuição do subsídio e vice-versa, desde que ouvidos os delegados sindicais.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua atividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao período normal de trabalho.

4- Não haverá direito ao recebimento do subsídio de alimentação estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados na cláusula 41.^a

Cláusula 38.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição normal se for prestado em tempo diurno;

b) 75 % da retribuição normal se for prestado em tempo noturno até às 24h00;

c) 100 % da retribuição normal se for prestado em tempo noturno a partir das 0h00.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, será remunerado com o acréscimo de 120 % da retribuição normal.

3- Não é exigível pelos trabalhadores o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, através dos níveis hierárquicos autorizados para o efeito.

CAPÍTULO VI

Transferências e deslocações em serviçoCláusula 39.^a**Local habitual de trabalho**

Entende-se por local habitual de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi contratado.

Cláusula 40.^a**Transferência**

- 1- Por transferência entende-se a mudança definitiva do local habitual de trabalho.
- 2- O trabalhador pode ser livremente transferido do seu local habitual de trabalho para um outro, desde que tal transferência se dê num raio de distância não superior a 30 km.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, salvo o estipulado em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 4- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na lei, salvo se a empresa provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.
- 5- A empresa custeará sempre as despesas normais e necessárias feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.
- 6- No caso de a transferência implicar mudança de residência do trabalhador, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} pagará, para o período de um ano, um diferencial de renda de casa igual à diferença entre o valor da renda que pagava e o valor efetivamente pago pela renda da casa situada no novo local de trabalho, não podendo efetuar-se a transferência sem que o trabalhador disponha de nova residência com características idênticas.

Cláusula 41.^a**Deslocações em serviço**

- 1- Entende-se por deslocação a realização temporária de trabalho fora do local habitual.
- 2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação, nos termos e nos limites previstos neste AE.
- 3- Nas deslocações em serviço o trabalhador terá direito a:
 - a) Pagamento das despesas de transporte, salvo se a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} lho proporcionar;
 - b) Alojamento, através de marcação e pagamento efetuados diretamente pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}Caso isto seja comprovadamente impossível, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de alojamento contra apresentação de fatura, segundo valores considerados razoáveis;
- c) Pagamento das refeições que esteja impossibilitado de tomar no local habitual, nos seguintes períodos:
 - Pequeno-almoço: Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;
 - Almoço: Das 11h30 às 14h00;
 - Jantar: Das 19h00 às 21h30;
 - Ceia: Das 24h00 às 2h00.
- 4- O pagamento das refeições referidas no número 3 será feito de acordo com os seguintes valores:

– Pequeno-almoço	2,55 €;
– Almoço	9,50 €;
– Jantar	9,50 €;
– Ceia	3,32 €.
- 5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.
- 6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos nesta cláusula, desde que lhe seja fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.

7- No caso de o trabalhador usar excecionalmente transporte próprio para a deslocação em serviço, desde que autorizado por escrito pela entidade patronal terá direito ao pagamento de cada quilómetro percorrido no valor correspondente ao produto do coeficiente 0,30 sobre o preço da gasolina super.

8- Os trabalhadores deslocados do local de trabalho de Águas de Moura, por um período igual ou superior a 30 dias têm direito a 4 horas por mês para tratar de assuntos particulares.

Cláusula 42.^a

Deslocações ao estrangeiro

1- Os trabalhadores que efetuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efetuadas, nomeadamente viagem, alojamento, alimentação e representação necessariamente impostas pela deslocação.

2- O direito estabelecido no número anterior será definido caso a caso pela empresa.

3- Ao trabalhador deslocado em serviço no estrangeiro, em caso de acidente pessoal ou de trabalho, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efetiva, em caso de morte ou incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efetiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efetiva, em caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} poderá transferir a responsabilidade destas indemnizações para uma empresa seguradora.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 43.^a

Descanso semanal

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar.

2- Poderá deixar de coincidir com os dias referidos no número anterior o descanso semanal dos trabalhadores em regime de turnos, dos necessários para assegurar a continuidade dos serviços que não possam ser interrompidos, dos trabalhadores de serviços de limpeza ou encarregados de trabalhos preparatórios e complementares que devem ser necessariamente efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores, dos guardas e porteiros.

Cláusula 44.^a

Feridos

1- São feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Dia de Corpo de Deus;
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios são ainda observados:

- O feriado municipal do concelho do local de trabalho;
- A Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 45.^a**Férias**

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias é irrenunciável, não podendo o seu gozo efetivo ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 46.^a**Aquisição do direito a férias**

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- Quando o início da prestação de trabalhador ocorra no 2.º semestre e do ano civil, o direito a férias só se vence pós o decurso de seis meses completos de serviço efetivo.
- 3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre e do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efetivo, a um período de férias de oito dias úteis.

Cláusula 47.^a**Duração do período das férias**

- 1- O período anual de férias é de 24 dias úteis a partir de 2015.
- 2- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:
 - a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro;
 - b) Por período inferior a 15 dias consecutivos, ou fora do período entre 1 de maio e 31 de outubro, mediante acordo com os delegados sindicais;
 - c) Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efetivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.
- 3- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento, podem optar por receber as remunerações e os subsídios de férias correspondente à diferença, em prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar, no todo ou em parte, o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.
- 4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, em exclusão os feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.
- 5- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.
- 6- Para efeitos de determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolado, em que foi prestado trabalho.

Cláusula 48.^a**Marcação do período de férias**

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, caberá a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} a elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.
- 3- No caso previsto no número anterior, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário das entidades nele referidas.
- 4- Salvo se houver prejuízo para a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na empresa ou estabelecimento, bem como os que vivam há mais de dois anos em condições análogas às dos cônjuges.
- 5- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.
- 6- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pelos

prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

7- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} seja do facto informada, prosseguindo logo após a alta o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

Cláusula 49.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de férias nos termos da cláusula 31.^a

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

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

Cláusula 50.^a

Licença sem retribuição

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

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

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

4- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a mesma tiver sido concedida para este fim.

6- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} pode contratar um substituto para o trabalhador em situação de licença sem retribuição, em conformidade com as disposições previstas para o contrato a prazo.

Cláusula 51.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por mais de um mês, por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este AE lhe estavam a ser atribuídas.

2- O contrato considera-se suspenso mesmo antes de expirado o prazo de um mês a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

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

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se na Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 52.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 53.^a**Tipos de faltas**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:
 - a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:
 - Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta;
 - Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
 - c) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
 - g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 54.^a**Efeitos das faltas justificadas**

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas.
 - a) Dadas nos casos previstos na alínea c) da cláusula 53.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;
 - b) Dadas nos casos previstos nas alíneas e) e f) da cláusula 53.^a, salvo disposição legal em contrário e o disposto nas alíneas seguintes;
 - c) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de Segurança Social respetivo;
 - d) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 55.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

- 1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
- 2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias em falta.
- 3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:
 - a) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados num período de um ano;
 - b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

Cláusula 56.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

- 1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de

falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 15 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.^a

Comunicação e prova de falta

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão comunicadas logo que possível.
- 3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 4- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 58.^a

Subsídio de assiduidade

1- A fim de premiar a assiduidade dos trabalhadores da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, é instituído por cada categoria um subsídio de assiduidade, pago mensalmente (ver anexo II), com a seguinte regulamentação:

- a) No caso de o trabalhador faltar dois dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 10 % do seu valor;
- b) No caso de o trabalhador faltar três dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 20 % do seu valor;
- c) No caso de o trabalhador faltar quatro dias durante o mês, o subsídio será deduzido de uma percentagem igual a 40 % do seu valor;
- d) No caso de as faltas serem superiores a quatro dias no mês, o subsídio não será devido ao trabalhador.

2- Não são consideradas as faltas previstas na alínea b) e c) da cláusula 53.^a Para efeitos de número 1 desta cláusula, deixam de ser consideradas as faltas dadas por trabalhador-estudante, devidamente informadas e justificadas, a baixa por maternidade, os dias de paternidade, assim como as causadas por acidente de trabalho, desde que seja demonstrado que o trabalhador em causa não desrespeitou nenhuma norma de higiene e segurança estabelecida para aquele posto de trabalho.

CAPÍTULO VIII

Direitos sociais

Cláusula 59.^a

Seguro de saúde

1- Os trabalhadores com mais de 6 meses de antiguidade terão direito à atribuição de um seguro de saúde que terá as garantias referidas no número seguinte, nas condições e termos a definir pela empresa, cujos encargos desta, por trabalhador, terão como limite de crescimento a taxa de inflação.

2- As garantias asseguradas são:

- a) Hospitalização;
- b) Ambulatório: Consultas e outras despesas;
- c) Estomatologia: Consultas e outras despesas;
- d) Próteses e ortóteses;
- e) Assistência médica ao domicílio;
- f) Cobertura da segunda opinião médica.

CAPÍTULO IX

Assuntos regulamentados pela lei geralCláusula 60.^a**Remissões**

A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Contratos a termo;
- b) Cessação do contrato de trabalho;
- c) Disciplina;
- d) Condições particulares de trabalho: Proteção da maternidade, da paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante;
- e) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- f) Formação profissional;
- g) Atividade sindical.

Cláusula 61.^a**Regime de licenças, faltas e dispensas**

1- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, quem qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

2- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 61.^a**Remissões**

1- A todos os casos omissos no presente AE aplica-se integralmente a lei geral, nomeadamente quanto aos assuntos a seguir discriminados:

- a) Contratos a termo;
- b) Cessação do contrato de trabalho;
- c) Disciplina;
- d) Condições particulares de trabalho: Proteção da maternidade, da paternidade, do trabalho de menores e do estatuto do trabalhador-estudante;
- e) Segurança, higiene e saúde no local de trabalho;
- f) Formação profissional;
- g) Atividade sindical.

CAPÍTULO X

Relações entre as partes outorgantes do presente AECláusula 62.^a**Comissão paritária**

1- Será constituída uma comissão paritária, composta por quatro elementos em representação da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e dois em representação de cada um dos sindicatos outorgantes do presente AE, com competência para interpretar as disposições deste AE, nos termos da lei.

2- A comissão elaborará o seu regulamento no prazo máximo de 45 dias.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério para a Qualificação e Emprego, no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste AE, a identificação dos seus representantes para efeitos da publicação no respetivo *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais e finaisCláusula 63.^a**Reclassificação profissional**

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} deverá proceder à reclassificação dos seus trabalhadores, de acordo com as categorias previstas no anexo I.

2- Das categorias atribuídas nos termos do número anterior podem os trabalhadores interessados recorrer, de acordo com o disposto do número seguinte.

3- A reclassificação torna-se definitiva se, no prazo de 30 dias após o conhecimento pelo trabalhador, este não reclamar dela junto da Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}; no caso de reclamação, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} deverá decidir no prazo de 10 dias, depois de ouvido o delegado sindical ou a comissão sindical ou o sindicato representativo do trabalhador, que tem igual prazo para se pronunciar.

4- As reclassificações efetuadas nos termos desta cláusula produzem efeitos desde a entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 64.^a**Manutenção de regalias adquiridas**

As partes outorgantes reconhecem o carácter mais favorável do presente AE relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis à Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, que ficam integralmente revogados.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante - É o trabalhador que sob a orientação de operário especializado executa tarefas pouco complexas predominantemente manuais e de carácter auxiliar. Assegura serviços de movimentação de produtos e limpezas de equipamentos e instalações.

Ajudante de processo - É o trabalhador que executa em colaboração direta com os trabalhadores qualificados tarefas e operações simples de apoio à produção. Assegura serviços de movimentação, manuais ou motorizados, de produtos, limpeza de equipamentos e instalações. Pode executar outras operações simples com máquinas.

Analista - É o trabalhador que, segundo a orientação ou instruções recebidas, executa análises e ensaios laboratoriais, físicos, químicos e microbiológicos, com vista a determinar ou controlar a composição e propriedade de matérias-primas, produtos acabados, subprodutos ou materiais, bem como das respetivas condições de utilização, podendo igualmente incumbir-lhe a execução de tarefas complementares e inerentes a essas atividades, tais como a eventual recolha de amostras, a preparação e aferição de soluções ou reagentes, a conservação do bom estado e verificação do equipamento de laboratório. Apoia tecnicamente os postos de

controlo fabris. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

Analista principal - É o trabalhador que executa análises físico-químicas, microbiológicas e outros trabalhos que exijam conhecimentos técnicos especializados no domínio da química e da microbiologia laboratorial ou industrial. Pode dirigir e orientar tecnicamente grupos de trabalho no âmbito de ensaios químicos ou microbiológicos inerentes ao controlo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

Analista qualificado - É o analista capaz de desempenhar indistintamente todas as funções das diferentes especialidades próprias da sua área de atividade, com o perfeito conhecimento dos processos e métodos aplicados, bem como do processo industrial que apoia. Pode desempenhar atividades, incluindo chefia de profissionais menos qualificados, no âmbito da sua especialidade e no do estudo do processo. Cuida da higiene do seu posto de trabalho e mantém em bom estado de conservação e limpeza os equipamentos que utiliza.

Auxiliar administrativo (graus III, II e I) - É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo, nomeadamente assegura a comunicação e documentação de secretariado duma secção ou serviço. Auxilia os administrativos de nível superior e prepara-se, eventualmente, para essas funções.

Chefe de secção - É o trabalhador, predominantemente administrativo, que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais nos aspetos, funcionais e hierárquicos.

Chefe de sector - É o trabalhador que planifica, coordena e desenvolve atividades do sector que chefia, assegurando o cumprimento dos programas e objetivos fixados superiormente. Orienta nos aspetos funcionais e hierárquicos os profissionais do sector.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, planifica, dirige, coordena e desenvolve, num ou vários serviços da empresa, as atividades que lhe são próprias. Dentro do serviço que chefia, e nos limites da sua competência, dirige o pessoal sob as suas ordens planeia as atividades dos serviços, segundo as orientações e fins definidos. Pode executar tarefas específicas relativas aos serviços que chefia.

Chefe de turno - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige a equipa de um sector fabril, que trabalha em regime de turnos, para que o programa que lhe foi superiormente determinado seja qualitativa e quantitativamente cumprido. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Controlador de entregas - É o trabalhador que requisita as viaturas necessárias para as entregas diárias aos clientes (e para outros fins, quando necessário); controla as encomendas tendo em conta o cliente, a data de entrega, o stock disponível e as promoções em vigor. Confere a faturação emitida pelos transportadores e elabora o mapa de entregas diárias.

Encarregado - É o trabalhador que, na sua área profissional, é responsável pela aplicação do programa de produção, conservação, montagem e construção, assegurando a sua execução. Coordena e dirige o modo de funcionamento da respetiva área, por forma a obter dela o melhor rendimento. É responsável pela coordenação e utilização do pessoal sob a sua chefia nos seus aspetos funcionais, administrativos e disciplinares.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas, e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido; separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; põe em caixa os documentos de contas e entrega de recibos; escreve em livro receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efetua o registo de pessoal; preenche formulários oficiais relativos a pessoal ou à empresa; coordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos; elabora dados estatísticos, opera em computadores, nomeadamente de recolha de dados ou introdução de dados e utiliza os terminais de *telefax* para enviar os *fax* elaborados.

Escriturário principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, executa as tarefas mais qualificadas ou especializadas de escriturário, o que implica uma experiência ou qualificação superior às exigidas normalmente ao escriturário.

Fiel de armazém - É o trabalhador que procede às operações de entrada ou saída de mercadorias ou materiais. Identifica e codifica os produtos e procede à rejeição dos que não obedecem aos requisitos contratuais e de qualidade. Examina a concordância entre as mercadorias recebidas ou expedidas e a respetiva documentação. Encarrega-se da arrumação e conservação de mercadorias e materiais. Distribui mercadorias ou materiais pelos sectores (clientes) da empresa. Informa sobre eventuais anomalias de existências, bem como sobre danos

e perdas; colabora com o superior hierárquico na organização do material no armazém, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito das funções do serviço em que está inserido.

Fiel de armazém principal - É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida ampla autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas no âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, no âmbito da profissão de fiel, podendo ainda coordenar trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas determinadas.

Fiel de armazém qualificado - É o trabalhador, oriundo da categoria profissional de fiel de armazém principal que executa as tarefas mais especializadas de armazém. O seu trabalho requer maiores conhecimentos e experiência. Sob orientação de um superior hierárquico, coordena e controla as tarefas de um grupo de trabalhadores da mesma área de atividade, que chefia.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor (caldeiras convencionais), competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor; providenciar pelo bom funcionamento dos acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível na central; executa a manutenção e controlo da osmose; procede à limpeza da caldeira; controla a central pneumática, a central de frio e de água; recolhe o registo dos consumos de energia elétrica. Comunica superiormente anomalias verificadas e procede a registos para execução de gráficos de rendimento.

Operador de máquinas de transporte e elevação - É o trabalhador que, sob orientação superior, assegura serviços motorizados e por vezes manuais de movimentação, colocação, arrumação e agrupamento de materiais e produtos; identifica-os, faz contagens e colabora na organização de armazéns, podendo desempenhar outras tarefas complementares no âmbito do serviço em que está inserido. É responsável pela manutenção corrente e limpeza dos equipamentos atribuídos bem como dos seus locais de trabalho. Pode executar outras operações simples com máquinas.

Operador de processo - É o trabalhador qualificado com formação técnica específica e experiência profissional que lhe permite executar tarefas de operação, compreendendo a responsabilidade de condução e orientação de máquinas ou conjunto de maquinismos. Procede à leitura, registo e interpretação de resultados provenientes de valores analíticos (análises realizadas ou não por ele) e instrumentos de medida, efetuando as correções e ajustes necessários de modo a assegurar as melhores condições de produção e segurança. Participa anomalias de funcionamento que não possa ou não deva corrigir; zela pelo estado de conservação do equipamento; pode, eventualmente, colaborar em trabalhos de manutenção. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

Operador de processo principal - É o trabalhador altamente qualificado, cuja formação prática ou teórica, aptidão e experiência profissional, lhe permite executar tarefas próprias do operador de processo de 1.ª, na condução de equipamentos de maior complexidade tecnológica. Coordena, sem funções de chefia, a atividade de trabalhadores de escalão inferior. Limpa e conserva a higiene do seu posto de trabalho.

Técnico administrativo/Industrial - É o trabalhador que, possuindo elevados conhecimentos teóricos e práticos adquiridos no desempenho das suas funções, se ocupa da organização, coordenação e orientação de tarefas de maior especialização no âmbito do seu domínio de atividade, tendo em conta a consecução dos objetivos fixados pela hierarquia. Colabora na definição dos programas de trabalho para a sua área de atividade, garantindo a sua correta implementação. Presta assistência a profissionais de escalão superior no desempenho das funções de chefia hierárquica ou na condução funcional de unidades estruturais permanentes ou grupos de trabalho.

Técnico industrial - É o trabalhador a quem cabe, entre outras funções no âmbito da qualidade geral da produção, as funções de controlo do produto acabado, relaciona e verifica o funcionamento de máquinas que produzam produtos rejeitados; verifica o processo de produção em qualquer momento da linha; elabora mapas e relatórios sobre estes assuntos e apresenta-os em reuniões; controla as devoluções e anota as suas causas, verificando ainda a validade dos produtos. Está envolvido no processo de certificação de qualidade e analisa os impactos ambientais.

Técnico de manutenção - É o trabalhador que desenvolve ações de manutenção nas áreas elétrica, eletrónica, instrumentação, mecânica, óleo-hidráulica e outras. Executa ou torneia peças, faz montagens, desmontagens, calibrações, ensaios, ajustes, afinações, deteção e reparação de avarias, conservação de equipamento elétrico, eletrónico, hidráulico, mecânico, pneumático e plásticos. Orienta-se por esquemas, desenhos e outras especificações técnicas e utiliza máquinas, ferramentas e outros aparelhos adequados ao seu trabalho, sempre que necessário. Colabora com os trabalhos da produção, assegura funções de lubrificador, montagem de

acessos, isolamento e a limpeza após a execução dos trabalhos. De acordo com a sua formação/especialização desempenha, indistintamente, várias funções consoante o seu nível de responsabilidade.

Assim:

Manutenção elétrica/instrumentação:

- Eletricidade (alta tensão e baixa tensão);
- Eletrónica;
- Instrumentação (eletrónica e pneumática).

Manutenção mecânica:

- Serralharia;
- Soldadura;
- Máquinas e ferramentas;
- Mecânica de viaturas;
- Óleo-hidráulica;
- Torneiro mecânico.

Técnico de grau III - É o trabalhador detentor de especialização considerável num campo particular de atividade ou possuidor de formação complementar e experiência profissional avançadas. Dispõe de autonomia no âmbito da atividade, cabendo-lhe desencadear iniciativas e tomar decisões condicionadas pela política estabelecida para essa área, em cuja definição deve participar. Recebe trabalho com simples indicação do seu objetivo. Avalia autonomamente as possíveis implicações das suas decisões ou acuações nos serviços por que é responsável no plano das políticas gerais, posição externa, resultados e relações de trabalho. Pode desempenhar funções de chefia hierárquica de unidades de estrutura da empresa desde que na mesma não se integrem profissionais de qualificação superior à sua. Os problemas e tarefas que lhe são cometidos envolvem o estudo e desenvolvimento de soluções técnicas novas, com base na combinação de elementos e técnicas correntes e/ou a coordenação de fatores ou atividades de tipo e natureza complexas, com origem em domínios que ultrapassem o seu sector específico de atividade, incluindo entidades exteriores à própria empresa.

Técnico de grau II - É o trabalhador que exerce funções menos qualificadas da sua especialidade. Presta assistência a profissionais mais qualificados na sua especialidade ou domínio de atividade dentro da empresa, atuando segundo instruções detalhadas, verbais ou escritas. Através da procura espontânea, autónoma e crítica de informações e instruções complementares, utiliza os elementos de consulta conhecidos, e experiências disponíveis na empresa ou a ela acessíveis.

Técnico de grau I - É o trabalhador que auxilia o técnico de grau II no exercício das suas funções, encontrando-se numa fase de aprendizagem.

Telefonista/rececionista - É o trabalhador que opera numa cabine ou central ligando ou interligando comunicações telefónicas, transmitindo ou recebendo informações telefónicas. Atende ou acompanha visitantes prestando-lhes os esclarecimentos pedidos e necessários, de acordo com as instruções gerais que lhe são transmitidas e promove os contactos com os diversos sectores com que o visitante tenha necessidade de contactar. Faz receção de correspondência e comunicados promovendo o seu envio ao sector responsável pela entrada e registo das comunicações na empresa. Coordena a entrada de pessoas estranhas à empresa e acompanha-as ou manda-as acompanhar aos sectores a que necessitem ter acesso.

ANEXO II

Condições específicas, enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade

Nível	Cod.º - Cat.ª	Categoria	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2026	Subsídio assiduidade
IS	180	Chefe serviços	1 925,73 €	
	522	Técnico(a) - Grau III		
I	170	Chefe sector	1 893,20 €	
	41	Chefe secção		
	521	Técnico(a) - Grau II		
	11	Chefe turno		
2	220	Encarregado(a) 1.ª	1 443,63 €	93,53 €
	239	Escriturário(a) principal		
	66	Analista qualificado		
	520	Técnico(a) - Grau I		
	500	Técnico(a) administrativo(a)/industrial		
3.ª	221	Encarregado(a) 2.ª	1 315,16 €	84,17 €
	240	Escriturário(a) 1.ª		
	140	Analista principal		
	331	Operador(a) processo principal - Grau II		
	652	Técnico(a) industrial - Grau III		
3	141	Analista de I	1 234,37 €	74,82 €
	241	Escriturário(a) 2.ª		
	259	Fiel armazém qualificado		
	314	Operador(a) logística		
	330	Operador(a) processo principal - Grau I		
4	142	Analista II	1 173,20 €	65,47 €
	258	Fiel armazém principal		
	310	Operador(a) processo 1.ª		
	650	Técnico(a) industrial		
5	242	Escriturário(a) 3.ª	1 131,75 €	56,12 €
	143	Analista 3.ª		
	255	Fiel armazém		
	311	Operador(a) processo 2.ª		
	323	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau IV		
6	312	Operador(a) processo 3.ª	1 090,15 €	46,76 €

7	210	Controlador(a) de entregas	1 064,90 €	39,28 €
	122	Ajudante processo - Grau IV		
	322	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau III		
	751	Telefonista rececionista		
8	122	Ajudante processo - Grau III	1 037,97 €	28,06 €
	162	Auxiliar administrativo - Grau III		
9	321	Operador (a) máquinas transporte e elevação - Grau II	1 006,93 €	18,71 €
	121	Ajudante processo - Grau II		
	161	Auxiliar administrativo - Grau II		
10	115	Ajudante	1 006,93 €	18,71 €
	120	Ajudante processo - Grau I		
	160	Auxiliar administrativo(a) - Grau I		
	320	Operador(a) máquinas transporte e elevação - Grau I		
Categoria			Vencimento base	Subsídio assiduidade
Técnico(a) manutenção - Grau V			1 746,17 €	93,53 €
Técnico(a) manutenção - Grau IV			1 651,17 €	93,53 €
Técnico(a) manutenção - Grau III			1 498,06 €	84,17 €
Técnico(a) manutenção - Grau II/Fogueiros 1			1 294,94 €	74,82 €
Técnico(a) manutenção - Grau I/Fogueiro 2			1 146,82 €	65,47 €

Linhó, 25 de fevereiro 2026.

Pela Parmalat Portugal Produtos Alimentares, L^{da}:

Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão, mandatário.

Maggy Tatiana Cardenas Becerra, mandatário.

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

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Silvia Conceição S. Soeiro Caixeiro, mandatário.

Depositado a 22 de setembro de 2026, a fl. 154 do livro n.º 13, com o n.º 225/2026, 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 Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração

Entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos, do SERS - Sindicato dos Engenheiros e do SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, dos Media e Serviços, o SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal, o SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, o SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações, o SJ - Sindicato dos Jornalistas, o SMAV - Sindicato dos Meios Audiovisuais, o STT - Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação do CENA-STE - Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos, da FECTTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, da FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, do SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, e do SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, foi celebrado o presente acordo de revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2023, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2023 - Boletim retificativo, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2024, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2025 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2025 - Retificação, visando a inclusão da seguinte disposição interpretativa:

Aditamento da cláusula 37.ª-A - Interpretação das componentes retributivas referenciadas nos instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis às relações de trabalho da RTP com os respetivos trabalhadores.

Considerando que:

a) Os instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis na RTP sempre contiveram disposições estabelecendo as diferentes noções de remuneração relevantes para a sua aplicação, distinguindo a remuneração mensal, a remuneração de categoria, a remuneração de antiguidade e a remuneração de exercício;

b) No que especificamente respeita à remuneração de exercício, prevê-se na atual cláusula 37.ª, número 5 que esta «corresponde aos subsídios relativos ao horário de trabalho ou outros estabelecidos em regulamento interno e aplicáveis à categoria respetiva»;

c) Esta regra constava também das anteriores versões do acordo de empresa, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de setembro de 2015, n.º 14, de 15 de abril de 2019, n.º 45, de 8 de dezembro de 2022, e n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023, bem como dos acordos coletivos de trabalho que o antecederam, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 14, de 15 de abril de 2005, n.º 11, de 22 de março de 2006, n.º 16, de 26 de abril de 2006, n.º 21, de 8 de junho de 2006, e n.º 27, de 22 de julho de 2009;

d) Os «outros subsídios» a que se refere esta disposição - bem como as disposições equivalentes constantes dos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho -, sempre compreenderam diversas prestações complementares ou acessórias que visam remunerar o desempenho de funções adicionais, não compreendidas na função tipo/categoria do trabalhador ou que são contrapartida do exercício da atividade laboral em condições de maior penosidade ou, ainda, que visam remunerar situações de polivalência e outras que se considera não estar abrangidas pela remuneração de categoria;

e) No número 6 da cláusula 37.^a, estabelece-se que «os trabalhadores que exerçam funções de coordenação ou de chefia funcional auferirão um subsídio nos termos de regulamento próprio»;

f) A cláusula 13.^a (e as correspondentes cláusulas dos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva) prevê que «Todos os cargos de direção e chefia relativos à estrutura organizativa da empresa e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, são exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da regulamentação definida pela empresa»;

g) Entretanto, surgiram dúvidas quanto ao enquadramento no acordo de empresa e nos antecedentes instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis na RTP de diversas componentes da remuneração dos trabalhadores;

h) As associações sindicais e a RTP pretendem resolver essas dúvidas, aditando ao acordo de empresa uma disposição especificamente dirigida a fixar a interpretação das regras convencionais coletivas que se referem às componentes remuneratórias a que os trabalhadores têm direito;

i) O aditamento ao acordo de empresa aplicar-se-á, em todo o território nacional, aos setores de atividade de rádio e televisão e de produção e distribuição, qualquer que seja a plataforma tecnológica, atual ou que venha a ser criada, de conteúdos audiovisuais e às categorias constantes do anexo II-B do acordo de empresa e abrangerá uma única entidade empregadora, que tem ao seu serviço 1783 trabalhadores.

1- É aditada ao acordo de empresa a cláusula 37.^a-A, com a seguinte redação:

Cláusula 37.^a-A

(Subsídios que integram a remuneração de exercício)

A remuneração de exercício compreende os subsídios devidos pelo exercício de funções adicionais ou complementares, bem como os que remuneram a execução do trabalho em condições de maior penosidade ou outras que o justifiquem, designadamente:

a) O subsídio de apresentação, com origem nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que antecederam a fusão da RDP com a RTP, inicialmente regulado na Ordem de Serviço n.º 11/2006, de 25 de maio e, depois, na Ordem de Serviço n.º 7/2013, de 15 dezembro, a que também se referiam os protocolos que antecederam os clausulados dos acordos coletivos de trabalho aplicáveis aos trabalhadores da RTP, que vigoraram no período entre 2005 e 2009;

b) Os subsídios associados ao exercício de funções adicionais não compreendidas na atividade contratada, incluindo o desempenho de funções nos centros de informação regional e de funções de correspondente em diversos países estrangeiros, atribuídos sob diferentes designações e ao abrigo de regras internas definidas pela empresa e/ou de acordos celebrados com cada um dos trabalhadores, designadamente, os denominados «subsídio especial» (a que se reporta a Ordem de Serviço n.º 1/2003, de 25 de janeiro) e o «subsídio específico temporário II» (atribuído aos trabalhadores que desempenham funções de correspondentes em países estrangeiros);

c) Os subsídios que são contrapartida do exercício de funções adicionais não compreendidas na função tipo/categoria atividade contratada, a que os trabalhadores têm direito nos termos das regras gerais aplicáveis às situações de mobilidade funcional (artigo 120.º do Código do Trabalho e cláusula 11.^a do acordo de empresa) ou por força de acordos individuais para o exercício temporário de funções, usualmente designado «subsídio específico temporário»;

d) Os subsídios concedidos na sequência de sentenças judiciais que reconheceram aos trabalhadores que deles beneficiam o direito a auferirem uma prestação adicional, quer por executarem funções não compreendidas na atividade contratada em situações de polivalência quer por terem sido integrados num nível de desenvolvimento a que correspondia uma remuneração inferior à que lhes foi reconhecida, também designados «subsídio específico temporário» e «subsídio específico temporário II»;

e) O subsídio especial de transporte II, inicialmente regulamentado pela Ordem de Serviço n.º 5/2001, de 5 de abril, uma prestação retributiva específica associada ao que então se designava por horário irregular ajustado à emissão, cuja atribuição substitui, por opção dos trabalhadores que dele beneficiam, o subsídio por quilómetro previsto para as situações de execução de trabalho no período compreendido entre as 0h00 e as 6h00, a que também se referiam os protocolos que antecederam os clausulados dos acordos coletivos de trabalho aplicáveis aos trabalhadores da RTP, que vigoraram no período entre 2005 e 2009;

f) O subsídio de estrutura e o subsídio de coordenação, atribuídos em cumprimento da regulamentação interna aplicável ao desempenho de cargos de direção e de chefia e de cargos de coordenação, emitida ao abrigo das disposições dos diversos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho vigentes na RTP, atualmente constantes das cláusulas 13.^a, número 1 e 37.^a, número 6, do atual acordo de empresa e a que também se

referiam as cláusulas 12.^a, número 1 (para o subsídio de estrutura associado às comissões de serviço) e 37.^a, número 6 (no tocante ao subsídio de coordenação) de todos acordos coletivos de trabalho vigentes entre 2005 e 2009, bem como as correspondentes cláusulas 13.^a, número 1 e 38.^a, número 6, das anteriores versões do acordo de empresa;

g) As importâncias correspondentes à consolidação dos subsídios de estrutura e de coordenação a que os trabalhadores têm direito por aplicação da regulamentação interna para que remetam as disposições convencionais coletivas referidas na alínea anterior e cuja manutenção também foi expressamente salvaguardada nos protocolos que antecederam os clausulados dos acordos coletivos de trabalho aplicáveis aos trabalhadores da RTP vigentes no período entre 2005 e 2009, bem como as prestações designadas de subsídio permanente específico e subsídio permanente específico II, aplicáveis noutros casos semelhantes de reconhecimento de direitos adquiridos por força da aplicação de regras internas;

h) A chamada remuneração adicional, denominação utilizada para referir situações específicas e com diferente fundamentação, seja por corresponderem ao cumprimento de decisões judiciais seja porque visam retribuir o exercício de funções adicionais não compreendidas na atividade contratada.

2- A cláusula 37.^a-A tem alcance interpretativo e como tal integra-se retroativamente nas disposições dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho que se referem às componentes da retribuição de exercício a que os trabalhadores da RTP têm direito por força de normas convencionais coletivas, de regulamentação interna emitida pela empresa e de contratos individuais de trabalho.

A empresa providenciará pelo processo de registo e publicação deste acordo de revisão parcial do acordo de empresa - Adenda.

Lisboa, feito aos 18 dias do mês de agosto de 2026.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SA:

Nicolau Fernando Ramos dos Santos, presidente do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Sónia Cristina Mourão Alegre, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Hugo Graça Figueiredo, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

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

Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação do sindicato seu filiado:

- SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios Telecomunicações Media e Serviços.

Clarisse Manuela Alexandre dos Santos, na qualidade de mandatária.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Susana Odília Martins de Faria, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Manuel Francisco Anselmo Coelho Gonçalves, dirigente nacional, na qualidade de mandatário.

Bárbara Rodrigues de Almeida, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Paula Cristina Veigas Fortunato Bello, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de mandatário.

Maria Alexandra Silva Fraga, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

Luís Filipe Simões, na qualidade de membro da direção.

Susana Venceslau, na qualidade de membro da direção.

Pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais - SMAV:

Clarisse Manuela Alexandre dos Santos, na qualidade de secretária-geral.

César António Duarte Mendes, na qualidade de tesoureiro.

Frederico Wiborg Carvalho Pacheco Ferreira, na qualidade de secretário nacional.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.

José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.

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

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

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.

José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.

José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.

José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

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

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.

José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.

José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.

Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.

Depositado a 23 de setembro de 2026, a fl. 154 do livro n.º 13, com o n.º 227/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2026, foi publicada a identidade dos membros da direção do Sindicato Nacional da Proteção Civil - SNPC, eleitos em 14 e 15 de julho de 2026, a qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 195, onde se lê:

«(...)»
Secretário nacional - Luís Miguel Sandim de Sousa.
(...)»

Deve ler-se:

«(...)»
Secretário nacional - Luís Miguel Jardim de Sousa.
(...)»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação de Agricultores do Concelho de Mafra - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de dezembro de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Quinta dos Limoeiros, L.^{da}, representada por Domingos Joaquim Filipe dos Santos.

Vice-presidente - Eunice Alexandra dos Santos Luís, representada por Telmo David dos Santos Luís.

Vice-presidente - João Manuel Dias Vitorino, representada por Sérgio Manuel Miranda Santos Vitorino.

Vice-presidente - Ricardo João Miranda Domingos, agricultor em nome individual.

Vice-presidente - Fábio André Mateus Carreira, agricultor em nome individual.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente - Substituição

Na identidade dos membros da direção da APIRAC - Associação Portuguesa das Empresas dos Sectores Térmico, Energético, Electrónico e do Ambiente, eleitos em 31 de março de 2023 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2023, foi efetuada a seguinte substituição:

Vice-presidente - BOSCH TERMOTECNOLOGIA, SA, representada pelo Sr. Dr. João António Louro Fernandes, passa a ser representada pelo Sr. Ricardo Reis Figueira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal - Renúncia de mandato

Na identidade dos membros da direção eleitos em 15 de abril de 2026 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2026, o membro British Airways, representada por Luís Quintino, na qualidade de vogal, renunciou ao mandato.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Proença-a-Nova - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Castelo Branco), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 17 de setembro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Proença-a-Nova.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na atual redação, comunicamos que no dia 14 de dezembro de 2026, realizar-se-á na Câmara Municipal de Proença-a-Nova, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Entidade: Câmara Municipal de Proença-a-Nova.

Morada: Avenida do Colégio, S/N, 6150-401 Proença-a-Nova.»