Boletim do Trabalho e Emprego

22 novembro 2026 | n.º 43 | Vol. 93

Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | **Edição:** Direção-Geral de Coordenação e Planeamento (DGCP)

ÍNDICE

PÚBLICO

ARBITRAGEM

– Direção-Geral da Administração e do Emprego Público - Lista de árbitros para o mandato 2026--2028 prevista no artigo 384.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado com o artigo 405.º da LTFP, e n.º 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 259/2009 4

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II - ELEIÇÕES:

– Direção-Geral de Energia e Geologia - Eleição 5

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outra/texto consolidado 7

– Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras 29

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I - ESTATUTOS:

– Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT - Alteração 37

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II - ELEIÇÕES:

– Amnistia Internacional - Portugal - Eleição 38
– MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição 39

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I - CONVOCATÓRIAS:

– Aptivport Services, SA - Convocatória 40

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: dsrcot@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 electrónico 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

ARBITRAGEM

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

Lista de árbitros para o mandato 2026-2028 prevista no artigo 384.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, conjugado com o artigo 405.º da LTFP, e número 2 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 259/2009

Árbitros presidentes

Adriano Fraxenet de Chuquere Gonçalves da Cunha.
Alexandre Ferreira Baptista Coelho.
Carlos José de Sousa Mendes.
Domingos José de Morais.
Francisco Teodósio Jacinto.
João Alberto de Figueiredo Monteiro.
José da Ascensão Nunes Lopes.
Maria Leonor Morais Caldas Canedo Silveira Botelho.

Árbitros representantes dos trabalhadores

Alcinda Márcia Oliveira Guedes da Silva.
Carlos Eduardo Linhares de Carvalho.
Emílio Augusto Simão Rincon Peres.
Joaquim Filipe Coelhas Dionísio.
Lúcia Alexandra Pereira de Sousa Gomes.
Maria Alexandra Gonçalves.
Maria Alexandra Massano Simão José.
Paulo Veiga e Moura.

Árbitros representantes dos empregadores públicos

Ana Margarida de Brito Pedroso.
Ângela Marina Rodrigues da Silva Santos.
Fernando Celso Vicente de Campos Serafino.
Isabel Margarida Faustino Vieira Lopes.
Maria Helena do Carmo Sanches.
Olinda Maria da Silva Ramos.
Paula Alexandra Gonçalves Matos da Cruz Fernandes.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Direção-Geral de Energia e Geologia - Eleição

Comissão de Trabalhadores e Subcomissões de Trabalhadores da Direção-Geral de Energia e Geologia - Eleição em 13 de outubro de 2026, para o mandato de três anos.

1- Comissão de Trabalhadores

Efetivos:

Rui Pedro Nogueiro Gomes Morais Borges.
Carmen Sofia Pereira Lima.
André Milheiro Gil Morais Amaral.
Carlos José Gonçalves Ribas.
Cláudia Sofia Ferreira Alves dos Santos.

Suplentes:

Fernanda Maria Socorro Luciana Mendonça Gonçalves.
Helena Isabel Rodrigues Barradas.
Laura Maria Trindade Gonçalves.
Bárbara Rodrigues de Almeida.
Elina Isabel António Matonse.

2- Subcomissão de Trabalhadores do Algarve

Efetivo:

Jaime Filipe Jacinto do Rosário Máximo.

Suplente:

Tomás Lopes de Brito Teixeira Mendes.

3- Subcomissão de Trabalhadores do Alentejo

Efetivo:

Ana Isabel Pelado Barrucho.

Suplente:

Maria José dos Santos Matos.

4- Subcomissão de Trabalhadores do Centro

Efetivo:

Elisabete da Silva Henriques.

Suplente:

Adriano Ramalho Lopes.

5- Subcomissão de Trabalhadores do Norte

Efetivo:

Cláudia Maria de Almeida Coelho.

Suplente:

Serafim Rui Santos Sousa.

Registado em 4 de novembro de 2026, nos termos da alínea *b)* do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 14/2026, a fl. 22 do livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outra/texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 outubro de 2023, texto consolidado, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2024 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2025, passando as condições de trabalho do sector (pessoal de escritório) a reger-se pelo novo CCT nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à actividade corticeira em todo o território nacional, representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação outorgante, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para o cumprimento do disposto na alínea *h)* do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, serão abrangidos pela presente convenção 8230 trabalhadores e 563 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente contrato colectivo de trabalho entra e poderá ser denunciado nos termos legais.

2- A tabela salarial constante do anexo II- A e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2026.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão)

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais previstas neste contrato são as seguintes:

Grupo A

Trabalhadores de escritório - As habilitações do curso geral dos liceus ou curso geral do comércio, os cursos oficializados ou oficiais e equivalentes, bem como os cursos de formação profissional.

Grupo B

Cobradores - Idade mínima de 18 anos e as habilitações legais.

Grupo C

Telefonistas - Idade de 16 anos e as habilitações mínimas legais.

Grupo D

Serviços auxiliares de escritório - Idade de 16 anos ou as habilitações mínimas legais e o trabalho a executar seja considerado trabalho leve.

2- As habilitações exigidas não serão obrigatórias no caso de o local de trabalho se situar em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

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

4- Em futuras admissões, os diminuídos físicos terão preferência quando em igualdade de condições de admissão se encontram os ex-trabalhadores dessa empresa cujos contratos hajam sido rescindidos por mútuo acordo.

Cláusula 4.ª

Contrato a termo

Nas circunstâncias previstas na lei, é permitida a admissão de trabalhadores com a modalidade de contrato a termo certo ou incerto.

Cláusula 5.ª

(Período experimental)

1- A admissão dos trabalhadores será feita a titulo experimental correspondente ao período inicial de execução do contrato, com a seguinte duração:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 20 ou menos trabalhadores, 90 dias;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

2- Caso o trabalhador se mantenha ao serviço da empresa, a partir do período de experiência, a admissão considera-se efectiva, contando-se a antiguidade desde a data de admissão.

3- Por comum acordo, e sempre por escrito, assinado pelo trabalhador e pela entidade patronal, pode-se suprimir o período de experiência ou reduzir o mesmo.

Cláusula 6.ª

(Categoria profissional)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão obrigatoriamente classificados de acordo com as tarefas efectivamente desempenhadas numa das categorias previstas no anexo I.

2- Todos os trabalhadores que se encontram ao serviço das empresas abrangidas por este contrato à data da sua entrada em vigor serão reclassificados nos termos do número anterior.

Cláusula 7.ª

(Dotações mínimas)

1- É obrigatória a existência de:

a) Um trabalhador com a categoria de chefe de escritório ou de serviços nos escritórios em que haja 20 ou mais trabalhadores de escritório e correlativos;

b) Um trabalhador classificado como chefe de secção ou equiparado por cada grupo de 5 trabalhadores de escritório e correlativos.

2- Na elaboração do quadro de pessoal abrangido por este contrato, os escriturários serão classificados de

acordo com o respectivo quadro base (anexo III), podendo o número de primeiros e segundos-escriturários ser superior ao número fixado para cada uma das classes.

3- Quando as empresas tenham dependências, sucursais ou filiais, serão os trabalhadores nestas e na sede sempre considerados em conjunto para efeito de dotações.

4- Só é permitida a inclusão de elementos dos corpos gerentes da empresa nos quadros do pessoal e o seu cômputo para efeitos do quadro de dotações mínimas, se os mesmos desempenharem, efectivamente, algumas das funções indicadas no anexo II, nível I.

Cláusula 8.ª

(Acesso)

1- Os segundos e terceiros-escriturários, logo que completem três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediata, obrigatoriamente.

2- Os estagiários, logo que completem dois anos de estágio ou atinjam 18 anos de idade, serão promovidos a escriturários ou categoria equivalente.

3- Os dactilógrafos que possuam as habilitações mínimas referidas no grupo A do número 1 da cláusula 3.ª, logo que completem dois anos de permanência na profissão ou 18 anos de idade, ingressarão no quadro dos escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio.

4- Os paquetes serão promovidos a estagiários, logo que completem as respectivas habilitações mínimas. Caso não disponham dessas habilitações e logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a contínuos, porteiros ou guardas.

5- Os operadores de máquinas de contabilidade, operadores mecanográficos, perfuradores-verificadores mecanográficos e correspondentes em língua estrangeira, ao fim de três anos de permanência na categoria, passarão a auferir o vencimento do escalão imediatamente superior.

6- Para efeitos desta cláusula, conta-se toda a antiguidade que o trabalhador tiver, à data da entrada em vigor deste contrato, na categoria, não podendo, porém, naquela data haver mais que uma promoção pela aplicação desta cláusula.

7- Sempre que as entidades patronais, independentemente das promoções atrás previstas, promovam trabalhadores a lugares de chefia, observarão as seguintes preferências:

a) Competência e zelo profissionais, que se comprovarão por serviços prestados;

b) Maiores habilitações literárias e profissionais;

c) Antiguidade.

8- Na admissão e no preenchimento de lugares ou vagas do quadro de pessoal deverá a entidade patronal atender aos trabalhadores existentes na empresa.

CAPÍTULO III

Direitos, obrigações e garantias das partes

Cláusula 9.ª

(Obrigações da entidade patronal)

São obrigações das entidades patronais:

a) Cumprir as disposições do presente contrato;

b) Passar atestados de comportamento e competência profissionais aos seus empregados, quanto por estes solicitados;

c) Usar de urbanidade e justiça em todos os actos que envolvam relações com trabalhadores, assim como exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;

d) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo nos termos previstos neste contrato;

e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

f) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho nos locais de trabalho;

g) Facilitar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes ou representantes de organismos de trabalhadores e membros de comissões de trabalhadores;

h) Facultar aos trabalhadores um local de reunião dentro da empresa.

Cláusula 10.ª

(Obrigação dos trabalhadores)

São obrigações dos trabalhadores;

a) Exercer com competência, zelo, assiduidade e pontualidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Não divulgar métodos de produção ou de comercialização referentes à organização da empresa que esta expressamente preveja em Regulamento Interno;

c) Executar o serviço segundo as ordens e instruções recebidas, salvo na medida em que se mostrarem contrários aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;

f) Usar de urbanidade nas relações com o público e com as autoridades, quando ao serviço da empresa;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos trabalhadores sob as suas ordens;

h) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;

i) Informar com verdade, isenção de espírito de justiça a respeito dos inferiores e superiores hierárquicos;

j) Desempenhar, na medida do possível, o serviço dos colegas que se encontrem em gozo de licença militar, observados os termos previstos neste contrato;

l) Cumprir o presente contrato e as determinações das entidades competentes, em matéria da sua competência, nas relações de trabalho;

m) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

n) Cumprir as disposições sobre higiene e segurança no trabalho;

o) Não divulgar elementos sobre clientes da empresa, guardando inteiro sigilo profissional.

Cláusula 11.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

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

c) Em caso algum diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho do contrato individual, de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retribuição;

d) Baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, salvo nos termos acordados no presente contrato colectivo;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos termos acordados neste contrato;

f) Despedir ou readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;

g) Exigir do seu pessoal o trabalho manifestamente incompatível com as suas aptidões profissionais;

h) Opor-se ao exercício da actividade sindical, nos termos da lei;

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

j) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista no presente contrato.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida a prática de actos previstos nesta cláusula.

Cláusula 12.ª

(Transferência para outro local de trabalho)

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

2- O disposto nesta cláusula não se aplica às transferências feitas dentro da própria unidade fabril, desde que aquela não diste mais de 2 km.

3- No caso de mudança total ou parcial, o trabalhador pode rescindir o contrato, com direito à indemnização prevista na lei.

4- A empresa custeará sempre as despesas feitas pelos trabalhadores, directamente impostas pela transferência, desde que comprovadas.

Cláusula 13.ª

(Transferência temporária do posto de trabalho)

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

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

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

Cláusula 14.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1- Em caso de trespasse, os contratos de trabalhado continuarão com a entidade patronal adquirente, sendo assegurados pelo transmitente e pela adquirente, por escrito, todos os direitos e regalias que o trabalhador tiver adquirido, nos termos da lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os trinta dias anteriores à transacção, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos e que lhes passará o documento de garantia previsto no número 1 desta cláusula.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento.

CAPÍTULO IV

Deslocações de serviço

Cláusula 15.ª

(Principio geral)

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, com carácter regular ou acidental.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou a delegação da empresa a que está adstrito.

Cláusula 16.ª

(Pequenas deslocações)

Consideram-se pequenas deslocações de serviço, todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 17.ª

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das refeições, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de as tomas nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento, como trabalho extraordinário, retribuído de acordo com a cláusula 29.ª, do tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

Cláusula 18.ª

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 19.ª

(Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações)

1- São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos directamente pela deslocação.

2- A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da caixa de previdência e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 20.ª

(Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações no Continente e ilhas adjacentes)

1- As grandes deslocações no Continente e ilhas adjacentes dão ao trabalhador direito:

a) À retribuição que auferiam no local de trabalho habitual;

b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 0,50 €/dia;

c) Ao pagamento de despesas de transportes no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efectivo da deslocação.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3- Para efeito desta cláusula só será aplicado o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajecto e espera na parte que exceda o período normal de trabalho.

4- No caso de o trabalhador se fazer deslocar em viatura própria, terá direito ao pagamento de 26 % por quilómetro sobre o preço de gasolina super.

5- Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa para fora do local habitual de trabalho e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos daí resultantes, sempre que não tenha dado cumprimento na cláusula seguinte.

Cláusula 21.ª

(Seguros e deslocações)

1- O pessoal deslocado em serviço deverá estar abrangido pelo seguro de acidentes de trabalho.

2- O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de acidentes pessoais, a efectuar pela empresa, no valor mínimo de 49 000,00 €.

CAPÍTULO V

Da prestação do trabalho

Cláusula 22.ª

(Horário de trabalho)

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato será de quarenta horas, de segunda a sexta-feira de cada semana, sem prejuízo de horários de menor duração já em prática nas empresas.

2- O período de trabalho diário deve ser interrompido, para descanso, por tempo não inferior a uma hora nem superior a duas.

Cláusula 23.ª

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado nas condições permitidas por lei, quer quanto à sua oportunidade, quer quanto à sua duração.

3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela entidade empregadora.

4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, no sábado, domingo ou feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, remunerado, tal como se encontra regulado na lei.

Cláusula 23.ª-A

(Paralisação do trabalho)

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

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

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

Cláusula 24.ª

(Isenção do horário de trabalho)

1- Os trabalhadores que, nos termos legais, venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a retribuição especial.

2- O requerimento de isenção de horário de trabalho, dirigido às entidades competentes, será acompanhado da declaração de concordância do trabalhador.

3- Entende-se que o trabalhador isento de horário de trabalho não está condicionado aos períodos de abertura e encerramento do estabelecimento.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 25.ª

(Princípios gerais)

1- Considera-se retribuição aquilo que, nos termos deste contrato colectivo e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber regular e periodicamente como contrapartida do trabalho.

2- Para efeitos de remuneração de trabalho, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima por cada categoria a que consta da respectiva tabela.

3- No acto do pagamento da retribuição, a entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão preenchido, do qual constem, obrigatoriamente, os seguintes elementos: nome completo do trabalhador, respectiva categoria profissional, número de inscrição na Previdência, período de trabalho a que corresponde a remuneração, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias, as diuturnidades, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

Cláusula 26.ª

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias)

1- Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, e desde que lhe seja garantida a retribuição correspondente, ser co-

locado a titulo experimental em funções de categoria superior, durante um período de noventa dias seguidos, findo o qual o trabalhador será promovido à categoria em que foi colocado a titulo experimental.

3- Quando se verifique a situação referida no número anterior, as partes deverão, previamente, lavrar documento escrito donde constem as condições da situação de experiência.

4- O trabalho ocasional em funções diferentes de grau mais elevado não dá origem a mudança de categoria.

5- Considera-se ocasional o trabalho que não ocorra por período superior a trinta horas por mês, não podendo, no entanto, durante o ano, exceder cento e cinquenta horas.

Cláusula 27.ª

(Substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador, ainda que estagiário, substitua outro de categoria e/ou retribuição superior, passará a receber a retribuição auferida pelo substituído durante o tempo que a substituição durar.

2- Verificada a permanência do trabalhador nas funções do substituído, terá aquele direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função, desde que se conserve, no exercício das novas funções cento e oitenta dias, seguidos ou interpolados, no espaço de doze meses.

Cláusula 28.ª

(Diuturnidades)

1- Os empregados de escritório têm direito a uma diuturnidade de 33,50 € por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório.

2- O tempo de permanência na categoria começa a contar em 1 de janeiro de 1973.

3- A incidência das diuturnidades tem como limite a categoria hierarquicamente superior, ou o limite de três, no caso de não haver a categoria superior.

Cláusula 29.ª

(Remuneração por trabalho suplementar e por isenção de horário de trabalho)

1- A prestação de trabalho suplementar dá direito a uma remuneração especial, a qual será igual à remuneração normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) 75 % no trabalho prestado na primeira hora;

b) 100 % no trabalho prestado na segunda hora;

c) 125 % nas horas seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá ao trabalhador o direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

3- A retribuição especial devida por isenção de horário de trabalho será a correspondente a duas horas de trabalho normal por dia.

4- Para efeitos de cálculo da remuneração/hora suplementar utilizar-se-á a fórmula seguinte:

$$RH = \frac{12 \text{ x vencimento mensal}}{52 \text{ x horário de trabalho semanal}}$$

Cláusula 30.ª

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores cujos contratos de trabalho se mantenham em vigor até ao dia 20 de dezembro de cada ano terão direito a receber, nesta data, um subsídio de Natal correspondente a dois dias e meio de retribuição mensal, efectivamente auferida, por cada mês de trabalho prestado.

2- Não implicarão diminuição do subsídio de Natal as faltas que não acarretem perda de remuneração nem as que, em caso de doença ou acidente de trabalho, não excedam sessenta dias em cada ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, este subsídio será pago em proporção dos meses de serviço.

4- Para efeitos da determinação proporcional do subsídio de Natal, contar-se-á como mês completo qualquer fracção de tempo superior a quinze dias e como meio mês fracção igual ou inferior a quinze dias.

Cláusula 31.ª

(Subsídio de Natal para os trabalhadores militares)

1- Os trabalhadores no ano em que ingressem no serviço militar têm direito a receber um valor referente ao

subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

2- Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar terão direito a um valor referente ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano, contando até 31 de dezembro.

Cláusula 31.ª-A

(Subsídio de refeição)

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

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

3- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente a refeição ou nelas comparticipem com montante não inferior ao mencionado no número 1.

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição no valor proporcional ao do horário de trabalho completo.

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

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.ª

(Descanso semanal e feriados)

1- O dia de descanso semanal é o domingo. O sábado será considerado como dia de descanso semanal complementar.

2- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

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

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

Cláusula 33.ª

(Período de férias)

1- A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão concedidos em cada ano civil, sem prejuízo da respectiva remuneração normal, 22 dias úteis de férias.

2- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 dias de trabalho efectivo, a um período de 8 dias úteis de férias. Se ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de seis meses completos de serviço efectivo.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa será concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, devendo, contudo, dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência razoável, nunca inferior a trinta dias.

5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano. 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 o direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

Cláusula 34.ª

(Doença no período de férias)

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem, ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2- Se, porém, as férias estavam fixadas e o trabalhador adoecer antes do seu início ou mantendo-se doente até 31 de dezembro desse ano, pode ainda gozá-las no ano seguinte até ao fim do mês de março.

3- As férias não podem coincidir com o período de ausência ao serviço por doença comprovada, parto ou acidente.

Cláusula 35.ª

(Subsídio de férias)

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

2- Cessando o contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito à indemnização correspondente ao período de férias vencido e respectivo subsídio, salvo se as tiverem já gozado, bem como às férias e respectivo subsídio proporcionais aos meses de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 36.ª

(Férias e subsídio - Serviço militar)

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

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

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

Cláusula 37.ª

(Definição de faltas)

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

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

Cláusula 38.ª

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal, bem como as motivadas por:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de nenhum modo haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência aos membros do seu agregado familiar, em caso de acidente ou doença ou ida ao médico, devidamente comprovados;

b) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais, na qualidade de delegado sindical ou de membros de comissão de trabalhadores;

c) Casamento, até 15 dias seguidos, excluindo os de descanso intercorrentes;
d) Por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim do 1.º grau da linha recta, até cinco dias consecutivos;
e) Falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação, durante dois dias;
f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a doença ou acidente;
h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
i) As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
j) As que por lei sejam como tal consideradas.
2- Nos casos previstos no número anterior, a entidade patronal poderá exigir prova da veracidade dos factos alegados.

Cláusula 39.ª

(Definição de faltas não justificadas)

São consideradas não justificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.

Cláusula 40.ª

(Consequências das faltas)

1- As faltas dadas pelos motivos das alíneas *a)*, *c)*, *d*, *e)*, *g)* e *h)* do número 1 da cláusula 38.ª não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias.
2- As faltas dadas pelos motivos previstos na alínea *b)* do número 1 da clausula 38.ª não determinam diminuição do período de férias nem perda de retribuição até ao limite do crédito de horas concedido na lei sindical.

Cláusula 41.ª

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja impedido de comparecer temporariamente ao trabalho por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao lugar com a categoria, antiguidade e demais regalias que, pressupondo a efectiva prestação de trabalho, por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam sendo atribuídas.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 42.ª

(Causas de extinção do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho pode cessar por:
a) Mútuo acordo das partes;
b) Caducidade;
c) Despedimento promovido pela entidade patronal, com justa causa;
d) Despedimento colectivo;
e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 43.ª

(Justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal)

1- Considera-se justa causa de despedimento promovido pela entidade patronal o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, constitua infracção disciplinar que não comporte a aplicação de outra sanção admitida pelas normas aplicáveis ao contrato.
2- Constituirão, nomeadamente, justa causa os seguintes comportamentos do trabalhador:
a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 44.ª

(Averiguação de justa causa)

1- A averiguação de justa causa far-se-à em processo disciplinar escrito.
2- A instrução do processo compreenderá, obrigatoriamente, a audição do arguido e as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, quando por aquele requeridas.
3- A entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador arguido e à comissão de trabalhadores, se existir, a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.
4- O trabalhador dispõe de um prazo de cinco dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento da verdade, apresentando a sua defesa.
5- O processo será seguidamente entregue por cópia à comissão de trabalhadores, se existir, a qual se pronunciará, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis.
6- Decorrido o prazo estabelecido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, se esta existir.
7- O trabalhador pode requerer a suspensão judicial do despedimento no prazo de cinco dias úteis contados da recepção da decisão da entidade patronal.
8- Constituem nulidade do procedimento disciplinar, a nulidade do respectivo processo, a falta de audição do trabalhador interessado e da entrega ao mesmo da decisão final.
9- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender previamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

Cláusula 45.ª

(Inexistência de justa causa e nulidade ou inexistência do processo disciplinar)

1- No caso de nulidade do procedimento disciplinar, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista no número 2 da clausula 46.ª, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.
3- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional e da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.
4- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto de a entidade patronal praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou do seu conhecimento, que reve-

lem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, num lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 46.ª

(Justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador)

1- Consideram-se justa causa de despedimento por iniciativa do trabalhador os seguintes comportamentos culposos da entidade patronal, que perturbem gravemente as relações de trabalho:

a) Falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;

b) Violação das garantias legais e convencionais do trabalhador;

c) Aplicação de sanções abusivas;

d) Falta de condições de higiene e segurança no trabalho;

e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade.

2- A rescisão do contrato com base nos factos referidos no número anterior confere ao trabalhador o direito às indemnizações previstas na lei.

3- Para o efeito do disposto nesta cláusula, qualquer fracção de ano de trabalho conta-se sempre como um ano completo.

Cláusula 47.ª

(Extinção do contrato por decisão unilateral do trabalhador)

1- O trabalhador tem direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de 60 dias.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de 30 dias.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 48.ª

(Encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica)

Em caso de encerramento definitivo da empresa ou reconversão tecnológica, os trabalhadores terão direito às indemnizações constantes da cláusula 46.ª, número 2.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 49.ª

(Infracção disciplinar e sua prescrição)

1- Considera-se infracção disciplinar o comportamento culposo do trabalhador que traduza violação das obrigações emergentes do contrato de trabalho.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de trinta dias de verificação, ou do seu conhecimento pela entidade patronal, ou ao fim de um ano, se os factos constituírem também ilícito penal.

Cláusula 50.ª

(Sanções disciplinares)

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Repreensão verbal;

b) Repreensão por escrito;

c) Suspensão de trabalho, até 12 dias úteis, com perda de vencimento;

d) Despedimento com justa causa.

2- Na graduação da sanção atender-se-á à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade e comportamento anterior do trabalhador arguido, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção por cada infracção.

3- As sanções disciplinares prescrevem no prazo de trinta dias contados da data da decisão.

4- A suspensão de trabalho não pode exceder em cada ano civil trinta dias.

Cláusula 51.ª

(Processo disciplinar)

1- O poder disciplinar exercer-se-á através do processo escrito.

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

3- A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, inquirindo, designadamente, as testemunhas oferecidas pelo arguido.

4- Iniciado o processo, o trabalhador poderá ser suspenso nos termos previstos na lei e sempre sem perda de retribuição.

5- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sob pena de caducidade.

Cláusula 52.ª

(Sanções abusivas)

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

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar cumprir ordens a que não deva obediência, nos termos da alínea *c)* da cláusula 10.ª;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organizações sindicais, de Previdência, delegado sindical, delegado de greve ou elemento de piquetes de greve, membros de comissões de trabalhadores;

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

e) Depor em defesa de colegas de trabalho, em tribunal ou em processo disciplinar.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)*, *d)* e *e)* do número 1 desta cláusula, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c)*, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma empresa.

Cláusula 53.ª

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1- A entidade patronal que aplicar qualquer sanção abusiva nos casos previstos no número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com a alteração constante do número seguinte.

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

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 54.ª

(Principio geral)

A entidade patronal e os trabalhadores ao serviço abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de Segurança Social que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respectivos regulamentos.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 56.ª

(Complemento de subsídio por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a recon-

versão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

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

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

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

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

Cláusula 56.ª

(Exames médicos)

1- As empresas devem promover a realização dos exames médicos previstos na lei, de admissão, periódicos ou ocasionais.

2- As observações clínicas relativas aos exames médicos são anotadas em ficha própria. Esta ficha encontra-se sujeita ao regime de segredo profissional.

Cláusula 57.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

As entidades patronais instalarão o seu pessoal em boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, com os indispensáveis requisitos de higiene e segurança.

CAPÍTULO XII

Direitos especiais

Cláusula 58.ª

(Direitos de menores)

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

2- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores ao seu serviço, as disposições do estatuto do ensino técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

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

4- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspecção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e do desenvolvimento físico normal.

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

Cláusula 58.ª-A

(Parentalidade)

Em relação a toda a matéria relativa à parentalidade aplica-se o regime legal consubstanciado no Código do Trabalho, na sua redacção actualizada e demais legislação complementar relativa a esta matéria.

Cláusula 59.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1- Aos trabalhadores-estudantes que frequentem cursos oficiais ou oficializados, nos dias em que tenham aulas, a entidade patronal concederá autorização para saída dos locais de trabalho pelo tempo estritamente

necessário, até ao limite de duas horas, para deslocação até ao local onde é ministrado o ensino, sem prejuízo de retribuição.

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

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

4- As regalias estabelecidas nos números anteriores poderão ser retiradas se os trabalhadores beneficiados não forem assíduos às aulas ou não tiverem aproveitamento escolar, mediante documento passado pelo respectivo estabelecimento de ensino, salvo se tais factos não puderem ser imputados ao trabalhador.

5- Os trabalhadores têm direito a todos os demais benefícios previstos na lei para o estatuto do trabalhador-estudante.

Cláusula 60.ª

(Abono para falhas)

Aos trabalhadores com responsabilidades de caixa e pagamentos ou cobranças será atribuído o abono mensal de 50,00 € para falhas.

CAPÍTULO XIII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 61.ª

(Principio geral)

Toda a actividade sindical regulamentar-se-á pelas normas constantes da lei sindical em vigor.

Cláusula 62.ª

(Reuniões do delegado sindical com a direcção da empresa)

1- O delegado sindical reunirá, sem perda de retribuição, com a administração ou com o seu representante e dentro do horário normal de trabalho, sempre que qualquer das partes o requeira; em casos de urgência poderão tais reuniões ter lugar fora das horas de serviço.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões dos delegados sindicais da empresa com a entidade patronal serão anunciados aos trabalhadores de escritório.

Cláusula 63.ª

(Forma)

Todos os problemas tratados entre o delegado sindical da empresa e a entidade patronal, e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 64.ª

(Garantia de manutenção de regalias)

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

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

Cláusula 65.ª

(Comissões paritárias)

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária, formada por representantes das associações patronais e sindicais, em igualdade numérica, a qual deverá estar constituída no prazo máximo de trinta dias após a publicação do presente contrato colectivo de trabalho, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões de assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- Pode participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério do Trabalho, que não terá direito de voto.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no Ministério do Trabalho, para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante deste contrato colectivo de trabalho.

6- As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério do Trabalho, dentro de vinte dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos quinze dias após as comunicações referidas no número anterior.

Cláusula 66.ª

(Relações nominais e quadro de pessoal)

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal, nos termos da lei.

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

Cláusula 67.ª

Disposição geral

A presente revisão altera as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 16 de janeiro de 1978, n.º 8, de 28 de fevereiro de 1979, n.º 18, de 6 de maio de 1981, n.º 22, de 15 de junho de 1982, n.º 26, de 15 de junho de 1983, n.º 26, de 16 de julho de 1984, n.º 26, de 15 de julho de 1985, n.º 26, de 16 de julho de 1986, n.º 26, de 15 de julho de 1987, n.º 29, de 8 de agosto de 1988, n.º 30, de 16 de agosto de 1989, n.º 29, de 8 de agosto de 1990, n.º 28, de 29 de julho de 1991, n.º 28, de 29 de julho de 1992, n.º 29, de 29 de julho de 1993, n.º 30, de 15 de agosto de 1996, n.º 29, de 8 de agosto de 1997, n.º 31, de 2 de setembro de 1998, n.º 30, de 15 de agosto de 1999, n.º 30, de 15 de agosto de 2000, n.º 29, de 16 de agosto de 2001, n.º 28, de 29 de julho de 2002, n.º 32, de 2 de setembro de 2003 e n.º 42, de 15 de novembro de 2004.

ANEXO I

Categorias profissionais e respectivas funções

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

Analista de sistemas - O profissional que concebe e projecta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam ao fim em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados a fim de recolher elementos elucidativos dos objectivos que se têm em vista; determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação, examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que prioridade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as

modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organigramas e outras especificações e outras especificações para o programador; efectua testes a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta às modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação de tratamento automático da informação.

Chefe de departamento ou de serviços - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob orientação dos seus superiores hierárquicos, num ou vários dos departamentos da empresa, as actividades que lhe são próprias: exercer dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

Contabilista - O trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Chefe de secção - O trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena as actividades dentro da secção.

Guarda-livros - O trabalhador que, sob a direcção imediata do chefe de contabilidade, se ocupa da escrituração do memorial, diário e razão (livros ou mapas), ou que, não havendo secção própria de contabilidade, superintende naqueles serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados e é responsável pela boa ordem e execução destes trabalhos.

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

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

Secretária(o) de direcção ou administração - O trabalhador que assegura, por sua própria iniciativa, a rotina diária do gabinete; prepara os processos de responsabilidade da direcção; submete os mesmos à apreciação, estenografa e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos; marca entrevistas aos administradores ou directores e recorda-lhas; ocupa-se de pedidos de informações, atende o telefone e faz os contactos necessários; entrega o correio pessoal e a correspondência importante e assegura, por sua própria iniciativa, a

correspondência corrente; toma as providências necessárias para a realização de assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos, escrituras, redige as actas das reuniões e distribui-as aos participantes.

Correspondente em línguas estrangeiras - O trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeira, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos. Efectua deslocações no País ou no estrangeiro para melhor cumprir a sua missão.

Vendedor - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante ou caixeiro de praça.

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

Caixa - O trabalhador que, no escritório, tem a seu cargo a execução exclusiva ou predominante do serviço de recebimentos, pagamentos, guarda de dinheiro e valores.

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

Escriturário - O trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, ocupa-se do serviço cuja natureza não corresponde a qualquer das outras categorias deste anexo. Escalões: Primeiro, segundo e terceiro-escriturário.

Operador mecanográfico - O profissional que abastece e opera com máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recebe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

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

Operador de máquinas de contabilidade - O trabalhador que opera com máquinas de contabilidade e máquinas de registo de operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade.

Perfurador-verificador mecanográfico - O trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais que serão posteriormente utilizadas nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Telefonista - O trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Continuo - O trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; fazer recados, estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços análogos, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviços de reprodução e endereçamento de documentos.

Dactilógrafo - O trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrém e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo de cópias de correspondência e serviço de telefone. Pode ser designado dactilógrafo do 1.º ano ou do 2.º ano.

Estagiário - O trabalhador que faz a sua aprendizagem e se prepara para as funções de caixa ou escriturário. Escalões: Estagiário do 1.º ano e do 2.º ano.

Caixeiro-ajudante - O trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro. Pode ser designado caixeiro-ajudante do 1.º ano ou do 2.º ano.

Servente de limpeza - O trabalhador cuja actividade consiste principalmente em proceder à limpeza e arrumação das salas, escritórios, corredores e outras dependências.

Paquete - O trabalhador que, menor de 18 anos, presta unicamente serviços enumerados para os contínuos. Escalões: Paquete de 16 anos e de 17 anos.

Praticante - O trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro. Escalões de 1.º ano, de 2.º ano e de 3.º ano.

ANEXO I I

Remunerações mínimas

De 1 de maio de 2026 a 30 de abril de 2027

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Vencimentos (euros)
I	Director de serviços Chefe de escritório	1 196,16 €
II	Analista de sistemas Chefe de serviços/departamento Contabilista	1 152,54 €
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	1 106,62 €
IV	Secretário/direcção/administ. correspondente em línguas estrangeiras Vendedor Caixeiro encarregado Operador de computador	1 062,32 €
V	Caixa Cobrador Primeiro-escriturário Caixeiro de 1.ª Operador mecanográfico	1 061,75 €
VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Caixeiro de 2.ª	1 022,00 €
VII	Caixeiro de 3.ª Telefonista Terceiro-escriturário	1 022,00 €
VIII	Contínuo Dactilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano . Caixeiro-ajudante do 2.º ano	1 020,00 €
IX	Dactilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano	1 017,00 €

X	Servente de limpeza: – Maior – Menor Paquete de 17 anos Paquete de 16 anos Praticante do 3.º ano Praticante do 2.º ano Praticante do 1.º ano	1 017,00 €

ANEXO III

Quadro de densidades

Na classificação dos trabalhadores escriturários será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidade:

	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Primeiros-escriturários	-	1	1	1	1	1	2	2	2	3
Segundos-escriturários	-	-	1	1	2	2	2	3	3	3
Terceiros-escriturários	1	1	1	2	2	3	3	3	4	4

ANEXO IV

Enquadramento segundo o Decreto-Lei n.º 49-A/1977, de 12 de fevereiro

Categorias profissionais	Níveis
Chefe de escritório ou director de serviços	1.2
Chefe de serviços ou de departamento	1.2
Contabilista	1.2
Chefe de secção	2.2
Guarda-livros	3.2
Correspondente em línguas estrangeiras	3.2
Vendedor	3.2
Caixeiro-encarregado	3.1
Caixa	4.1
Cobrador	4.1
Primeiro-escriturário	4.1
Operador-mecanográfico	4.1
Primeiro-caixeiro	4.2
Segundo-escriturário	4.1
Operador de máquinas de contabilidade	4.1
Perfurador-verificador mecanográfico	4.1
Segundo-caixeiro	4.2
Terceiro-escriturário	4.1
Telefonista	5
Terceiro-caixeiro	4.2
Contínuo	6

Dactilógrafo do 2.º ano	5
Estagiário do 2.º ano	X-4.1
Caixeiro-ajudante do 2.º ano	X-4.2.1
Dactilógrafo do 1.º ano	5
Estagiário do 1.º ano	X-4.1
Caixeiro-ajudante do 1.º ano	X-4.2.1
Servente de limpeza	6
Paquete de 17 anos	X-4.1
Praticante do 3.º ano	X-4.3.1
Paquete de 16 anos	X-4.1
Praticante do 2.º ano	X-4.3.1
Praticante do 1.º ano	X-4.3.1

Santa Maria de Lamas, 24 de julho de 2026.

Pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.
Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado a 9 de novembro de 2026, a fl. 157 do livro n.º 13, com o n.º 250/2026, 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 salarial e outras

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 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 da FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, do SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, do SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas, e da FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações, foi celebrado o presente acordo de revisão do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2025 - Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2025 - Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Retificação e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de outubro de 2026 - Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração.

1- Alterar as cláusulas 1.ª, 2.ª e 41.ª, que passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, SA, doravante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente acordo de empresa aplica-se, 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.

3- O presente acordo abrange uma entidade empregadora, que tem ao seu serviço 1783 trabalhadores.

4- As partes comprometem-se a requerer a emissão de uma portaria de extensão do presente acordo de empresa, de forma a garantir a aplicação a todos os trabalhadores da empresa do mesmo instrumento de regulamentação coletiva.

Cláusula 2.ª

(Vigência)

1- O presente acordo tem a vigência de 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes e da sua prorrogação por períodos de 12 meses.

2- A tabela salarial e demais matérias de expressão pecuniária produzem efeitos pelo período mínimo de 12 meses, a partir de 1 de janeiro de 2026.

3- A matéria relativa às carreiras e categorias profissionais poderá ser alterada antes do período definido no número 1.

Cláusula 41.ª

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição de 7,80 € nos locais com restaurante/cafetaria, entendendo-se como tal o local onde são servidas com regularidade e variedade refeições quentes e completas. Enquanto forem aplicados os benefícios fiscais atualmente existentes, o subsídio de refeição é pago através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente.

2- O subsídio referido no número anterior é de 13,40 € nos locais sem restaurante ou quando o trabalhador se encontrar fisicamente impedido de utilização do restaurante/cafetaria da empresa e não se encontrar nas condições previstas nas cláusulas 49.ª e 50.ª Enquanto forem aplicados os benefícios fiscais atualmente existentes, o subsídio de refeição é pago através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente.

3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- (...)
8- (...)
9- (...)
10- (...)

2- Alterar o quadro A do anexo I-B - Regulamento de Deslocações em Serviço, nos seguintes termos:

QUADRO A

Deslocações em serviço dentro do território nacional

		Observações
Diária completa	34,60 €	Sem alojamento
Frações		
Almoço	17,30 €	Partida antes das 13h00
Jantar	17,30 €	Chegada depois das 20h00

3- Anexo II-B - Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

ANEXO II-B

Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/ carreiras
1	Manutenção de Infra-estruturas e apoio aos serviços	1.1	Assistente de manutenção de infraestruturas	ND1/ND2/ND3
		1.2	Assistente de apoio aos serviços	ND1/ND2/ND3
2	Artes visuais	2.1	Assistente de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.2	Técnico de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.3	Técnico de grafismo	ND1/ND2/ND3
		2.4	Técnico de cenografia	ND1/ND2/ND3
3	Manutenção técnica	3.1	Eletricista	ND1/ND2/ND3
		3.2	Técnico de comunicações	ND1/ND2/ND3
		3.3	Técnico de eletrónica	ND1/ND2/ND3
		3.4	Responsável técnico	ND1/ND2
4	Sistemas de informação e multimédia	4.1	Técnico de plataformas multimédia	ND1/ND2/ND3
		4.2	Técnico de sistemas de informação	ND1/ND2/ND3

5	Operação e sistemas	5.1	Assistente de operações	ND1/ND2/ND3
		5.2	Técnico de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.3	Técnico de sistemas audiovisuais	ND1/ND2/ND3
		5.4	Técnico de som	ND1/ND2/ND3
		5.5	Técnico de iluminação	ND1/ND2/ND3
		5.6	Editor de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.7	Técnico de gestão de sistemas	ND1/ND2
		5.8	Responsável operacional	ND1/ND2
6	Produção de programas	6.1	Assistente de programas/informação	ND1/ND2/ND3
		6.2	Técnico de planeamento e gestão de meios	ND1/ND2/ND3
		6.3	Locutor/apresentador	ND1/ND2/ND3
		6.4	Técnico de promoção de programas	ND1/ND2/ND3
		6.5	Sonorizador	ND1/ND2
		6.6	Técnico de gestão de emissão	ND1/ND2/ND3
		6.7	Produtor	ND1/ND2/ND3
		6.8	Realizador	ND1/ND2/ND3

7	Jornalismo	7.1	Jornalista - repórter	ND1/ND2/ND3
		7.2	Jornalista - redator	ND1/ND2/ND3/ND5
8	Documentação e arquivo	8.1	Assistente de documentalista	ND1/ND2
		8.2	Documentalista	ND1/ND2/ND3
9	Administrativa e similares	9.1	Técnico administrativo	ND1/ND2/ND3
10	Especialista	10.1	Especialista	ND1/ND2/ND3/ND4
11	Gestão	11.1	Quadro	ND1/ND2/ND3
		11.2	Quadro superior	ND1/ND2/ND3

4- Atualizar a tabela salarial nos termos constantes do anexo III-A

ANEXO III-A

Tabela salarial 2026

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	43 a	44	45	45 a	46	46 a	47	47 a	48	49	50	51	52	53	54
	985,00 €	1 005,00 €	1 026,00 €	1 046,00 €	1 069,00 €	1 089,00 €	1 112,00 €	1 138,00 €	1 163,00 €	1 189,00 €	214,00 €	1 242,00 €	1 271,00 €	1 299,00 €	1 317,00 €	1 347,00 €	1 378,00 €	1 409,00 €	1 442,00 €	1 475,00 €	1 511,00 €	1 546,00 €	1 582,00 €	1 620,00 €	1 659,00 €	1 700,00 €	1 740,00 €	1 784,00 €	1 827,00 €	1 873,00 €	1 919,00 €	1 968,00 €	2 016,00 €	2 067,00 €	2 118,00 €	2 174,00 €	2 231,00 €	2 287,00 €	2 348,00 €	2 409,00 €	2 470,00 €	2 537,00 €	2 603,00 €	2 670,00 €	2 741,00 €	2 889,00 €	2 966,00 €	3 042,00 €	3 119,00 €	3 195,00 €	3 232,00 €	3 308,00 €	3 513,00 €	3 717,00 €	3 921,00 €	4 176,00 €	4 483,00 €	4 840,00 €
Ass. man. infraestrutur.	1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C																																									
Assist. apoio serviços	1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C																																								
Assist. artes visuais				1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C																																					
Técnico artes visuais						1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C																																			
Técnico de grafismo																1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C																						
Técnico de cenografia																	1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C																						
Eletricista													1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C																										
Técnico comunicações														1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C																										
Técnico de eletrónica																1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C																										
Responsável técnico																													1A		1B		1C				2A		2B		2C																						
Técn. plataf. multimédia									1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C																																
Técn. sist. Informação															1A		1B		1C						2A		2B		2C								3A		3B		3C																				
Assistente operações					1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C																																				
Técnico de imagem													1A		1B		1C					2A		2B		2C						3A		3B		3C																								
Técn. sist. Audiovisuais													1A		1B		1C					2A		2B		2C						3A		3B		3C																								
Técnico de som														1A		1B		1C				2A		2B		2C						3A		3B		3C																								
Técnico de iluminação															1A		1B		1C				2A		2B		2C						3A		3B		3C																								
Editor de imagem															1A		1B		1C				2A		2B		2C						3A		3B		3C																								
Técn. gestão sistemas																							1A		1B		1C						2A		2B		2C																								
Responsável operacional																													1A		1B		1C				2A		2B		2C																						
Ass. progr /iinformação													1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C																										
Técn. plan. gest. meios													1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C																										
Locutor apresentador															1A		1B		1C				2A		2B		2C						3A		3B		3C																								
Técn. promoção progr.															1A		1B		1C				2A		2B		2C						3A		3B		3C																								
Sonorizador																							1A		1B		1C						2A		2B		2C																								
Técn. gestão emissão																						1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C																		
Produtor																						1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C				4A		4B		4C								
Realizador																						1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C				4A		4B		4C								
Jornalista repórter																			1A		1B		1C			2A		2B		2C				3A		3B		3C			4A		4B		4C												
Jornalista redator																			1A		1B		1C			2A		2B		2C				3A		3B		3C			4A		4B		4C			5A		5B		5C						
Assist. documentalista						1A		1B		1C				2A		2B		2C																																										
Documentalista															1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C					4A		4B		4C														
Técnico administrativo											1A		1B		1C			2A		2B		2C				3A		3B		3C				4A		4B		4C																						
Especialista																											1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B	3C				4A		4B	4C						
Quadro																							1A		1B		1C				2A		2B		2C				3A		3B		3C																
Quadro superior																																															1A		1B		1C				2A	2B	2C	3A	3B	3C
	985,00 €	1 005,00 €	1 026,00 €	1 046,00 €	1 069,00 €	1 089,00 €	1 112,00 €	1 138,00 €	1 163,00 €	1 189,00 €	1 14,00 €	1 242,00 €	1 271,00 €	1 299,00 €	1 317,00 €	1 347,00 €	1 378,00 €	1 409,00 €	1 442,00 €	1 475,00 €	1 511,00 €	1 546,00 €	1 582,00 €	1 620,00 €	1 659,00 €	1 700,00 €	1 740,00 €	1 784,00 €	1 827,00 €	1 873,00 €	1 919,00 €	1 968,00 €	2 016,00 €	2 067,00 €	2 118,00 €	2 174,00 €	2 231,00 €	2 287,00 €	2 348,00 €	2 409,00 €	2 470,00 €	2 537,00 €	2 603,00 €	2 670,00 €	2 741,00 €	2 889,00 €	2 966,00 €	3 042,00 €	3 119,00 €	3 195,00 €	3 232,00 €	3 308,00 €	3 513,00 €	3 717,00 €	3 921,00 €	4 176,00 €	4 483,00 €	4 840,00 €
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	43 a	44	45	45 a	46	46 a	47	47 a	48	49	50	51	52	53	54

Nota à tabela:

Os estagiários ou trabalhadores admitidos do exterior, durante o primeiro ano de exercício de funções, auferirão uma remuneração correspondente a 85 % da remuneração referente à respetiva categoria, nível de desenvolvimento e nível salarial.

A empresa providenciará pelo processo de registo e publicação do acordo de empresa junto das entidades competentes.

Lisboa, feito aos 5 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:

Paulo Alexandre Pinheiro Mendes, 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:

Ana Isabel Costa, na qualidade de mandatária.
João Carlos do Rosário, na qualidade de mandatário.

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.
Luís Miguel Santos Vilar, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT, por si e em representação das seguintes associações sindicais:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves Andrade, na qualidade de mandatário.

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.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves Andrade, na qualidade de mandatário.

– Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves Andrade, na qualidade de mandatário.

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

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves Andrade, na qualidade de mandatário.

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.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves Andrade, na qualidade de mandatário.

Depositado a 9 de novembro de 2026, a fl. 157 do livro n.º 13, com o n.º 251/2026, 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 DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa das Agências de Viagens e Turismo - APAVT - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de outubro de 2026, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2026.

Artigo 2.º

Âmbito geográfico, sede e formas locais de representação

A APAVT prossegue o seu objecto em todo o território nacional e tem sede na Alameda António Sérgio, n.º 22, 8.º-A, 1495-132 Algés, concelho de Oeiras, distrito de Lisboa, podendo a todo o tempo criar outras formas locais de representação.

Registado em 10 de novembro de 2026, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 25, a fl. 162 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Amnistia Internacional - Portugal - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 15 de outubro de 2026, para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Daniela Filipa Ferreira Simões.
Francisco José Brandão Gonçalves Vieitas Lima.

Suplentes:

Fábio Luís Dias Pinto Godinho.
Sílvia Maria Valente Nunes Caniça.

Registado em 10 de novembro de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 87, a fl. 71 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores número 2 de Lisboa Cidade, número 3 de Cascais - Sintra - Taguspark, número 7 de Gaia e número 28 de Faro, da MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA, eleita em 28 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023, com substituições dos seus membros publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023, n.º 22, de 15 de junho de 2024, n.º 31, de 22 de agosto de 2024, n.º 16, de 29 de abril de 2025, n.º 27, de 22 de julho de 2025, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2026, n.º 11 de 22 de março de 2026 e n.º 18, de 15 de maio de 2026, foram efetuadas as seguintes substituições:

Comissão de trabalhadores

Fernando Manuel Nunes Patrício, é substituído por Branca de Morais Borga.
Alfredo Mendes Flores, é substituído por José dos Santos Pedro Ferreira.
Carlos Manuel Machado Fernandes, é substituído por João Carlos Alves Figueiredo.

Sub-CT número 2 de Lisboa Cidade

Renato Firmino Fernandes Teixeira, é substituído por Francisco Luís Alves da Silva.

Sub-CT número 3 de Cascais - Sintra - Taguspark

José Joaquim Coelho da Silva Monteiro, é substituído por Gonçalo José Rodrigues Quelhas.

Sub-CT número 7 de Gaia

Joaquim Oliveira Soares, é substituído por Alberto Ricardo de Almeida Pereira.

Sub-CT número 28 de Faro

Anabela Farinho Viegas Ramos, é substituída por António José Mestre Domingos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Aptivport Services, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte, SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 5 de novembro de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Aptivport Services, SA.

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE-Norte informa V. Ex.as que vai levar a efeito a promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho na empresa Aptivport Services, SA, em Braga, nos dias 5 e 6 de fevereiro de 2027, para o triénio 2026/2029.»