

175





Boletim do **Trabalho** e **Emprego**

28 fevereiro 2023 | n.º 8 | Vol. 90

Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | Edição: Gabinete de Estratégia e Planeamento/DSATD

ÍNDICE

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

-	Acordo coletivo de trabalho n.º 16/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Moura e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA	4
-	Acordo coletivo de trabalho n.º 17/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Orada e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins	15

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS:

-	Corden Pharma Lisbon, SA - Autorização de laboração contínua	31
C	CONVENÇÕES COLETIVAS:	
-	Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras e texto consolidado	32
-	Acordo coletivo entre a AVEIPORT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.da e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - S2013TTPA - Alteração salarial e outras	116
-	Acordo de empresa entre a GEBALIS - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Publicas, Concessionárias e Afins e outro - Revisão global	120
-	Acordo de empresa entre a Medtug Sines, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras	175



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:	
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas (STIANOR) - Eleição	
- Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ - Eleição	1
- Sindicato dos Professores da Zona Centro (SPZCentro) - Eleição	1
ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:	
II – DIREÇÃO:	
- FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde - Eleição	1
- Associação Comercial e Industrial de Castelo de Paiva - Eleição	1
- Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas - ANIPLA - Substituição	1
– APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação - Substituição	1
COMISSÕES DE TRABALHADORES:	
I – ESTATUTOS:	
- CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição	1
REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:	
I – CONVOCATÓRIAS:	
 AUNDE Portugal - Indústria de Confeção de Capas, L.^{da} - Convocatória 	1
- Câmara Municipal de Gouveia - Convocatória	1
- Câmara Municipal de Manteigas - Convocatória	1
- Câmara Municipal de Sabugal - Convocatória	15
- Câmara Municipal da Guarda - Convocatória	1
- Câmara Municipal de Trancoso - Convocatória	1
- Prado - Cartolinas da Lousã, SA - Convocatória	1
II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:	
- Uchiyama Portugal - Vedantes, Unipessoal L. da - Eleição	15



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:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação. Depósito legal n.º 8820/85.



PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 16/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Moura e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada pelo LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos art.ºs 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o art.º 364.º legitimidade aos empregadores públicos para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal de Moura, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Em face do exposto, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo empregador público

Sr. Álvaro José Pato Azedo, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Moura.

Pela associação sindical

Alcides Manuel Pacheco de Rocha Teles e Marco Paulo de Oliveira Franco Mendes dos Santos em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas;

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

- 1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, que exercem funções na Câmara Municipal de Moura, doravante designada por Câmara.
- 2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar no sindicato subscritor, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no art.º 370.º da LTFP.
- 3- Para cumprimento do disposto na alínea g), do art.º 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 50 trabalhadores.



Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

- 1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.ª Série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de três anos.
- 2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o Acordo renova-se sucessivamente por períodos de três anos.
- 3- A denúncia e sobrevigência do Acordo seguem os trâmites legais previstos nos art.ºs 374.º a 376.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Períodos de funcionamento e atendimento

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

O período de funcionamento da Câmara Municipal de Moura, inicia-se às 8h00 e termina às 20h00.

Cláusula 4.ª

Período de atendimento

- 1- Os serviços com atendimento ao público devem praticar um horário contínuo, com a duração de sete horas diárias e que abranja o período de intervalo para refeição.
- 2- Para efeitos do disposto no número 1, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de horário de trabalho previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

CAPÍTULO III

Duração e Organização do tempo de trabalho

Cláusula 5.ª

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.
- 2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.
- 3- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível em que a aferição é efetuada mensalmente.

Cláusula 6.ª

Intervalo de descanso e descanso semanal

- 1- Salvo se estabelecido o contrário no presente Acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.
- 5- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do art.º 124.º da LTFP.



Cláusula 7.ª

Modalidades de horário de trabalho

- 1- Na Câmara são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:
- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de Horário;
- h) Meia jornada.
- 2- Sem prejuízo dos horários já implementados, em função das características dos serviços ou no interesse dos trabalhadores e da fixação de outros previstos neste Acordo, a modalidade de horário normalmente praticada na Câmara é o horário rígido, aplicando-se o previsto na cláusula 9.ª do Acordo.
- 3- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 14.ª
 - 4- A Câmara não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.
- 5- As alterações dos regimes de horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e de consulta ao sindicato outorgante do Acordo, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.
- 6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, obrigando ao registo no processo do trabalhador e com a menção da consulta à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior.
- 7- As alterações referidas no nº 5 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de sete dias.
- 8- Havendo trabalhadores da Câmara pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.
 - 9- Os mapas dos horários de trabalho serão afixados, em local visível, em todos os serviços.

Cláusula 8.ª

Horário Rígido

- 1- Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.
 - 2- O horário rígido desenrola-se entre dois períodos:
 - a) Período da manhã: das 09h00h às 12h30;
 - b) Período da tarde: das 14h00h às 17h30;

Cláusula 9.ª

Horário flexível

- 1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, de acordo com as necessidades do serviço e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída.
- 2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que diz respeito às relações com o público.
 - 3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.
 - 4- A adoção do horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:
- a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):
 - manhã: das 10h00 às 12h00
 - tarde: das 14h30 às 16h30;
 - b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, entre as 12h00 e as 14h30;
 - c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido ao mês.



- 5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:
- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de trabalhadores que assegurem o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;
- c) Assegurar a realização de trabalho extraordinário diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.
 - 6- No final de cada período mensal de aferição, há lugar:
- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a 7 horas, sendo reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita.
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.
- 7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou o débito de horas apurado no final de cada mês pode ser transposto para o mês seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

Cláusula 10.ª

Jornada contínua

- 1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho.
- 2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário de uma hora.
 - 3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:
- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
 - b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
 - c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
 - e) Trabalhador-estudante
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
 - g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.
- 4- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

Cláusula 11.ª

Horário desfasado

- 1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras e/ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.
- 2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados, sem prejuízo de prévia audição das associações sindicais.

Cláusula 12.ª

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.



- 2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:
- a) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.
 - d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.
- 3- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.
- 4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.
 - 5- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.
- 6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho ou próximo dele.
- 7- Os intervalos para refeições, devem em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:
 - a) Almoço entre as 12h00 e as 14h00;
 - b) Jantar entre as 18h00 e as 21h00;
 - c) Ceia entre as 02h00 e as 04h00.
- 8- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.
- 9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a Câmara deve facultar um local adequado para esse efeito.
- 10- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.
- 11- Não serão admitidos os pedidos de troca de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 às 24h00).
- 12- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, observado o seguinte:
- *a)* A comprovação a que se refere este número faz-se mediante apresentação de pareceres quer do médico de medicina do trabalho, quer do médico do trabalhador;
- b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Câmara e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.
- 13- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
- 14- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.
- 15- Ao trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 anos de trabalho em regime de horário por turnos é-lhe reconhecido o direito a sair do regime de turnos, passando para modalidade de horário em regime diurno.

Cláusula 13.ª

Suplemento remuneratório de turno

- 1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.
- 2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com o disposto na legislação.



Cláusula 14.ª

Horários específicos

- 1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:
- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos art.ºs 33º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea d), da LTFP;
- *b)* A trabalhadores-estudantes, nos termos dos art.ºs 89º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea f), da LTFP do art.90.º do Código do Trabalho;
 - c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;
- d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.
- 2- A fixação de horário nos termos das alíneas de a) a c), depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.
- 3- No caso previsto na alínea d) do número 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve a Câmara observar o procedimento previsto no nº 5 da cláusula 7.ª do presente Acordo.

Cláusula 15.ª

Isenção de horário de trabalho

- 1- A modalidade de isenção e horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre a EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições legais e constantes deste ACEP.
- 3- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de observância do período normal de trabalho semanal acordado previsto na alínea c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP.
- 4- A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.
- 5- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.
 - 6- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.
- 7- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o trabalhador está afeto.

Cláusula 16.ª

Meia jornada

- 1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.
 - 2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os seguintes requisitos:
- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
 - b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
- 3- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

Cláusula 17.ª

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.
- 3- A Câmara deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.



Cláusula 18.ª

Interrupções ocasionais

- 1- Nos termos do nº 2 do art.º 102.º da LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:
 - a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
 - b) As resultantes do consentimento do empregador público;
- c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
 - d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.
- 2- As interrupções não podem dar origem a um dia completo de ausência ao serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 19.ª

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.
- 3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.
- 4- No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pela prestação do trabalho suplementar.
- 5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 6- Os trabalhadores devem ser informados, salvo em condições excecionais, com uma antecedência mínima de uma semana, da necessidade de prestação de trabalho suplementar.
- 7- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
 - 8- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:
 - a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
 - c) Trabalhador com doença crónica;
 - d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 20.ª

Limites da duração do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
- a) 200 Horas de trabalho por ano;
- b) 2 Horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 21.ª

Trabalho a tempo parcial

- 1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.
- 2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.



- 3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.
- 4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.
- 5- Para efeitos do disposto no art.º 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:
 - a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
 - b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
 - c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
 - d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 22.ª

Teletrabalho

- 1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da Câmara e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.
- 2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.
 - 3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito.
- 3- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho.
- 4- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregado, salvo acordo que estipule em contrário.
- 5- O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incumbe ao empregador público.
- 6- Para efeitos do número anterior, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador, por força da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet.
- 7- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.
- 8- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este trabalhador exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.
- 9- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h00 e as 16h00.

Cláusula 23.ª

Pausa Digital

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista troca de emails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 24.ª

Direito a férias

- 1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do art.º 126º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.
- 2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2018/2019.



- 3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública
- 4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.
- 5- A falta de avaliação do trabalhador, por motivo imputável ao empregador público, determina a aplicação do disposto no n.º 2 da presente cláusula.
- 6- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias.
- 7- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

Cláusula 25.ª

Dispensas e faltas justificadas

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:
- a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, a dispensa deverá ser concedida em dia alternativo.
- b) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.
- 2- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.
- 3- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 26.ª

Feriado municipal e tolerâncias de ponto

- 1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal.
- 2- É concedido aos trabalhadores a tolerância de ponto no dia 24 de dezembro e na terça-feira de Carnaval.

Cláusula 27.ª

Redução do período experimental

- 1- Nos termos do n.º 1 do artigo 51º da LTFP, a duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:
 - a) na carreira de Técnico Superior 180 dias
 - b) na carreira de Assistente Técnico 120 dias
 - c) na carreira de Assistente Operacional 60 dias

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 28.ª

Princípios gerais

- 1- Constitui dever da Câmara instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.
- 2- A Câmara obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.
- 3- A Câmara obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.



Cláusula 29.ª

Medicina no trabalho

A Câmara promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

Cláusula 30.ª

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

- 5- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a Câmara compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.
- 6- A Câmara compromete-se a colocar à disposição da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao dispor uma sala, nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 31.ª

Comissão paritária

- 1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.
 - 2- A comissão será composta por dois membros de cada parte.
 - 3- As partes podem ser assistidas por dois assessores sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das Partes indica a outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos respetivos representantes.
- 5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra e à DGAEP, com a antecedência de quinze dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 6- A presidência da comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes sendo a primeira determinada por sorteio.
 - 7- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes das Partes.
- 8- As deliberações tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 9- As reuniões podem ser convocadas por qualquer uma das partes com a antecedência não inferior a quinze dias, com a indicação do dia, hora e do local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
 - 10- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações da Câmara em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.
 - 12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.
- 13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 32.ª

Participação dos trabalhadores

- 1- A Câmara compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no art.º 465º do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, nº 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local



e área apropriada, para o efeito reservado pela Câmara, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 33.ª

Horas para Atividade Sindical

Os delegados sindicais ao serviço da entidade empregadora, desde que tenham obtido desempenho positivo no período de avaliação transato, têm direito para o exercício da atividade sindical, a 14 horas mensais, desde que as concedidas pela legislação em vigor sejam inferiores, sem perda de remuneração e subsídios, ou caso não tenham obtido desempenho positivo, têm direito às horas estipuladas na legislação em vigor, que em ambos os casos podem ser utilizadas em meias horas, horas ou dias completos de trabalho.

Cláusula 34.ª

Divulgação

- 1- As partes obrigam-se a divulgar o presente Acordo nas respetivas páginas eletrónicas.
- 2- A Câmara disponibilizará um exemplar na Divisão de Recursos Humanos.

Moura, 19 de janeiro de 2023

Pelo Empregador Público:

Álvaro José Pato Azedo, Presidente da Câmara Municipal de Moura

Pela Associação Sindical:

Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles, na qualidade de Mandatário e Membro da Direção em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas Marco Paulo de Oliveira Franco Mendes dos Santos na qualidade de Mandatário e Membro da Direção em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

Depositado em 10 de fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 20/2023, a fls. 45 do Livro n.º 3.



PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 17/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Orada e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

- 1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Freguesia de Orada, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.
- 2- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.
- 3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 2 (dois) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP 48/2018 publicado no *Diário da República*, 2ª série de 15 de Maio de 2018, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.
- 2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.



CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.
- 2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste ACEP ou na LTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.
- 3- Os dias de descanso semanal são dois, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.
- 4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:
 - a) Domingo e Segunda-feira; ou
 - b) Sexta-feira e Sábado;
- 5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.
- 6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.
- 7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.
- 8- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo
- 9- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.
- 2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.
- 3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.
- 4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical
 - 5- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário em local bem visível.
- 6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.
- 7- Havendo no EP trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

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



- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário.
- 2- Para além dos horários referidos no número anterior, e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor.

Cláusula 6.ª

Horário rígido

- 1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.
- 2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

- 1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.
 - 2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.
- 3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).
 - 4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:
- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
 - b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
 - e) Trabalhador estudante;
- 5- Pode ainda ser requerida pelo trabalhador ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:
- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
 - b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.ª

Trabalho por turnos

- 1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.
 - 2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:
- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;



- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho:
- d) Os serviços obrigam-se a afixar as escalas anuais de trabalho, pelo menos, com dois meses de antecedência.
- e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;
 - g) As interrupções para repouso ou refeição não superiores a 30 minutos incluem-se no período de trabalho.
- 3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.
 - 4- O regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:
 - a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
 - b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;
 - c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
- 5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

- 1- Tendo em conta o disposto no artigo 161.º da LTFP e sem prejuízo da aplicação de um tratamento mais favorável, que legalmente for permitido, sempre que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores que laborem sob esse regime têm direito a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a sua remuneração base, nos seguintes termos:
 - a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;
 - b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;
 - c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;
- 2- As percentagens fixadas para o subsídio de turno incluem a remuneração devida por trabalho noturno, mas não afastam a remuneração por trabalho suplementar e em dias de descanso, sempre que haja necessidade de prolongar o período de trabalho.

Cláusula 10.ª

Horário flexível

- 1- A modalidade de horário flexível consiste naquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.
 - 2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:
- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
 - c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3ª deste ACEP.
- 3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.
- 4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.



- 5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.
- 6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

- 1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.
- 2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.
- 3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha que ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.
- 4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

- 1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120º da LTFP, conjugados com os artigos 227º e 228º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.
- 2- O limite fixado no n.º anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.
- 3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho extraordinário apor o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.
- 4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho extraordinário nos termos do disposto no artigo 121º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.ª

Direito a férias

- 1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.
- 2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.



- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.
 - 4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.
- 5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.
- 6- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.
- 7- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

- 1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.
- 2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.
- 3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.
- 4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.
 - 5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.
- 6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:
- a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.
- b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.
- 2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.
- 3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.
- 4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.
- 5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.
- 6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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



Cláusula 19.ª

Período experimental

- 1- No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:
- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 20.ª

Formação profissional

- 1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.
- 2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 21.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

- 1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado;
- 2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que venham a ser abrangidas, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias;
- 3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

- 1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.
- 2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
- 3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.
- 4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.



CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.ª

Princípios gerais e conceitos

- 1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos trabalhadores.
- 2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.
- 3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECCÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

Deveres do Empregador Público

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

- *a)* Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
- *i)* Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;
- *ii)* Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;
- *iii*) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- *iv)* Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
- v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;
 - vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;
- vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- *viii)* Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que



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

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

Cláusula 25.ª

Deveres dos trabalhadores

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.
- 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.



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

Cláusula 26.ª

Direito de informação

- 1- Todos os Trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada e atualizada sobre:
- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
 - b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;
- 2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:
 - a) Admissão no órgão ou serviço;
 - b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
 - c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
 - d) Adoção de nova tecnologia
 - e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.ª

Direito de formação

- 1- Todos os Trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.
- 2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.
- 3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.
- 4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.
- 5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.ª

Direito de representação

- 1- Todos os Trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.
 - 2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.
- 3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:
 - a) Os próprios trabalhadores;
 - b) A entidade empregadora pública;
 - c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

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



- 2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 3, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.
 - 4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

- 1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.
- 2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.
- 3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 31.ª

Crédito de Horas

- 1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.
 - 2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.
- 3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.
- 4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.
- 5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.
 - 6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.ª

Direito de consulta e proposta

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



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

Cláusula 33.ª

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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



Cláusula 35.ª

Objetivos

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

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

Cláusula 36.ª

Competências

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

Cláusula 37.ª

Medicina do trabalho

- 1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.
 - 2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:
 - a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
 - d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-



síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

- e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença
- 3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.
- 4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

Cláusula 38.ª

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

Equipamentos de proteção individual

- 1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.
- 2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.
 - 3- Compete ao EP:
- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;
 - b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;
- c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.
 - d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.
- 4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.
- 5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.
- 6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 40.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

- 1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.
- 2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.



Cláusula 41.ª

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.ª

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

- 1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.
- 2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.
- 3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;
- 4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;
- 5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.ª

Participação dos trabalhadores

- 1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.



Cláusula 46.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 47.ª

Comissão Paritária

- 1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.
 - 2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.
- 6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.
- 7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.
- 8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.
 - 9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Cláusula 48.ª

Norma Revogativa

Com entrada em vigor do presente ACEP, é revogado o Acordo Coletivo de Trabalho nº 48/2018, publicado na II Série do *Diário da República*, nº 93 de 15 de maio de 2018.

Orada, 11 de janeiro de 2023

Pelo Empregador Público:

Pela Freguesia de Orada

João Pedro Martins Leitão na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Orada

Pela Associação Sindical:

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

Adriano Jorge Pires Seixas de Sousa na qualidade de membro da Direção Nacional e Mandatário nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

José Manuel Baptista Leitão, na qualidade de membro da Direção Regional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 13 de fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 21/2023, a fls. 45 do Livro n.º 3.



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

Corden Pharma Lisbon, SA - Autorização de laboração contínua

A empresa Corden Pharma Lisbon, SA, com o NIF 500207410, com sede e estabelecimento industrial sitos na Rua da Indústria, n.º 2, Quinta Grande, 2610-088 Amadora, Freguesia de Alfragide, concelho da Amadora e Distrito de Lisboa, tendo como atividade principal o fabrico de medicamentos (CAE 21201), requereu, nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 16.º, número 3, da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, autorização para laborar continuamente, no estabelecimento sito na morada da sede, na Rua da Indústria, n.º 2, Quinta Grande, 2610-088 Amadora, Freguesa de Alfragide, concelho da Amadora e Distrito de Lisboa.

A atividade que prossegue está subordinada, do ponto de vista laboral, à disciplina do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e subsequentes alterações.

Aplica-se igualmente à requerente o Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêuticas, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2017, com última alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2019.

A requerente fundamenta o pedido em razões de ordem económica e técnica inerentes ao seu processo produtivo, visto que o modelo de trabalho contínuo a implementar pretende assegurar a incrementação da atividade em termos quantitativos e qualitativos, a capacidade produtiva e o cumprimento de prazos de entrega acordados, aumentando a competitividade no mercado em que se insere;

Entende, por conseguinte, a empresa, que a situação descrita apenas poderá ser concretizada com o recurso ao regime de laboração pretendido.

Assim, e considerando que:

- 1- A requerente apresentou Informação de que se trata de trabalhadores a admitir e que os contratos de trabalho a celebrar incluem cláusula onde ficará suficientemente delineado o horário a praticar;
 - 2- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 3- A requerente apresentou título de exploração n.º 36116/2005-1, emitido pela Agência para a Competitividade e Inovação, IP, a 6 de junho de 2015;
- 4- A requerente apresentou Informação de que não existe estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
 - 5- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, o Secretário de Estado da Economia, ao abrigo da competência que lhe foi delegada nos termos do número 7 do ponto IV do Despacho n.º 14724-B/2022, de 21 de dezembro, do Ministro da Economia e do Mar, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 248, de 27 de dezembro de 2022, e, enquanto membro do Governo responsável pela área laboral, o Secretário de Estado do Trabalho, ao abrigo da delegação de competências que lhe foi conferida pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, nos termos da alínea *a*), do número 1.4 do Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 3 do artigo 16.º da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, o seguinte:

É autorizada a empresa Corden Pharma Lisbon, SA a laborar continuamente no seu estabelecimento sito na morada da sede na Rua da Indústria, n.º 2, Quinta Grande, 2610-088 Amadora, Freguesia de Alfragide, concelho da Amadora e Distrito de Lisboa.

Lisboa, 13 de fevereiro de 2023 - O Secretário de Estado da Economia, *Pedro Miguel Ferreira Jorge Cilínio*.



PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras e texto consolidado

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, alterado pela revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021 e pela revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2021.

Cláusula 69.ª

Abono para falhas

1- O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efetiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 35,00 € em 2022. 2- (...)

Cláusula 70.ª

Refeição

1-(...)

2- Em alternativa ao efetivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 3,50 €, em 2022, por cada dia completo de trabalho.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finais

Cláusula 97.ª

Diferenças salariais

1- As tabelas salariais constantes da presente revisão do CCT produzem efeitos a 1 de julho de 2022.

Cláusula 99.ª

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, com as alterações constantes dos acordos de revisão publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021 e, n.º 44, de 29 de novembro de 2021.

ANEXO I

Definição de funções

Barbeiros e cabeleireiros

(...)



Enfermeiros

Enfermeiro - É o profissional habilitado com um curso de enfermagem legalmente reconhecido, a quem foi atribuído um título profissional que lhe reconhece competência técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao individuo, família, grupos e comunidade aos níveis da prevenção primária, secundária e terciária. O nível do desenvolvimento da autonomia técnico-científica determina: Conceber, organizar, coordenar, executar, supervisionar e avaliar intervenções de enfermagem, requeridas pelo estado de saúde do indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção da saúde, prevenção da doença, tratamento e reabilitação; Decidir sobre técnicas e meios a utilizar na prestação de cuidados de enfermagem; Utilizar técnicas próprias da profissão de enfermagem com vista à manutenção e recuperação de funções vitais; Preparar e decidir sobre a administração da terapêutica prescrita, detetar os efeitos e atuar em conformidade; Participar na elaboração e concretização de protocolos referentes a normas e critérios para administração de tratamentos e medicamentos; Orientar o utente sobre a administração e utilização de medicamentos e tratamentos; Realizar e participar em trabalhos de investigação da área da enfermagem; Colaborar e ou orientar ou coordenar o processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

Enfermeiro especialista - É o profissional que desenvolve, para além dos conteúdos funcionais descritos para a categoria de enfermeiro, competências inerentes ao seu domínio de especialização em enfermagem, nomeadamente de reabilitação, saúde mental e psiquiátrica, médico-cirúrgica, saúde infantil e pediátrica, saúde materna e obstétrica; saúde na comunidade e nesta tendo em conta os acréscimos de competências em outras áreas, nomeadamente, geriatria e cuidados paliativos, identificando necessidades específicas e promovendo a melhor utilização dos recursos, adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar. Desenvolve e colabora na formação realizada nas unidades ou serviço, orienta os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que respeita à definição e utilização de indicadores, colabora na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade funcional de os adequar às necessidades existentes.

Enfermeiro chefe/coordenador - Para além das funções inerentes à categoria de enfermeiro e de enfermeiro especialista, caso o seja, o seu conteúdo funcional é sempre integrado e indissociável da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, nomeadamente: gestão do serviço ou unidade de cuidados; supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa; planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação; decidir a afetação de meios. Gere e supervisiona a prestação de cuidados, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades, nomeadamente através da elaboração de planos de trabalho. Colabora na avaliação do desempenho para os enfermeiros; Assegura o cumprimento das orientações relativas à higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora; Dinamiza a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados; Promove a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições.

Enfermeiro diretor - Compete-lhe, nomeadamente: Elaborar o plano e o relatório anual de atividades de enfermagem em articulação com o plano e relatório global da instituição; Participar na definição das metas organizacionais, compatibilizando os objetivos do estabelecimento com a filosofia e objetivos da profissão de enfermagem; Definir padrões de cuidados de enfermagem e indicadores de avaliação do serviço de enfermagem do estabelecimento ou estabelecimentos de acordo com os valores da instituição e da profissão; Criar ou manter um efetivo sistema de classificação do grau de dependência de utentes, no âmbito da enfermagem, que permita determinar as necessidades em cuidados de enfermagem; Elaborar propostas de admissão de enfermeiros e propor a sua distribuição em articulação com os enfermeiros chefes, os quais coordena; Participar na mobilidade de enfermeiros, mediante critérios previamente estabelecidos; Coordenar estudos para determinação de custos/benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem; Definir metas no âmbito da formação e investigação; Avaliar o desempenho dos enfermeiros com cargos de gestão e colaborar na avaliação dos outros enfermeiros; Excecionalmente, presta cuidados de enfermagem, tendo em vista a orientação e/ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

Trabalhadores sociais

Agente de educação familiar

 (\ldots)

Gerontólogo - Estuda, avalia e intervém na prevenção dos problemas pessoais e sociais associados ao



fenómeno do envelhecimento humano, sendo a pessoa idosa o centro da sua intervenção. Na sua prática profissional, desenvolvida em contexto institucional ou comunitário, desenvolve e implementa programas relacionados com o envelhecimento ativo, prevenção e promoção da saúde e bem-estar da pessoa idosa. Acompanha e avalia os planos individuais e globais de intervenção à pessoa idosa e sua família.

ANEXO II

Condições específicas

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos

Admissão

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3- A instituição assegurará aos trabalhadores com a profissão de motorista de pesados o pagamento da formação obrigatória para renovação do CAM e respetivo averbamento à carta de condução.

Trabalhadores sociais

Admissão

1- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural e técnico superior de educação social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

Carreira

- 1- A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.
- 2- Constitui requisito da promoção a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social, técnico superior de mediação social de 3.ª a 2.ª, de 2.ª a 1.ª e 1.ª a principal, a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Arquiteto;

 $(\ldots);$

Enfermeiro;

Enfermeiro especialista;

Engenheiro técnico agrário;

 (\ldots) ;

Formador;

Gerontólogo;

(...)

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral

Nível I

Director de serviços; Director de serviços clínicos; Enfermeiro-supervisor; Secretário-geral.



```
Nível II
Assistente social principal;
Enfermeiro especialista principal;
Enfermeiro principal;
Gerontólogo principal;
Higienista oral principal.
(\ldots)
Nível III
Assistente social de 1.a;
(\ldots);
Enfermeiro especialista de 1.ª;
Enfermeiro de 1.a;
Gerontólogo de 1.ª;
Higienista oral de 1.a;
(...)
Nível IV
Arquiteto;
Assistente social de 2.a;
(\ldots);
Enfermeiro de 2.a;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
(\ldots);
Gerontólogo de 2.ª;
Higienista oral de 2.a;
(...)
Nível V
Assistente social de 3.a;
Dietista de 3.ª (com licenciatura e cédula);
Enfermeiro de 3.a;
Gerontólogo de 3.ª;
Higienista oral de 3.a;
(\ldots)
Notas:
(\ldots)
```

6- Com a entrada em vigor da revisão do presente contrato coletivo de trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2021, os trabalhadores que detenham as categorias das carreiras de ajudante de ação direta principal e de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, de 1.ª, 2.ª e 3.ª, manterão a categoria mas serão enquadradas no nível remuneratório definido no anexo IV do presente CCT, mantendo a contagem do tempo de serviço para efeitos da próxima promoção.

- 7– Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da alteração ao presente CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2021, estavam classificados em prefeitos serão reclassificados em auxiliares de estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens, mantendo o valor remuneratório do nível XIV da tabela A.
- 8- A instituição assegurará o pagamento do certificado de registo criminal, relativamente aos trabalhadores legalmente obrigados a apresentá-lo, para o exercício das respetivas funções.
 - 9- Regras de transição dos trabalhadores da carreira de enfermagem para a nova estrutura de carreira de enfermagem:
 - a) Os enfermeiros com mais de 3 anos de exercício na instituição são integrados no nível IV com a categoria de enfermeiro de 2.ª;
 - b) Os enfermeiros com 6 ou mais anos de exercício na instituição são integrados no nível III com a categoria de enfermeiro de 1.ª;
- c) Os enfermeiros com 9 ou mais anos de exercício na instituição são integrados no nível II com a categoria de enfermeiro de principal;
- d) Os enfermeiros com título de especialista com mais de 3 anos de exercício na instituição são integrados no nível II com a categoria de enfermeiro especialista principal.



ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

Tabela A(De 1 de julho a 31 de dezembro de 2022)

Nível	Retribuição mínima	Nível	Retribuição mínima
I	1 269,00	X	770,00
II	1 183,00	XI	752,00
III	1 115,00	XII	746,00
IV	1 064,00	XIII	737,00
V	1 020,00	XIV	727,00
VI	951,00	XV	717,00
VII	899,00	XVI	713,00
VIII	848,00	XVII	709,00
IX	798,00	XVIII	705,00

Tabela B(A partir de 1 de julho de 2022)

1- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com licenciatura

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	3 082,00
I-B	28	2 766,00
II	26/27	2 564,00
III	De 23 a 25	2 426,00
IV	De 20 a 22	2 071,00
V	De 16 a 19	1 956,00
VI	De 12 a 15	1 888,00
VII	De 8 a 11	1 739,00
VIII	De 4 a 7	1 498,00
IX	De 0 a 3	1 020,00

2- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com bacharelato

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 537,00



Boletim do Trabalho e Emprego • 8

I-B	28	2 425,00
II	26/27	2 381,00
III	De 23 a 25	2 333,00
IV	De 20 a 22	1 956,00
V	De 16 a 19	1 888,00
VI	De 12 a 15	1 739,00
VII	De 8 a 11	1 498,00
VIII	De 4 a 7	1 384,00
IX	De 0 a 3	1 020,00

4- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com licenciatura profissionalizados

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros	
I-A	29 ou mais	2 593,00	
I-B	28	2 331,00	
II	26/27	2 129,00	
III	De 23 a 25	1 963,00	
IV	De 20 a 22	1 842,00	
V	De 16 a 19	1 678,00	
VI	De 12 a 15	1 505,00	
VII	De 8 a 11	1 425,00	
VIII	De 4 a 7	1 167,00	
IX	De 0 a 3	1 020,00	

5- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros	
I-A	29 ou mais	2 538,00	
I-B	28	2 274,00	
II	26/27	2 071,00	
III	De 23 a 25	1 917,00	
IV	De 20 a 22	1 794,00	
V	De 16 a 19	1 634,00	
VI	De 12 a 15	1 473,00	
VII	De 8 a 11	1 370,00	



VIII	De 4 a 7	1 118,00
IX	De 0 a 3	989,00

Tabela B-6 - Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas

Níveis	Grau académico/anos serviço	Valores em euros
I	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos	1 230,00
II	Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos	1 172,00
III	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos	1 157,00
IV	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos	1 096,00
V	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores com grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos Professores sem grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos	977,00
VI	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores com grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos Educadores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos Professores sem grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos	882,00



VII	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores com grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos Professores sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos	779,00
VIII	Educadores de estabelecimento com grau superior Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos	735,00
IX	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar Professores com grau superior Professores sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos	709,00
Х	Educadores de infância sem curso, com diploma Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma Professores sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico Educadores de infância autorizados	705,00

Notas:

10) Disposições transitórias:

- 1- Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-3 do anexo V do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020 e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2021, é-lhes aplicado o regime transitório definido nos pontos seguintes:
- 2- Os docentes que estavam classificados na tabela referida no ponto um, da presente nota, mantêm a remuneração atual, acrescida em função da percentagem de atualização que vier a ser estabelecida para os restantes docentes.
- 3- Aos docentes classificados na tabela referida no ponto um, da presente nota, e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo das respectivas carreiras, é-lhes garantida a progressão na carreira, até atingirem esse nível, de acordo com o previsto na revisão do contrato coletivo de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2021.

Outros compromissos

- 1- As partes comprometem-se a iniciar, em janeiro de 2023, um processo negocial intercalar do CCT, que vise a revisão global das tabelas salariais A e B, tendo em conta a inflação que vier a fixar-se no final deste ano de 2022 e a celebração do compromisso de cooperação para 2023-2024, entre a CNIS e o Governo, designadamente, se o referido compromisso de cooperação vier a ser assinado até 31 de janeiro de 2023, os efeitos das referidas cláusulas poderão produzir os seus efeitos a partir de janeiro de 2023, e assim sucessivamente, nos meses seguintes.
- 2- As partes assumem o compromisso de que no processo negocial em 2023, será objecto de análise o estatuto das profissões de hotelaria e trabalhadores administrativos.



Texto consolidado

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

- 1- A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social (IPSS) representadas pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade CNIS, doravante também abreviadamente designadas por instituições e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional com excepção da Região Autónoma dos Açores.
- 2- Para cumprimento do disposto na alínea *g*), do número 1, do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 10 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

- 1- A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de um ano, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro e serão revistas anualmente.
- 3- O processo de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária deverá ser iniciado no prazo de 10 meses contados a partir da data de início da respectiva vigência.
- 4- No caso de não haver denúncia, a convenção renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano, mantendo-se em vigor até ser substituída por outra.
- 5- A denúncia far-se-á com o envio à contraparte da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega.
- 6- A contraparte deverá enviar à denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da comunicação de denúncia de revisão, presumindo-se a respectiva aceitação caso não seja apresentada contraproposta.
 - 7- Será considerada como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.
- 8- A parte denunciante disporá de até 20 dias para examinar a contraproposta e as negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis a contar do termo do prazo acima referido.
- 9- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

Cláusula 3.ª

Responsabilidade social das instituições

As instituições devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 4.ª

Objecto do contrato de trabalho

- 1- Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.
- 2- A definição a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 5.ª

Admissão

- 1- São condições gerais de admissão:
- a) Idade mínima não inferior a 16 anos;



- b) Escolaridade obrigatória.
- 2- São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II, designadamente a formação profissional adequada ao posto de trabalho ou a certificação profissional, quando exigidas.
- 3- Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, será dada preferência:
- a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a promoção e melhoria das suas condições de trabalho;
 - b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica.
- 4- Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.
- 5- Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:
 - a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
 - b) Categoria profissional;
 - c) Período normal de trabalho;
 - d) Local de trabalho;
 - e) Tipo de contrato e respectivo prazo, quando aplicável;
 - f) Retribuição, indicando o montante das prestações acessórias e complementares;
 - g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
 - h) Duração do período experimental, quando exista;
 - i) Data de início do trabalho;
 - j) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras IPSS;
 - k) Justificação clara dos motivos do contrato, quando aplicável;
 - l) Indicação do instrumento de regulação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

Cláusula 6.ª

Categorias e carreiras profissionais

- 1- Os trabalhadores abrangidos na presente convenção serão classificados nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, tendo em atenção a actividade principal para que sejam contratados.
- 2- As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II, sendo que a fixação de períodos de exercício profissional para efeitos de progressão na carreira não impede que as instituições promovam os seus trabalhadores antes do seu decurso.

Cláusula 7.ª

Avaliação do desempenho

- 1- As instituições podem construir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores subordinado aos princípios da justiça, igualdade e imparcialidade.
- 2- A avaliação do desempenho tem por objectivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira.
- 3- As instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação do desempenho e à respectiva valorização, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas quer das instituições quer dos seus trabalhadores.
- 4- O plano de objectivos a que se reporta o número anterior será submetido ao parecer prévio de uma comissão paritária, constituída por quatro membros designados pelas instituições e eleitos pelos seus trabalhadores.
 - 5- Para o efeito consignado no número anterior, a comissão reúne anualmente até ao dia 31 de março.

Cláusula 8.ª

Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas na presente convenção são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.



Cláusula 9.ª

Período experimental

- 1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.
- 2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a instituição tem de dar um aviso prévio de 7 dias.
- 3- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, compreende as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste e tem a seguinte duração:
 - a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores da instituição, bem assim como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
 - c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou quadro superior.
 - 4- Salvo acordo em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:
 - a) 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.
 - 5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.
- 6- A admissão do trabalhador considerar-se-á feita por tempo indeterminado, não havendo lugar a período experimental quando o trabalhador haja sido convidado para integrar o quadro de pessoal da instituição, tendo, para isso, com conhecimento prévio da mesma, revogado ou rescindido qualquer contrato de trabalho anterior.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;
- *e)* Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício, nos termos legais, de actividade sindical na instituição;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da saúde e a segurança do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo a respectiva responsabilidade para uma seguradora;
- *i)* Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- *j)* Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença e proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização do exame médico anual;
- *k)* Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias, certificado de tempo de serviço conforme a legislação em vigor.

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:



- a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
 - c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
 - d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;
- *h)* Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente participando com empenho nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal;
- *i)* Zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames médicos, ainda que ocasionais, para que seja convocado.
- 2- O dever de obediência a que se refere a alínea *e*) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.
 - 3- Às acções de formação profissional prestadas pelas instituições é aplicável:
- a) O regime de trabalho suplementar, na parte em que excedam mais de duas horas o período normal de trabalho;
 - b) O disposto nas cláusulas 20.ª e 21.ª, sempre que realizadas fora do local de trabalho.

Cláusula 12.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
 - b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;
- e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 13.ª

Remissão

Às matérias relativas a férias, ao contrato a termo, ao exercício do direito de desenvolver actividade sindical na instituição, ao exercício do direito à greve, à suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade patronal ou ao trabalhador e à cessação dos contratos de trabalho, entre outras não especialmente reguladas nesta convenção, são aplicáveis as normas legais em vigor a cada momento.



CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 14.ª

Poder de direcção

Compete às instituições, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 15.ª

Funções desempenhadas

- 1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.
- 2- A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização pessoal e profissional.
- 3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.
- 4- Considera-se haver desvalorização profissional sempre que a actividade que se pretenda qualificar como afim ou funcionalmente ligada exceder em um grau o nível de qualificação em que o trabalhador se insere.
- 5- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.
- 6- As instituições devem procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.
- 7- A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções referidas no número 2 a que corresponda uma retribuição, ou qualquer outra regalia, mais elevada confere ao trabalhador o direito a estas enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 16.ª

Reclassificação profissional

- 1- Sempre que haja alteração consistente da actividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, deverá a instituição proceder à respectiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.
- 2- Presume-se consistente, a alteração da actividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, sempre que decorra um período entre 6 e 12 meses sobre o início da mesma.
- 3- A presunção a que se reporta o número anterior pode ser ilidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.
- 4- A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

Cláusula 17.ª

Local de trabalho

- 1- O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.
- 2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

Cláusula 18.ª

Trabalhador com local de trabalho não fixo

1- Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, nos termos expressamente acordados com a instituição.



- 2- Na falta de acordo haverá reembolso das despesas realizadas impostas directamente pelas deslocações, desde que comprovadas e observando-se critérios de razoabilidade.
 - 3- O tempo normal de deslocação conta para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

Cláusula 19.ª

Deslocações

- 1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.
 - 2- Designa-se por deslocação a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho.
- 3- Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.
- 4- Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 20.ª

Deslocações com regresso diário à residência

- 1- Os trabalhadores deslocados nos termos do número 2 da cláusula anterior terão direito:
- a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;
- b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a instituição exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeitos de reembolso;
- c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.
- 2- Os limites máximos do montante do reembolso previsto na alínea *b*) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a instituição, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 21.ª

Deslocações sem regresso diário à residência

- O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:
- a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;
- b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a instituição;
 - c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária.

Cláusula 22.ª

Mobilidade geográfica

- 1- A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, proceder à mudança definitiva do local de trabalho, desde que tal não implique prejuízo sério para o trabalhador.
- 2- A instituição pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.
- 3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização legalmente prevista.
- 4- A instituição custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.
- 5- A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afecta a respectiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na mesma.
- 6- Em caso de transferência temporária, a respectiva ordem, além da justificação, deve conter o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.



Cláusula 23.ª

Comissão de serviço

- 1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção técnica ou de coordenação de equipamentos, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses cargos e ainda as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.
- 2- Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstos no número anterior os trabalhadores já ao serviço da instituição, vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo, com antiguidade mínima de três meses.
- 3- São directamente aplicáveis ao exercício da actividade em comissão de serviço as normas legais em vigor relativas às formalidades, à cessação e efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 24.ª

Período normal de trabalho

- 1- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:
- a) Trinta e cinco horas Para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas, enfermeiros, técnicos superiores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e técnicos de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores de animação sócio-cultural, educação social e mediação social, bem como para os assistentes sociais;
 - b) Trinta e seis horas Para os restantes trabalhadores sociais;
 - c) Trinta e sete horas Para os ajudantes de acção directa;
- d) Trinta e oito horas Para trabalhadores administrativos, trabalhadores de apoio, restantes trabalhadores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e de diagnóstico e terapêutica, auxiliares de educação e prefeitos;
 - e) Quarenta horas Para os restantes trabalhadores.
- 2- Poderá ser negociado individualmente, por acordo entre a instituição e o trabalhador, o horário normal semanal de quarenta horas, nas carreiras dos trabalhadores de apoio ajudantes de acção directa, ajudantes de acção educativa, ajudantes de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, ajudantes de ocupação e auxiliares de acção médica -, ao que corresponde a retribuição diferenciada estabelecida nas notas 4 e 5 do anexo IV.
- 3- São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 25.ª

Fixação do horário de trabalho

- 1- Compete às entidades patronais estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.
- 2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores
- 3- Sempre que tal considerem adequado ao respectivo funcionamento, as instituições deverão desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.
- 4- As instituições ficam obrigadas a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.
 - 5- A prestação de trabalho deve ser realizada nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.
- 6- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de quatro meses.
 - 7- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de duas horas, sem que a



duração semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, salvo nas seguintes situações:

- a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, designadamente quando se trate de guardas ou porteiros;
 - b) Pessoal cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
- c) Pessoal que preste serviço em actividades em que se mostre absolutamente incomportável a sujeição do seu período de trabalho a esses limites.
- 8- As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre organização e definição dos mapas de horário de trabalho.
- 9- Nas situações de cessação do contrato de trabalho no decurso do período de referência, o trabalhador será compensado no montante correspondente à diferença de remuneração entre as horas que tenha efectivamente trabalhado naquele mesmo período e aquelas que teria praticado caso o seu período normal de trabalho não tivesse sido definido em termos médios.

Cláusula 26.ª

Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

- 1- Para os trabalhadores com funções pedagógicas o período normal de trabalho semanal é o seguinte:
- a) Educador de infância Trinta e cinco horas, sendo trinta horas destinadas a trabalho directo com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo estas, designadamente, a preparação daquele trabalho e, ainda, o acompanhamento e a avaliação individual das crianças, bem como o atendimento das famílias;
- b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico Vinte e cinco horas lectivas semanais e três horas para coordenação;
- c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico Vinte e duas horas lectivas semanais, mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;
- d) Professor do ensino secundário Vinte horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões:
- *e)* Professor do ensino especial Vinte e duas horas lectivas semanais acrescidas de três horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.
- 2- Para além dos tempos referidos no número anterior, o período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas inclui, ainda, as reuniões de avaliação, uma reunião trimestral com encarregados de educação e, salvo no que diz respeito aos educadores de infância, o serviço de exames.

Cláusula 27.ª

Particularidades do regime de organização do trabalho dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

- 1- Aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.
- 2- O período de trabalho a que se reporta o número anterior poderá ser reduzido quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais de trabalho definidos, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.
- 3- Quando não for possível assegurar a um destes professores o período de trabalho lectivo semanal que tiver desenvolvido no ano anterior, em consequência, entre outros, da alteração do currículo ou da diminuição das necessidades de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes aplicadas em outras actividades, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.
- 4- Salvo acordo em contrário, o horário dos professores, uma vez atribuído, manter-se-á inalterado até à conclusão do ano escolar.
- 5- Caso se verifiquem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante outras actividades, indicadas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.
- 6- No preenchimento das necessidades de docência, devem as instituições dar preferência aos professores com horário de trabalho a tempo parcial, desde que estes possuam os requisitos legais exigidos.



Cláusula 28.ª

Regras quanto à elaboração dos horários dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

- 1- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendose em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.
- 2- Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos professores a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao máximo de duas horas semanais.
- 3- Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efectivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o professor deverá nesses períodos desempenhar outras actividades indicadas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.
- 4- Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos professores sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações voluntariamente contraídas antes do início do ano lectivo, desde que conhecidas da entidade empregadora, de harmonia com as necessidades de serviço.
- 5- A instituição não poderá impor ao professor um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.
- 6- Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.
- 7- O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão de contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo professor.

Cláusula 29.ª

Redução de horário lectivo para professores com funções especiais

- 1- O horário lectivo dos professores referidos nas alíneas *c*) e *d*) do número 1 da cláusula 26.ª será reduzido num mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).
- 2- As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que resultar excedido o limite de vinte e cinco horas semanais.

Cláusula 30.ª

Trabalho a tempo parcial

- 1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.
- 2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.
- 3- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva, ou praticados nas instituições, na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.
- 4- A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 31.ª

Contratos de trabalho a tempo parcial

- 1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.
- 2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.
- 3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.



- 4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.
- 5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional noutras empresas ou instituições.

Cláusula 32.ª

Isenção de horário de trabalho

- 1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:
- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
 - c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.
 - 2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Autoridade para as Condições de Trabalho.
- 3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios dias de descanso semanal complementar.
- 4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 61.ª

Cláusula 33.ª

Intervalo de descanso

- 1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 2- Para os motoristas e outros trabalhadores de apoio adstritos ao serviço de transporte de utentes e para os trabalhadores com profissões ligadas a tarefas de hotelaria, poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a duas horas.
- 3- O disposto no número anterior é aplicável aos auxiliares de educação que a 30 de junho de 2005 pratiquem o intervalo de descanso a que o mesmo se reporta.
- 4- Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

Cláusula 34.ª

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação do empregador, fora do horário normal de trabalho.
- 2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa.
 - 3- Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:
 - a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano;
 - b) Menores;
 - c) Trabalhadores-estudantes.
- 4- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para a viabilidade da instituição ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.
- 5- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respectiva actividade antes que tenham decorrido, pelo menos, onze horas.
- 6- A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais de transporte ou de alimentação.
- 7- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.



Cláusula 35.ª

Descanso compensatório

- 1- Nas instituições com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.
- 2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.
- 3- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
 - 4- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela instituição.
- 5- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 36.ª

Trabalho nocturno

- 1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.
- 2- Considera-se também trabalho nocturno aquele que for prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período nocturno.

Cláusula 37.ª

Trabalho por turnos rotativos

- 1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos.
- 2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.
- 3- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.
- 4- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.
- 5- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos não inferiores a quatro meses.

Cláusula 38.ª

Jornada contínua

- 1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.
- 2- A jornada contínua pode ser adoptada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respectivas necessidades de funcionamento.
- 3- A adopção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta convenção sobre remuneração de trabalho nocturno e de trabalho suplementar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de serviço

Cláusula 39.ª

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.



- 2- Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.
- 3- No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.
- 4- Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.
- 5- O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diária e semanalmente descontinuado nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.
- 6- O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos uma vez de sete em sete semanas.

Cláusula 40.ª

Feriados

- 1- Deverão ser observados como feriados obrigatórios os 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, 8 e 25 de dezembro e o feriado municipal.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.
- 3- Em substituição do feriado municipal ou da Terça-Feira de Carnaval poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a instituição e os trabalhadores.

Cláusula 41.ª

Direito a férias

- 1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.
- 3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufrui-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.
- 5- Em caso de cessação do contrato de trabalho, as instituições ficam obrigadas a proporcionar o gozo de férias no momento imediatamente anterior.

Cláusula 42.ª

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
 - b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
 - c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.
- 4- Para efeitos do número anterior, são equiparadas a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 43.ª

Encerramento da instituição ou do estabelecimento

As instituições podem encerrar total ou parcialmente os seus serviços e equipamentos, entre 1 de maio e 31 de outubro, pelo período necessário à concessão das férias dos respectivos trabalhadores.

Cláusula 44.ª

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador.



- 2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário daquelas entidades.
- 4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges, os filhos, que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.
- 6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.
- 7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.
- 8- A instituição deverá marcar as férias do trabalhador-estudante respeitando o cumprimento das obrigações escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o seu plano de férias.
- 9- A instituição pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor actividade agrícola.

Cláusula 45.ª

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

- 1- O período de férias dos professores e dos prefeitos deve ser marcada no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.
- 2- O período de férias dos educadores de infância deverá, por via de regra, ser marcado entre 15 de junho e 15 de setembro.

Cláusula 46.ª

Férias e impedimento prolongado

- 1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.
- 2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de seis meses de efectivo serviço ao período de férias e respectivo subsídio.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.
- 4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 47.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

- 1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.
- 2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.ª

Faltas - Noção

- 1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.
- 3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.



- 4- O período de ausência a considerar no caso de um trabalhador docente não comparecer a uma reunião de presença obrigatória é de duas horas.
- 5- Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário, será tida como dia de falta a ausência ao serviço por cinco horas lectivas seguidas ou interpoladas.
- 6- O regime previsto no número anterior não se aplica aos professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.
- 7- São também consideradas faltas as provenientes de recusa infundada de participação em acções de formação ou cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem realizados nos termos do disposto na cláusula 11.ª

Cláusula 49.ª

Tipos de faltas

- 1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastas, sogros, genros e noras);
- c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
 - d) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:
 - 1- Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- 2- Prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adoptado ou enteado com mais de 12 anos de idade;
 - 3- Detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória;
- a) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa;
- b) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das normas legais aplicáveis;
- c) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - d) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;
 - e) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;
 - f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
 - g) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 4- No caso de o trabalhador ter prestado já o 1.º período de trabalho aquando do conhecimento dos motivos considerados nas alíneas *b*) e *c*) do número 2 desta cláusula, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte.
 - 5- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2.

Cláusula 50.ª

Comunicação das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.
- 3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.



Cláusula 51.ª

Prova das faltas justificadas

- 1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 2- A prova da situação de doença prevista na alínea *e*) do número 2 da cláusula 49.ª é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.
- 3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.
- 4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.
 - 5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a
 - 6- intervenção de junta médica.
- 7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.
- 8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 52.ª

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Salvo disposição legal em contrário, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:
- *a)* Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) Por motivos de cumprimento de disposições legais;
 - d) As previstas no número 2 da alínea e) do número 2 da cláusula 49.ª;
 - e) As previstas no número 3 da alínea e) do número 2 da cláusula 49.ª;
 - f) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 49.ª, quando superiores a 30 dias por ano;
- g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das que este, expressamente e por escrito, entenda dever retribuir.
- 3- Nos casos previstos na alínea *e*) do número 2 da cláusula 49.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.
- 4- No caso previsto na alínea *h*) do número 2 da cláusula 49.ª, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 53.ª

Efeitos das faltas injustificadas

- 1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.
- 2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.
- 3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.
- 4- Sem prejuízo, designadamente, do efeito disciplinar inerente à injustificação de faltas, exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e os professores do ensino secundário.



Cláusula 54.ª

Licença sem retribuição

- 1- As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da licenca.
 - 3- A resposta deverá ser dada igualmente por escrito nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.
 - 4- A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.
 - 5- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.
- 6- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
 - 7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.
 - 8- Terminado o período de licença sem retribuição, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

Cláusula 55.ª

Licença sem retribuição para formação

- 1- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.
 - 2- A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:
- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
 - b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.
 - 3- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 56.ª

Disposições gerais

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.
- 4- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas na presente convenção é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 57.ª

Enquadramento em níveis retributivos

As profissões e categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas em níveis retributivos de base de acordo com o anexo IV.



Cláusula 58.ª

Retribuição mínima mensal de base

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são mensalmente assegurados os montantes retributivos de base mínimos constantes do anexo V.

Cláusula 59.ª

Remuneração horária

1- O valor da remuneração horária é determinado pela seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) / (52 \times n)$$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal de base e *n* o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

2- Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e aos professores do ensino secundário, o período de trabalho a considerar para efeitos de determinação da remuneração horária é o correspondente, apenas, ao número de horas lectivas semanais estabelecido para o sector em que o docente se integra.

Cláusula 60.ª

Compensações e descontos

- 1- Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.
 - 2- O disposto no número anterior não se aplica:
- a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
- b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
 - c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;
- d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
- e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;
 - f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.
- 3- Com excepção das alíneas *a*) e *f*) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 61.ª

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20 % da retribuição mensal ou à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia, conforme o que lhes for mais favorável.

Cláusula 62.ª

Remuneração do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:
 - a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
 - b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções seguintes.
- 2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.
- 3- Não é exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação não tenha sido prévia e expressamente determinada pela instituição.



Cláusula 63.ª

Retribuição de trabalho normal em dia feriado

O trabalho em horário normal prestado em dia feriado, em instituição não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório de igual duração ou a acréscimo de 100 % da retribuição correspondente, por acordo das partes.

Cláusula 64.ª

Retribuição de trabalho por turnos

- 1- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador, nos termos do disposto no número 5 da cláusula 37.ª, o direito aos seguintes complementos de retribuição:
 - a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno 15 %;
 - b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos 25 %.
- 2- O complemento previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 65.ª

Remuneração do trabalho nocturno

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 66.ª

Retribuição do período de férias

- 1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.
- 3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos de gozo interpolado.

Cláusula 67.ª

Subsídio de Natal

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.
- 2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.
- 3- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:
- a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.
- 4- Cessando o contrato de trabalho, a instituição pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.
- 5- O subsídio de Natal será pago até 30 de novembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 68.ª

Diuturnidades

- 1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 21,00 €, em 2022, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.
- 2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que se vierem a vencer nos termos previstos no número seguinte.



- 3- O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades
- 4- Para atribuição de diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente a outras instituições particulares de solidariedade social, desde que, antes da admissão e por meios idóneos, o trabalhador faça a respectiva prova.
 - 5- Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela B do anexo V.

Cláusula 69.ª

Abono para falhas

- 1- O trabalhador que, no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 35,00 €, em 2022.
- 2- Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respectivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 70.ª

Refeição

- 1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal completa, por cada dia completo de trabalho.
- 2- Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 3,50 €, em 2022, por cada dia completo de trabalho.
- 3- Aos trabalhadores que, no interesse da instituição, nela devam permanecer no período nocturno será fornecida alimentação e alojamento gratuitos.
- 4- Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no número 2 às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no número 1 desta cláusula.
- 5- Aos trabalhadores a tempo parcial será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.
- 6- A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 71.ª

Remissão

As matérias relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade, trabalho de menores, trabalhadores com capa- cidade de trabalho reduzida, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, trabalhadores-estudantes e trabalhadores estrangeiros são reguladas pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar, designadamente pelas que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

SECÇÃO I

Trabalho de menores

Cláusula 72.ª

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a respectiva formação pessoal e profissional e prevenindo, de modo especial, quaisquer riscos para o respectivo desenvolvimento físico e psíquico.



2- Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8h00, nem depois das 18h00, no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7h00 e depois das 20h00 no caso de os não frequentarem.

Cláusula 73.ª

Admissão de menores

Só pode ser admitido a prestar trabalho, qualquer que seja a espécie e modalidade de pagamento, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidades física e psíquica adequadas ao posto de trabalho.

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 74.ª

Nocão

- 1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.
- 2- A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar.

Cláusula 75.ª

Horário de trabalho

- 1- O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.
- 2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos nos números seguintes.
- 3- O trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.
- 4- A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número anterior pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:
 - a) Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas: Dispensa até três horas semanais;
 - b) Igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas: Dispensa até quatro horas semanais;
 - c) Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas: Dispensa até cinco horas semanais;
 - d) Igual ou superior a 38 horas: Dispensa até seis horas semanais.
- 5- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

Cláusula 76.ª

Prestação de provas de avaliação

- 1- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos termos seguintes:
- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.
- 2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.
 - 3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessi-



dades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

4- Para efeitos de aplicação desta cláusula, consideram-se provas de avaliação os exames e outras provas escritas ou orais, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes os substituem ou os complementam, desde que de terminem directa ou indirectamente o aproveitamento escolar.

Cláusula 77.ª

Efeitos profissionais da valorização escolar

- 1- Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.
- 2- Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 78.ª

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o regime especial de organização de tempo de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á por acordo entre esta, os interessados e as estruturas representativas dos trabalhadores o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 79.ª

Princípio geral

- 1- A instituição deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.
- 2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo neste caso, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.
- 3- As acções de formação devem ocorrer durante o período normal trabalho, sempre que possível, contando a respectiva frequência para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.
- 4- Caso seja possível a sua substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho com perda de retribuição para a frequência de acções de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.
- 5- As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

Cláusula 80.ª

Objectivos

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições;
- b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- c) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial;
- d) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da condição laboral do trabalhador.



Cláusula 81.ª

Formação contínua

- 1- No âmbito da formação contínua, as instituições devem:
- a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;
- b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.
- 2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada instituição.
- 3- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 40 horas a partir de 2019.
- 4- As horas de formação certificada que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.
- 5- O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, acções de formação certificada que tenham correspondência com a actividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.
- 6- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas que correspondam à formação ou educação adquirida.

Cláusula 82.ª

Formação de reconversão

- 1- A instituição promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:
- a) Condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;
- b) Necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.
- 2- Tais acções destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores delas objecto para o exercício de uma nova actividade, na mesma ou noutra entidade.

Cláusula 83.ª

Formação nos contratos de trabalho para jovens

Sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a escolaridade mínima obrigatória, as instituições, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas, devidamente certificadas, devem promover acções de formação profissional ou educacional que garantam a aquisição daquela escolaridade e, pelo menos, o nível II de qualificação.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 84.ª

Princípios gerais

- 1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, asseguradas pela instituição.
- 2- A instituição é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 85.ª

Obrigações do empregador

As instituições são obrigadas a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, devendo aplicar e fazer aplicar as medidas necessárias e adequadas, tendo em conta os princípios legalmente consignados.



Cláusula 86.ª

Obrigações do trabalhador

O trabalhador tem obrigação de zelar:

- a) Pela segurança e saúde próprias, designadamente, sujeitando-se à realização dos exames médicos, promovidos pela entidade empregadora;
 - b) Pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões.

Cláusula 87.ª

Representantes dos trabalhadores

- 1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.
 - 2- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:
 - a) Empresas com menos de 61 trabalhadores Um representante;
 - b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores Dois representantes;
 - c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores Três representantes;
 - d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores Quatro representantes;
 - e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores Cinco representantes;
 - f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores Seis representantes;
 - g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores Sete representantes.
 - 3- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.
- 4- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

Cláusula 88.ª

Comissões de segurança, higiene e saúde

Podem ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária, com vista a planificar e propor a adopção de medidas tendentes a optimizar o nível da prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como avaliar o impacto da respectiva aplicação.

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.ª

Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal em vigor a cada momento.

Cláusula 90.ª

Exercício da acção disciplinar

- 1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.
- 2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, sem prejuízo da aplicação de prazos prescricionais da lei penal, quando aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 91.ª

Segurança Social - Princípios gerais

As instituições e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de Segurança Social que os abranjam nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.



Cláusula 92.ª

Invalidez

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade empregadora, esta diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 93.ª

Constituição

- 1- É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.
- 2- Por cada representante efectivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.
- 3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efectivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.
- 4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 94.ª

Normas de funcionamento

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

Cláusula 95.ª

Competências

- 1- Compete à comissão paritária:
- a) Interpretar e integrar o disposto nesta convenção;
- b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração.
- 2- Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, a comissão deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.

Cláusula 96.ª

Deliberações

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



CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finais

Cláusula 97.ª

Diferenças salariais

1- As tabelas salariais constantes da presente revisão do CCT produzem efeitos a 1 de julho de 2022;

Cláusula 98.ª

Regime

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

Cláusula 99.ª

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, com as alterações constantes dos acordos de revisão publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021 e, n.º 44, de 29 de novembro de 2021.

ANEXO I

Definição de funções

Barbeiros e cabeleireiros

Barbeiro-cabeleireiro - Executa corte de cabelos e barba, bem como penteados, permanentes e tinturas de cabelo.

Barbeiro - Procede à lavagem da cabeça e executa corte de cabelo e barba.

Cabeleireiro - Executa corte de cabelo, mise-en-plis, penteados e tinturas de cabelo.

Cobradores

Cobrador - Procede, fora da instituição, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos.

Contínuos, guardas e porteiros

Contínuo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

Guarda ou guarda-rondista - Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

Paquete - É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções de contínuo.

Porteiro - Atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir; vigia e controla entradas e saídas de utentes; recebe a correspondência e controla as entradas e saídas de mercadorias e veículos.

Electricistas

Ajudante - É o electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais enquanto não ascende à categoria de pré-oficial.

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

Chefe de equipa/oficial principal - Executa as tarefas que exigem um nível de conhecimentos e polivalência superior ao exigível ao oficial electricista ou, executando as tarefas mais exigentes, dirige os trabalhos de um nível de electricistas; substitui o chefe de equipa nas suas ausências.



Encarregado - Controla e coordena os serviços de um nível de profissionais electricistas nos locais de trabalho.

Oficial electricista - Instala, conserva e prepara circuitos e aparelhagem eléctrica em habitações, estabelecimentos e outros locais, para o que lê e interpreta desenhos, esquemas e outras especificações técnicas.

Pré-oficial - É o electricista que coadjuva os oficiais e que, em cooperação com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Fogueiros

Fogueiro - Alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.

Chegador ou ajudante de fogueiro - Assegura o abastecimento de combustível para o gerador de vapor, de carregamento manual ou automático, e procede à limpeza do mesmo e da secção em que está instalado, sob a orientação e responsabilidade do fogueiro.

Médicos

Director de serviços clínicos - Organiza e dirige os serviços clínicos.

Médico de clínica geral - Efectua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afecções e lesões do organismo; efectua pequenas intervenções cirúrgicas.

Médico especialista - Desempenha as funções fundamentais do médico de clínica geral, mas especializa-se no tratamento de certo tipo de doenças ou num ramo particular de medicina, sendo designado em conformidade.

Psicólogo e sociólogo

Psicólogo - Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afectam o indivíduo; investiga os factores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos.

Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inadaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Sociólogo - Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependências das sociedades humanas. Interpreta as condições e transformações do meio sociocultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interacção que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da actividade humana influencia e depende de condições socioculturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as actividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela instituição.

Telefonistas

Telefonista - 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.

Trabalhadores administrativos

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da instituição; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; prepara os fundos



destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de departamento - Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da instituição, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, 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.

As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

Chefe de secção - Coordena e controla o trabalho numa secção administrativa.

Contabilista - 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 da 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 e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de 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. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Director de serviços - Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da instituição; colabora na determinação da política da instituição; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Documentalista - Organiza o núcleo de documentação e assegura o seu funcionamento ou, inserido num departamento, trata a documentação tendo em vista as necessidades de um ou mais sectores da instituição; faz a selecção, compilação, codificação e tratamento da documentação; elabora resumos de artigos e de documentos importantes e estabelece a circulação destes e de outros documentos pelos diversos sectores da instituição; organiza e mantém actualizados os ficheiros especializados; promove a aquisição da documentação necessária aos objectivos a prosseguir; faz arquivo e ou registo de entrada e saída da documentação.

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

Escriturário principal/subchefe de secção - Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes que obriguem à tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora directamente com o chefe da secção e no impedimento deste coordena ou controla as tarefas de um nível de trabalhadores administrativos ou actividades afins.

Estagiário - Auxilia os escriturários ou outros trabalhadores de escritório, preparando-se para o exercício das funções que vier a assumir.



Guarda-livros - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos e sintéticos, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício; colabora nos inventários das existências; prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos; superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados, sendo responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é- lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Operador de computador - Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detectados, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

Operador de máquinas auxiliares - Opera com máquinas auxiliares de escritório, tais como fotocopiadores e duplicadores, com vista à reprodução de documentos, máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de processamento de texto - Escreve cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações, utilizando máquina de escrever ou processador de texto; revê a documentação a fim de detectar erros e procede às necessárias correcções; opera fotocopiadoras ou outros equipamentos a fim de reproduzir documentos, executa tarefas de arquivo.

Recepcionista - Recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respectivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Secretário - Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direcção da instituição; redige actas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Secretário-geral - Dirige exclusivamente, na dependência da direcção, administração ou da mesa administrativa da instituição, todos os seus serviços; apoia a direcção, preparando as questões a por ela decidir.

Tesoureiro - Superintende os serviços da tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores da caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante do valor em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhadores da agricultura

Ajudante de feitor - Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência.

Capataz - Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Caseiro - Superintende, de acordo com as instruções da entidade empregadora, trabalhadores contratados com carácter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.

Encarregado de exploração ou feitor - Coordena a execução dos trabalhos de todos os sectores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respectiva exploração.

Guarda de propriedades ou florestal - Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respectivas culturas.

Hortelão ou trabalhador horto florícola - Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.

Jardineiro - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.

Operador de máquinas agrícolas - Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Trabalhador agrícola - Executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.



Tratador ou guardador de gado - Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino, suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maioral ou campino quando maneia gado bravo.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de acção directa:

- 1- Trabalha directamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:
 - a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;
- b) Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;
 - c) Assegura a alimentação regular dos utentes;
 - d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;
- e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;
- f) Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;
 - g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;
 - h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas.
- 2- Caso a instituição assegure apoio domiciliário, compete ainda ao ajudante de acção directa providenciar pela manutenção das condições de higiene e salubridade do domicílio dos utentes.
- 3- Sempre que haja motivo atendível expressamente invocado pelo utente, pode a instituição dispensar o trabalhador da prestação de trabalho no domicílio daquele.

Ajudante de acção educativa - Participa nas actividades sócio-educativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto directamente relacionados com a criança; vigia as crianças durante o repouso e na sala de aula; assiste as crianças nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo.

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência - Procede ao acompanhamento diurno ou nocturno dos utentes, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de actividades sócio-educativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia-os nos trabalhos que tenham de realizar.

Ajudante de ocupação - Desempenha a sua actividade junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo e recreativo, segundo o plano de actividades apreciado pela técnica de actividades de tempos livres. Colabora no atendimento dos pais das crianças.

Auxiliar de acção médica - Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de acção médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à recepção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de acção médica.

Auxiliar de laboratório - Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.

Maqueiro - Procede ao acompanhamento e transporte de doentes a pé, de cama, maca ou cadeira, para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou das consultas externas; efectua o transporte de cadáveres; colabora com os respectivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas actividades; procede à limpeza das macas.

Trabalhadores auxiliares

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) - Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à



distribuição de correspondência e valores por protocolo; efectua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.

Trabalhadores de comércio e armazém

Caixa de balcão - Efectua o recebimento das importâncias devidas por fornecimento; emite recibos e efectua o registo das operações em folhas de caixa.

Caixeiro - Vende mercadorias directamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que este deseja, anuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; recebe encomendas; colabora na realização dos inventários.

Caixeiro-chefe de secção - Coordena e orienta o serviço de uma secção especializada de um sector de vendas.

Caixeiro-encarregado - Coordena e controla o serviço e o pessoal de balcão.

Empregado de armazém - Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento; acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra a entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização de inventários.

Encarregado de armazém - Coordena e controla o serviço e o pessoal de armazém.

Encarregado do sector de armazém - Coordena e controla o serviço e o pessoal de um sector do armazém. Fiel de armazém - Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de stocks; colabora na realização de inventários.

Trabalhadores de construção civil

Auxiliar menor - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos. *Capataz* - É o trabalhador designado de um nível de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos - Trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra.

Carpinteiro de tosco ou cofragem - Executa e monta estruturas de madeira sem moldes para fundir betão. Encarregado fiscal - Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e o caderno de encargos.

Encarregado de obras - Superintende na execução de uma obra, sendo responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais à sua disposição.

Estucador - Executa esboços, estuques e lambris e respectivos alinhamentos.

Pedreiro - Executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos; faz assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares. Pode ser designado por trolha.

Pintor - Executa qualquer trabalho de pintura; procede ao assentamento de vidros.

Servente - Executa tarefas não específicas.

Enfermeiros

Enfermeiro - É o profissional habilitado com um curso de enfermagem legalmente reconhecido, a quem foi atribuído um título profissional que lhe reconhece competência técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao individuo, família, grupos e comunidade aos níveis da prevenção primária, secundária e terciária. O nível do desenvolvimento da autonomia técnico-científica determina: Conceber, organizar, coordenar, executar, supervisionar e avaliar intervenções de enfermagem, requeridas pelo estado de saúde do indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção da saúde, prevenção da doença, tratamento e reabilitação; decidir sobre técnicas e meios a utilizar na prestação de cuidados de enfermagem; utilizar técnicas próprias da profissão de enfermagem com vista à manutenção e recuperação de funções vitais; preparar e decidir sobre a administração da terapêutica prescrita, detetar os efeitos e atuar em conformidade; participar na elaboração e concretização de protocolos referentes a normas e critérios para administração de tratamentos e medicamentos; orientar o utente sobre a administração e utilização de medicamentos e tratamentos; realizar e participar em trabalhos de investigação da área da enfermagem; colaborar e ou orientar ou coordenar o processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

Enfermeiro especialista - É o profissional que desenvolve, para além dos conteúdos funcionais descritos para a categoria de enfermeiro, competências inerentes ao seu domínio de especialização em enfermagem, nomeadamente de reabilitação, saúde mental e psiquiátrica, médico-cirúrgica, saúde infantil e pediátrica, saúde



materna e obstétrica; saúde na comunidade e nesta tendo em conta os acréscimos de competências em outras áreas, nomeadamente, geriatria e cuidados paliativos, identificando necessidades específicas e promovendo a melhor utilização dos recursos, adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar. Desenvolve e colabora na formação realizada nas unidades ou serviço, orienta os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que respeita à definição e utilização de indicadores, colabora na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade funcional de os adequar às necessidades existentes.

Enfermeiro chefe/coordenador - Para além das funções inerentes à categoria de enfermeiro e de enfermeiro especialista, caso o seja, o seu conteúdo funcional é sempre integrado e indissociável da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, nomeadamente: Gestão do serviço ou unidade de cuidados; supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa; planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualdade dos cuidados de enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação; decidir a afetação de meios. Gere e supervisiona a prestação de cuidados, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades, nomeadamente através da elaboração de planos de trabalho. Colabora na avaliação do desempenho para os enfermeiros; assegura o cumprimento das orientações relativas à higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora; dinamiza a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados; promove a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições.

Enfermeiro diretor - Compete-lhe, nomeadamente: Elaborar o plano e o relatório anual de atividades de enfermagem em articulação com o plano e relatório global da instituição; participar na definição das metas organizacionais, compatibilizando os objetivos do estabelecimento com a filosofia e objetivos da profissão de enfermagem; definir padrões de cuidados de enfermagem e indicadores de avaliação do serviço de enfermagem do estabelecimento ou estabelecimentos de acordo com os valores da instituição e da profissão; criar ou manter um efetivo sistema de classificação do grau de dependência de utentes, no âmbito da enfermagem, que permita determinar as necessidades em cuidados de enfermagem; elaborar propostas de admissão de enfermeiros e propor a sua distribuição em articulação com os enfermeiros chefes, os quais coordena; participar na mobilidade de enfermeiros, mediante critérios previamente estabelecidos; coordenar estudos para determinação de custos/benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem; definir metas no âmbito da formação e investigação; avaliar o desempenho dos enfermeiros com cargos de gestão e colaborar na avaliação dos outros enfermeiros; excecionalmente, presta cuidados de enfermagem, tendo em vista a orientação e/ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

Trabalhadores de farmácia

A) Farmacêuticos

Director técnico - Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

Farmacêutico - Coadjuva o director técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

B) Profissionais de farmácia

Técnico de farmácia - É o trabalhador que desenvolve actividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticos, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso dos medicamentos.

Auxiliar de farmácia - Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, ou os técnicos de farmácia, sob controlo



do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àqueles trabalhadores e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Ajudante de farmácia (residual) - Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Ajudante técnico de farmácia (residual) - Executa todos os actos inerentes ao exercício farmacêutico, sob controlo do farmacêutico; vende medicamentos ou produtos afins e zela pela sua conservação; prepara manipulados, tais como solutos, pomadas, xaropes e outros.

(Os actuais postos de trabalho desempenhados por trabalhadores com a categoria de ajudante de farmácia e ajudante técnico de farmácia são a extinguir quando vagarem, não sendo admitidos para o futuro trabalhadores para as referidas categorias).

Praticante - Inicia-se na execução de actos inerentes ao exercício farmacêutico, exceptuando a venda de medicamentos e a venda dos que exijam a apresentação de receita médica, consoante se encontre no 1.º ou 2.º ano.

Trabalhadores com funções de chefia nos serviços gerais

Chefe dos serviços gerais - Organiza e promove o bom funcionamento dos serviços gerais; superintende a coordenação geral de todas as chefias da área dos serviços gerais.

Encarregado (serviços gerais) - Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado geral (serviços gerais) - Coordena e orienta a actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

Encarregado de sector - Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene no trabalho; requisita produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respectivo sector.

Encarregado de serviços gerais - Organiza, coordena e orienta a actividade desenvolvida pelos encarregados de sector sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Auxiliar de educação - Elabora planos de actividade das classes, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância e colaborando com estes no exercício da sua actividade.

Educador de estabelecimento - Exerce funções educativas em estabelecimentos sócio-educativos, incluindo os dirigidos às pessoas com deficiência, prestando aos respectivos utilizadores todos os cuidados e orientações necessários ao seu desenvolvimento físico, psíquico e afectivo.

Educador de infância - Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente psicomotor, afectivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada.

Prefeito - Acompanha as crianças e os jovens, em regime de internato ou semi-internato, nas actividades diárias extra-aulas, refeições, sala de estudo, recreio, passeio, repouso, procurando consciencializá-los dos deveres de civilidade e bom aproveitamento escolar.

Professor - Exerce actividade pedagógica em estabelecimentos sócio-educativos.

Trabalhadores com funções técnicas

Arquitecto - Concebe e projecta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projecto. Elabora, por vezes, projectos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.

Conservador de museu - Organiza, adquire, avalia e conserva em museu colecções de obras de arte, objectos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a actividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito fun-



cionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das colecções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares.

Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as coleções existentes no museu.

Consultor jurídico - Consulta, estuda e interpreta leis; elabora pareceres jurídicos sobre assuntos pessoais, comerciais ou administrativos, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

Engenheiro agrónomo - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e faz pesquisas e ensaios, de modo a obter um maior rendimento e uma melhor qualidade dos produtos. Pode dedicar-se a um campo específico de actividades, como, por exemplo, pedagogia, genética, sanidade vegetal, construções rurais, hidráulica agrícola, horticultura, arboricultura, forragem, nutrição animal e vitivinicultura.

Engenheiro civil (construção de edifícios) - Concebe e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, electrotécnicos e químicos, arquitectos e arquitectos paisagistas, no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

Engenheiro electrotécnico - Estuda, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais a utilizar e os métodos de fabrico; calcula o custo da mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhagem eléctrica, e certifica-se de que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança.

Engenheiro silvicultor - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de protecção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, selecção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento.

Pode dedicar-se a um campo específico de actividade, tal como silvo-pastorícia, protecção e fomento de caça e pesca (em águas interiores.)

Engenheiro técnico (construção civil) - Projecta, organiza, orienta e fiscaliza trabalhos relativos à construção de edificios, funcionamento e conservação de sistemas de distribuição ou escoamento de águas para serviços de higiene, salubridade e irrigação; executa as funções do engenheiro civil no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas pela lei.

Engenheiro técnico agrário - Dirige trabalhos de natureza agro-pecuária, pondo em execução processos eficientes para a concretização de programas de desenvolvimento agrícola; presta assistência técnica, indicando os processos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos e garantir a eficácia das operações agrícolas; estuda problemas inerentes à criação de animais, sua alimentação e alojamento para melhoramento de raças. Pode dedicar-se a um campo específico da agricultura, como, por exemplo, zootecnia, hidráulica agrícola, viticultura, floricultura, horticultura e outros.

Engenheiro técnico (electromecânica) - Estuda, concebe e projecta diversos tipos de instalações eléctricas e equipamentos de indústria mecânica; prepara e fiscaliza a sua fabricação, montagem, funcionamento e conservação; executa as funções de engenheiro electrotécnico ou engenheiro mecânico no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas por lei.

Técnico superior de laboratório - Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.

Veterinário - Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, seleccionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais



que se destinam ao matadouro e inspecciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; inspecciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar que estão nas condições exigidas.

Trabalhadores gráficos

Compositor manual - Combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras, composição mecânica; efectua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efectuada utilizando máquina adequada (exemplo, ludlouw), que funde, através da junção de matrizes, linhas blocos, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.

Compositor mecânico (linotipista) - Opera uma máquina de composição mecânica a quente (tipo linotype ou intertype); executa composição mecânica, regulando e accionando a máquina dentro das mesmas regras tipográficas; tecla um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matriz pretendido; verifica a qualidade de fundição e vigia o reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas resultantes de acidente ou avaria com carácter normal que impeçam o funcionamento.

Costureiro de encadernação - Cose manual e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único; informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Pode ainda exercer funções de operador de máquina de coser.

Encadernador - Executa a totalidade ou as principais tarefas de que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; encaderna livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

 ${\it Encadernador-dourador} \ - \ {\it Desempenha} \ a \ {\it generalidade} \ das \ funções \ referidas \ quer \ para \ o \ dourador \ quer \ para \ o \ encadernador.$

Fotocompositor - Opera uma máquina de composição mecânica a frio; carrega a câmara fotográfica; regula o componedor e dispositivos de justificação; assegura o tipo de letra, espaços e disposições do original da maqueta; corrige a luz e elimina linhas incorrectas. Em algumas unidades, terminada a operação ou exposto todo o filme, envia-o para o laboratório. Zela pela conservação e lubrificação.

Fotógrafo - Fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção; calcula os factores para cada cor em trabalhos a cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base; revela, fixa, lava e sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; utiliza equipamento electrónico para o desempenho das suas funções.

Impressor (litografia) - Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flandres, indirectamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha; imprime em plano directamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres; faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efectua correcções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efectua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos; prepara as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar; tira prova em prelos mecânicos.

Impressor tipográfico - Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efectua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada e regula a distância, a pressão e a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração; prepara as tintas que utiliza; executa trabalhos



a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências; assegura a manutenção da máquina. Pode ser especializado num tipo particular de máquina.

Montador - Monta manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.

Operador manual - Auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retiração junto às esquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas; efectua correcções manuais a defeitos ou emendas.

Operador de máquinas (encadernação ou acabamentos) - Regula e conduz uma máquina de encadernação ou de acabamentos: dobra, cose, alça (folhas ou cadernos), encasa, brocha, pauta, plastifica, enverniza, doura (por purpurina, por película ou em balancé), executa colagem ou contracolagem; observa a perfeição do trabalho e corrige-o sempre que necessário; assegura a manutenção. Pode operar máquinas polivalentes.

Perfurador de fotocomposição - Perfura, numa unidade de compor com teclado próprio, fita de papel, fita magnética ou outro suporte adequado, composição justificada ou sem qualquer justificação, destinada a codificação e revelação; monta a unidade de contagem segundo o tipo de letra; abastece a máquina; retira a fita perfurada.

Restaurador de folhas - Restaura pergaminhos e folhas de papel manuscritos e impressos; limpa folhas e procede ao restauro, aplicando pedaços de pergaminho e papel japonês e dando-lhe a tonalidade adequada, faz a pré-encadernação dos livros.

Teclista monotipista - Perfura, em papel, uma memória de código para o comando das fundidoras-compositoras; tem conhecimentos básicos de composição manual, prepara o teclado, através de indicações recebidas no original ou que ele mesmo faz, sobre medida, corpo e operações de regular o tambor de justificação, caixa de calibragem e outros acessórios e elementos eventuais para o trabalho a realizar; elabora um memorando dos intermediários utilizados na perfuração, a fim de o fundidor introduzir as matrizes necessárias para a fundição; retira a fita perfurada para a entregar ao fundidor; procede às operações de manutenção, limpeza e lubrificação.

Transportador - Transporta, por meio de prensa adequada, motivos, textos ou desenhos, em gravura, para um papel-matriz resinoso (flan), que depois molda, através da pressão e do calor em máquina adequada, num cliché de borracha vulcanizada ou termoplásticos; elimina resíduos e verifica a altura da gravação e espessura do *cliché*.

Trabalhadors de hotelaria

Ajudante de cozinheiro - Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

Chefe de compras/ecónomo - Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém actualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Cozinheiro - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confecção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Cozinheiro-chefe - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou susceptíveis de aquisição e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confecção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confecção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confecções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confecção das respectivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Despenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os



em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efectua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão - Ocupa-se do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de mesa - Serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, os vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a louça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas.

Empregado de quartos/camaratas/enfermarias - Arruma e limpa os quartos de um andar/camaratas ou enfermarias, bem como os respectivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos e enfermarias.

Empregado de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a qualidade e quantidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas, para posterior contabilização; é encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os produtos descritos.

Encarregado de parque de campismo - Dirige, colabora, orienta e vigia todos os serviços do parque de campismo e turismo de acordo com as directrizes superiores; vela pelo cumprimento das regras de higiene e assegura a eficiência da organização geral do parque; comunica às autoridades competentes a prática de irregularidade pelos campistas; é o responsável pelo controlo das receitas e despesas, competindo-lhe fornecer aos serviços de contabilidade todos os elementos de que estes careçam; informa a direcção das ocorrências na actividade do parque e instrui os seus subordinados sobre os trabalhos que lhes estão confiados.

Pasteleiro - Confecciona e guarnece produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados: elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

Trabalhadores de lavanaria e de roupas

Costureira/alfaiate - Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confecção, consertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confecção.

Engomador - Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Lavadeiro - Procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a e assegura outros trabalhos da secção.



Roupeiro - Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos da secção.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Bordadeira (tapeçarias) - Borda tapeçarias, seguindo padrões e técnicas determinados, com pontos diversos, utilizando uma tela de base. Pode dedicar-se a um tipo de ponto, sendo designado em conformidade, como, por exemplo, bordadeira de tapetes de Arraiolos.

Carpinteiro - Constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamentos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Dourador de ouro fino - Procede à aplicação de folhas de ouro fino em obras de talha, molduras, mobiliário e outras superfícies de madeira, que previamente aparelha, com primários específicos; executa acabamentos e patinados.

Ebanista - Fabrica, normalmente com madeiras preciosas, móveis e outros objectos de elevado valor artístico, com embutidos, utilizando ferramentas manuais ou mecânicas. Possui conhecimentos específicos sobre concepção, desenho e execução de móveis e embutidos de elevada qualidade. Por vezes é incumbido de efectuar restauros.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

Entalhador - Escolhe, predominantemente, motivos em madeira em alto ou em baixo-relevo; procede à restauração ou conserto de determinadas peças, tais como imagens e móveis de estilo.

Estofador - Executa operações de traçar, talhar, coser, enchumaçar, pegar ou grampar na confecção de estofos, arranjos e outras reparações em móveis ou superfícies a estofar.

Marceneiro - Fabrica, monta, transforma, folheia e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Mecânico de madeiras - Opera com máquinas de trabalhar madeira, designadamente máquinas combinadas, máquinas de orlar, engenhos de furar, garlopas, desengrossadeiras, plainas, tornos, tupias e outros.

Pintor-decorador - Executa e restaura decorações em superfícies diversas, servindo-se de tintas, massas e outros materiais. Por vezes pinta e restaura mobiliários de elevado valor artístico e executa douramentos a outro

Pintor de lisos (madeira) - Executa pinturas, douramentos e respectivos restauros em madeira lisa, a que previamente aplica adequado tratamento com aparelho de cré e uma lavagem com cola de pelica. Executa as tarefas do dourador de madeira quando necessita de dourar.

Pintor de móveis - Executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar; pinta também letras e traços.

Polidor de móveis - Dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados.

Serrador de serra de fita - Regula e manobra uma máquina com uma ou mais serras de fita com ou sem alimentador.

Subencarregado - Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

Trabalhadores metalúrgicos

Bate-chapas - Procede à execução e reparação de peças em chapa fina, enforma e desempena por martelagem.

Batedor de ouro em folha - Bate ouro em folha, servindo-se de martelos e livros apropriados, a fim de lhe diminuir a espessura e aumentar a superfície; funde, vaza e lamina o ouro antes de o bater.

Canalizador (picheleiro) - Procede à montagem, conservação e reparação de tubagens e acessórios de canalizações para fins predominantemente domésticos; procede, quando necessário, à montagem, reparação e conservação de caleiras e algerozes.

Cinzelador de metais não preciosos - Executa trabalhos em relevo ou lavrados nas chapas de metal não precioso, servindo-se de cinzéis e outras ferramentas manuais. Trabalha a partir de modelos ou desenhos que lhe são fornecidos ou segundo a própria inspiração.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

Fundidor-moldador em caixas - Executa moldações em areia, em cujo interior são vazadas ligas metálicas em fusão, a fim de obter peças fundidas.

Serralheiro civil - Constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Serralheiro mecânico - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se



nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Subencarregado - Auxilia o encarregado e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.

Trabalhadores de panificação

Ajudante de padaria - Corta, pesa, enrola e tende a massa a panificar, a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisoras, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o amassador e o forneiro. Pode também ser designado por manipulador ou panificador.

Amassador - Amassa manualmente ou alimenta, regula e assegura o funcionamento de máquinas utilizadas na amassadura da farinha a panificar, sendo responsável pelo bom fabrico do pão e produtos afins; manipula as massas e refresca os iscos nas regiões em que tal sistema de fabrico seja adoptado; substitui o encarregado de fabrico nas suas faltas e impedimentos.

Aprendiz - Faz a aprendizagem para desempenhar as tarefas de amassador ou forneiro.

Encarregado de fabrico - É o responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e a disciplina do pessoal de fabrico.

Forneiro - Alimenta, regula e assegura o funcionamento do forno destinado a cozer pão e produtos afins, sendo responsável pela boa cozedura do pão bem como pelo enfornamento e saída.

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora - É o trabalhador que, de acordo com modelos, técnicas e instrumentos, avalia, planeia e intervém, junto dos utentes de todas as faixas etárias, nas áreas da psicomotricidade (intervenção precoce, reeducação e terapia psicomotora), da actividade motora adaptada (condição física, recreação e desporto adaptado), da autonomia social (competências sociais, cognitivas e de adaptação conducentes à autonomia e independência do indivíduo em diferentes contextos, ao nível do indivíduo, da família e da comunidade), e ainda nos domínios das acessibilidades e das ajudas técnicas.

Auxiliar de actividades ocupacionais - É o trabalhador que acompanha os jovens dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia os jovens na realização de actividades, dentro ou fora da sala, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Arquivista - Classifica e arquiva as obras recebidas no arquivo; regista as entradas e saídas de livros; elabora fichas dos utentes para envio de obras pelo correio, confrontando e registando os nomes e endereços em negro e em braille; mantém-se actualizado relativamente à saída de novas publicações em braille.

Encarregados de emprego protegido e empresas de inserção - Coordena e controla as tarefas executadas por um número de trabalhadores, executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Encarregado de oficina - Coordena e dirige os trabalhos da oficina; ministra formação e aperfeiçoamento profissional.

Formador - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área científico-tecnológica específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas: elabora o programa da área formativa a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos e técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formadores; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como áudio-visuais, jogos pedagógicos e documentação; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos; avalia as sessões de formação, utilizando técnicas e instrumentos de avaliação, tais como inquéritos, questionários, trabalhos práticos e observação. Por vezes elabora, aplica e classifica testes de avaliação. Pode elaborar ou participar na elaboração de programas de formação.

Impressor - Predominantemente, assegura o funcionamento de máquinas de impressão, para impressão em braille.

Monitor - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas; elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respectiva repetição e correcção; elabora, aplica e classifica



testes de avaliação tais como questionários e inquéritos. Elabora ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de selecção de candidatos e formandos.

Revisor - Procede à leitura de provas de texto.

Técnico de braille - Ensina invisuais a ler e escrever braille.

Técnico de reabilitação - Aplica determinado sistema de reabilitação numa área específica de deficientes.

Tradutor - Traduz para braille textos de natureza diversa, designadamente técnica e cultural, após leitura dos mesmos, para que não haja alteração das ideias fundamentais do original.

Monitor de CAO (actividades ocupacionais) - De acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, participa na definição das actividades a desenvolver, elabora os programas das áreas temáticas definidas, selecciona os métodos essencialmente demonstrativos a utilizar, prepara e desenvolve as actividades diárias, participa nos projectos de centro e nos processos de avaliação individual.

Monitor/formador de habilitação e reabilitação - É o trabalhador que ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização de acções de formação.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

Abastecedor - Fornece carburantes nos postos e bombas abastecedoras, competindo-lhe também cuidar das referidas bombas; presta assistência aos clientes, nomeadamente na verificação do óleo do motor, da água e da pressão dos pneus.

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega directamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Encarregado - É o trabalhador que nas garagens, estações de serviço, postos de abastecimento, parques de estacionamento e estabelecimentos de venda de combustíveis, lubrificantes e pneus representa a entidade empregadora; atende os clientes, cobra e paga facturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

Motorista de ligeiros - Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efectua a carga e descarga.

Motorista de pesados - Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Dietista - Aplica conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.

Higienista oral - É o trabalhador que participa na realização de actividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde; prestação de cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

Ortoprotésico - Avalia os indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correcção do aparelho locomotor, ou à sua substituição no caso de amputações e desenvolvimento de acções visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respectivo ajustamento, quando necessário.

Ortoptista - Desenvolve actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realiza exames para correcção refractiva e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programa e utiliza terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; leva a cabo acções de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Técnico de análises clínicas e saúde pública - Desenvolve actividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e



modelos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica - É o trabalhador que executa tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, óptica e electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realização de montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; execução e controlo das diversas fases da técnica citológica.

Técnico de audiologia - Desenvolve actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

Técnico de cardiopneumologia - Desenvolve actividades técnicas para o estudo funcional e da capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões, bem como ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação e ainda no desenvolvimento de acções terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica.

Técnico de medicina nuclear - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de acções nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e sinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioactivos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de neurofisiologia - Realiza registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computorizadas.

Técnico de prótese dentária - É o trabalhador que participa na realização de actividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

Técnico de radiologia - Realiza todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico; programa, executa e avalia todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utiliza técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de radioterapia - Desenvolve actividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e follow-up do doente; prepara, verifica, assenta e manobra aparelhos de radioterapia; actua nas áreas de utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de reabilitação/fisioterapeuta - Analisa e avalia o movimento e a postura, baseadas na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade da promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, da incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objectivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.

Técnico de reabilitação/terapeuta da fala - Desenvolve actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita, mas também outras formas de comunicação não verbal.

Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional - Avalia, trata e habilita indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em actividades seleccionadas consoante o objectivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/utente; actua ao nível da prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

Técnico de saúde ambiental - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de actividades de identificação, caracterização e redução de factores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de acções de saúde ambiental e em acções de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolvimento de acções de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e actividades com interacção no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

B) Técnicos

Cardiografista - Executa electrocardiogramas, vetocardiogramas, fonocardiogramas e outros, utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente para o exame e observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação dos traçados.

Dietista - Elabora regimes alimentares para indivíduos sãos e doentes; recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam; calcula as percentagens de



proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo; consulta tabelas sobre valor calórico dos alimentos; procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos.

Electroencefalografista - Faz electroencefalogramas, utilizando um electroencefalógrafo; prepara o doente para esse tipo de exame (colocação dos eléctrodos e preparação psicológica do examinado); observa durante a sua execução tudo quanto possa contribuir para uma boa interpretação do traçado.

Fisioterapeuta - Utiliza, sob prescrição médica, diferentes técnicas e métodos, designadamente exercícios terapêuticos, treino funcional para as actividades da vida diária, técnicas de facilitação neuromuscular, cinesiterapia respiratória, drenagem e outros, a fim de evitar a incapacidade quanto possível e obter a máxima recuperação funcional do indivíduo. Pode utilizar outras técnicas, como sejam a hidroterapia, as massagens e a electroterapia.

Pneumografista - Executa exames funcionais respiratórios (espirometria, mecânica ventilatória, provas farmacodinâmicas, difusão, gasometria arterial e ergometria),utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente de acordo com o tipo de exame a efectuar; controla o desenrolar dos exames, vigiando os aparelhos da função respiratória e a reacção do doente; regista e efectua os cálculos dos resultados obtidos.

Preparador de análises clínicas - Executa análises, depois de ter recebido ou feito colheita de amostras de produtos biológicos; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; lava e procede à manutenção do material específico. Pode ser especializado em aparelhos de alta complexidade técnica, como analisadores automáticos, similares e outros.

Radiografista - Obtém radiografias, utilizando aparelhos de raios x, para o que prepara o doente, tendo em vista o tipo de exame pretendido; manipula os comandos do aparelho para regular a duração da exposição e a intensidade da penetração da radiação; faz registos dos trabalhos executados.

Radioterapeuta - Utiliza aparelhos de radiações ionizantes com fins terapêuticos; prepara o doente de acordo com o tipo de tratamento a efectuar; controla o desenrolar dos tratamentos, vigiando aparelhos apropriados, regista os trabalhos efectuados.

Técnico de análises clínicas - Procede à colheita de tomas para análises; prepara e ensaia reagentes, meios de cultura e solutos padrão correntes; manipula, pesquisa e doseia produtos biológicos, executa culturas, técnicas e caracterizações hematológicas; escolhe a técnica e o equipamento mais adequados ao trabalho a efectuar; faz a testagem das técnicas usadas e a usar, calculando os factores aferidos da precisão e exactidão dos métodos e o respectivo coeficiente de averiguação; observa os diferentes fenómenos, identifica-os e regista-os conforme os padrões estabelecidos. É o primeiro responsável pelos dados fornecidos de acordo com os estudos e determinações que efectua. Pode desenvolver a sua actividade, entre outras, nas áreas de bioquímica, endocrinologia, genética, hematologia, microbiologia, parasitologia, hemoterapia e saúde pública.

Técnico de audiometria - Faz diversos tipos de exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas; faz a testagem das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de próteses auditivas.

Técnico de cardiopneumografia - Actua no âmbito de cardiologia, angiologia, pneumologia e cirurgia torácica; executa e regista actividades cardiopneumovasculares do doente, designadamente electrocardiogramas, fonomecanogramas, ecocardiogramas e vetocardiogramas; actua e colabora na análise, medição e registo de diversos valores de parâmetros nas áreas do pacing cardíaco, electrofisiologia e hemodinâmica; determina pulsos arteriais e venosos; realiza espirogramas, pneumotacogramas, pletasmogramas, provas ergométricas, provas farmacodinâmicas e gasometria arterial; assegura a preparação do doente para os exames e verifica o correcto estado de funcionamento dos aparelhos, colabora na implementação da técnica (ou técnicas) dentro do serviço a que pertença, nomeadamente na organização de organogramas, montagem e manuseamento de arquivos.

Técnico de locomoção - Ensina, com vista ao desenvolvimento dos deficientes visuais, técnicas de locomoção e orientação na via pública, transportes, etc.

Técnico de neurofisiografia - Executa os registos de teste da actividade cerebral (electroencefalograma e neuromuscular); no âmbito da electroencefalografia executa o traçado e no da electromielografia colabora, preparando o material e tomando notas dos actos técnicos executados pelo médico durante o exame; elabora fichas individuais dos doentes, onde lança os dados colhidos dos registos efectuados.

Técnico de ortóptica - Aplica técnicas para correcção e recuperação dos desequilíbrios motores do globo ocular e perturbações da visão binocular (heterofacias, estrabismos e paralisias oculomotoras); desempenha tarefas de perimetria, fazendo campos visuais, tonometria e tonografia, bem como exames de adaptometrista, visão de cores, electroculagrafia e fotografia dos olhos a curta distância; elabora fichas individuais de observação, onde regista os dados obtidos nos exames efectuados; executa tratamento ortóptico de recuperação pós-operatória.



Técnico ortoprotésico - Executa, segundo prescrição médica, próteses e ortóteses; assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, tendo em vista a correcção de deformações.

Terapeuta da fala - Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência da fala diagnosticada pelo médico; reeduca alterações de linguagem, nomeadamente perturbações de articulação, voz, fluência, atrasos no seu desenvolvimento e perda da capacidade da fala, utilizando os métodos e técnicas mais apropriados; orienta o doente, a família e os professores, tendo em vista complementar a acção terapêutica.

Terapeuta ocupacional - Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e conhecimento dos respectivos antecedentes, o plano terapêutico, consoante a deficiência diagnosticada pelo médico; procede ao tratamento do doente, através da orientação do uso de actividades escolhidas, tais como domésticas, jardinagem, artesanais, desportivas, artísticas e sócio-recreativas, e orienta o doente, a família e outros elementos do seu agregado laboral e social.

C) Técnicos auxiliares

Ajudante técnico de análises clínicas - Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica- os e regista-os; efectua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.

Ajudante técnico de fisioterapia - Executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros: coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

Ortopédico - Assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correcção de deformações.

Trabalhadores sociais

Agente de educação familiar - Promove a melhoria da vida familiar, através da consciencialização do sentido e conteúdo dos papéis familiares e educação dos filhos e do ensino de técnicas de simplificação e racionalização das tarefas domésticas; procura solucionar os problemas apresentados ou proporciona no domicílio, mediante a análise das condições reais do lar, os conselhos adequados à melhoria da vida familiar e doméstica.

Animador cultural - Organiza, coordena e ou desenvolve actividades de animação e desenvolvimento sócio- cultural junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

(A categoria de animador cultural compreende o tempo de serviço na extinta categoria de animador cultural de grau II.)

Educador social - Presta ajuda técnica com carácter educativo e social, em ordem ao aperfeiçoamento das condições de vida dos grupos etários e sociais com que trabalha; realiza e apoia actividades de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

Gerontólogo - Estuda, avalia e intervém na prevenção dos problemas pessoais e sociais associados ao fenómeno do envelhecimento humano, sendo a pessoa idosa o centro da sua intervenção. Na sua prática profissional, desenvolvida em contexto institucional ou comunitário, desenvolve e implementa programas relacionados com o envelhecimento activo, prevenção e promoção da saúde e bem-estar da pessoa idosa. Acompanha, avalia os planos individuais e globais de intervenção à pessoa idosa e sua família.

Técnico de actividades de tempos livres (ATL) - Orienta e coordena a actividade dos ajudantes de ocupação. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

Técnico auxiliar de serviço social - Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza actividades de carácter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como actividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.

Assistente social - Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das



instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

Técnico superior de educação social - É o trabalhador que concebe, investiga, executa, articula, potencia, apoia, gere, avalia projectos e programas assentes em redes, actores e parcerias sociais, assentes na prática sócio-educativa e pedagógica, desenvolvida em contexto social, fomentando a aprendizagem permanente, a minimização e resolução de problemas. Acompanha processos de socialização e inserção das pessoas reforçando as suas competências pessoais, sociais e profissionais.

(A categoria de técnico superior de educação social compreende o tempo de serviço prestado na extinta categoria de educador social de grau I, de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª)

Técnico superior de animação sócio-cultural - É o trabalhador que investiga, integrado em equipas multidisciplinares, o grupo alvo e o seu meio envolvente, diagnosticando e analisando situações de risco e áreas de intervenção sob as quais actuar. Planeia e implementa projectos de intervenção comunitária. Planeia, organiza e promove/desenvolve actividades de carácter educativo, cultural, desportivo, social, lúdico, turístico e recreativo, em contexto institucional, na comunidade ou ao domicílio, tendo em conta o serviço em que está integrado e as necessidades do grupo e dos indivíduos, com vista a melhorar a sua qualidade de vida e a qualidade da sua inserção e interacção social. Incentiva, fomenta e estimula as iniciativas dos indivíduos para que se organizem e decidam o seu projecto lúdico ou social, dependendo do grupo alvo e dos objectivos da intervenção. Acompanha as alterações que se verifiquem na situação dos utentes que afectem o seu bem-estar e actua de forma a ultrapassar possíveis situações de isolamento, solidão e outras.

(A categoria de técnico superior de animação sócio-cultural compreende o tempo de serviço prestado na extinta categoria de animador social de grau I, de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª)

Técnico superior de mediação social - É o trabalhador que, de forma autónoma, atende e avalia beneficiários e utentes, procede à análise das situações individuais e promove o seu encaminhamento para as respostas adequadas a cada situação, estabelece os contactos e assegura a articulação necessários com serviços e entidades, públicos ou particulares, com vista à integração e inserção pessoal, social ou profissional das pessoas atendidas, nomeadamente as mais desfavorecidas perante o mercado de trabalho ou em situação ou risco de exclusão social, acompanha, segue, avalia e investiga as situações por si trabalhadas.

Mediador sociocultural - É o trabalhador que tem por função colaborar na integração dos imigrantes e minorias étnicas, na perspectiva do reforço do diálogo intercultural e da coesão e inclusões sociais, para tal colaborando na resolução de conflitos socioculturais e na definição de estratégias de intervenção social; colaborando activamente com todos os intervenientes dos processos de intervenção social e educativa; facilitando a comunicação entre profissionais e utentes de origem cultural diferente; assessorando os utentes na relação com profissionais e serviços públicos e privados; promovendo a inclusão de cidadãos de diferentes origens sociais e culturais em igualdade de condições

Outros trabalhadores

Cinema

Arrumador - Observa os bilhetes e indica os lugares aos espectadores; distribui programas e prospectos dentro da sala.

Bilheteiro - Tem a responsabilidade integral dos serviços de bilheteira, assegurando a venda de bilhetes, a elaboração das folhas de bilheteira e os pagamentos e recebimentos efectuados na bilheteira.

Projeccionista - Faz a projecção de filmes.

Encarregados gerais

Encarregado geral - Controla e coordena directamente os encarregados.

Reparação de calçado

Sapateiro - Repara sapatos usados, substituindo as solas, palmilhas, saltos ou outras peças, que cose, prega e cola, utilizando ferramentas manuais; limpa e engraxa o calçado.

Técnicos de desenho

Desenhador-projectista - Concebe, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas,



com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos leais; colabora na elaboração de cadernos de encargos.

Outros trabalhadores da saúde

Enfermeiro sem curso de promoção - Presta cuidados simples de enfermagem.

Ajudante de enfermaria - Desempenha tarefas que não requeiram conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do serviço; procede à recepção de roupas lavadas e entrega de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

Auxiliar de enfermagem - Presta cuidados simples de enfermagem, sob orientação dos enfermeiros.

Parteira - Dispensa cuidados a parturientes com o fim de auxiliar no momento do parto e no período pós-parto.

Nota - Os trabalhadores que, actualmente, se encontrem ao serviço de instituições, integrados em qualquer uma das categorias extintas a partir de data da publicação da deliberação da comissão paritária, no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 44, de 29 de novembro de 2013, nomeadamente, correspondente em línguas estrangeiras, cinzelador de metais não preciosos, dourador, encarregado de câmara escura, ebanista, entalhador, estereotipador, fundidor-monotipista, impressor (flexografia), preparador de máquinas e ferramentas, teclista, correeiro, ferramenteiro, funileiro-latoeiro, batedor de ouro em folha, fotocompositor, mecânico de madeiras, perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas - Mantêm o enquadramento, o conteúdo funcional e o nível de remuneração actualmente em relação a si praticado, com o direito às variações salariais que forem sendo aplicadas a idênticas categorias.

Os correspondentes lugares serão, no entanto, a extinguir quando vagarem, não havendo, no âmbito do enquadramento da contratação colectiva, novas admissões para as referidas categorias.

ANEXO II

Condições específicas

Cobradores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de cobrador a idade mínima de 18 anos.

Contínuos, guardas e barbeiros

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de guarda ou guarda-rondista a idade mínima de 21 anos.

Carreira

- 1- A carreira do trabalhador com a profissão de contínuo, de guarda ou guarda-rondista e porteiro desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª
- 2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de contínuo, guarda ou guarda-rondista e porteiro de 2.ª

Electricistas

Aprendizagem, acesso e carreira

- 1- O aprendiz será promovido a ajudante após dois anos de aprendizagem.
- 2- O ajudante será promovido a pré-oficial logo que complete dois anos naquela profissão.
- 3- Será admitido, no mínimo, como pré-oficial o trabalhador diplomado pelas escolas oficiais nos cursos de electricista ou electricista montador e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros e electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos de formação adequada do extinto Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra ou do actual Instituto do Emprego e Formação Profissional.
- 4- O pré-oficial será promovido a oficial electricista de 3.ª logo que complete dois anos de bom e efectivo serviço naquela profissão.
 - 5- A carreira do trabalhador com a profissão de oficial electricista desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª
- 6- Constitui requisito de promoção a oficial electricista de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.



Enfermeiros

Admissão ou acesso

- 1- Constitui condição de admissão a posse de título profissional actualizado, emitido pela Ordem dos Enfermeiros.
- 2- Pode ter acesso à categoria profissional de enfermeiro especialista o enfermeiro que seja detentor do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros, no momento da admissão ou posteriormente, cabendo a avaliação da conveniência à instituição, quer no caso de ingresso, quer no caso de aquisição superveniente do título.

Carreira

- 1- A carreira de enfermagem enquadra o enfermeiro, o enfermeiro especialista e o enfermeiro com funções de chefia e direcção.
 - 2- A carreira do enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.
- 3- O acesso à categoria de enfermeiro especialista é feita para os enfermeiros detentores do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros, e para a área de especialidade necessária para actividade a desenvolver na instituição.
 - 4- A carreira do enfermeiro com título de especialista desenvolve-se pelas categorias de 1.ª e principal.
- 5- Constitui requisito de promoção, a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.
- 6- Os enfermeiros da anterior carreira, nos termos regulados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, com mais de 3 anos de exercício na instituição, serão integrados no nível IV, com a categoria de enfermeiro de 2.ª
- 7- Os enfermeiros e os enfermeiros especialistas podem ser coordenados por enfermeiros em funções de chefia e direcção, consoante a estrutura orgânica definida pela instituição.
- 8- As funções de chefia e direcção de enfermagem são exercidas em comissão de serviço por enfermeiros ou enfermeiros com título de especialista.
- 9- Os lugares de coordenação de enfermeiros são providos através de recrutamento interno ou externo, preferencialmente entre enfermeiros com:
 - a) Pelo menos 5 anos de exercício profissional;
 - b) Avaliação de desempenho positiva, caso exista;
 - c) Competência comprovada no domínio da prática profissional.
- 10- O exercício pelos enfermeiros de funções de chefia é remunerado pelo nível de remuneração da categoria de 1.ª, com o acréscimo do subsídio inerente a funções de coordenação técnica, estabelecido pela instituição para a unidade que dirige.
- 11- Os actuais enfermeiros supervisores e enfermeiros-chefe mantêm-se na mesma categoria e funções, não podendo ser substituídos nas suas funções por enfermeiros em cargos de direção e chefia.
- 12- O exercício pelos enfermeiros de funções de direcção é remunerado pelo nível de remuneração da categoria de principal, com o acréscimo do subsídio inerente a funções de coordenação técnica, estabelecido pela instituição para a unidade que dirige.
- 13- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço correspondente ao exercício de funções de chefia ou direcção, os enfermeiros regressam ao seu lugar de origem na carreira, passando a ser remunerados pelo nível correspondente ao lugar da carreira que detinham antes da comissão de serviço.

Fogueiros

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas neste nível profissional são as constantes do Regulamento da Profissão de Fogueiro.

Carreira

- 1- A carreira do trabalhador com a profissão de fogueiro desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª
- 2- Constitui requisito da promoção a fogueiro de 2.ª ou 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.



Telefonistas

Carreira

- 1- A carreira do trabalhador com a profissão de telefonista desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.
- 2- Constitui requisito da promoção a telefonista de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores administrativos

Admissão

- 1- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de documentalista, escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto, recepcionista e secretário são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.
- 2- As condições de admissão para as profissões de caixa, chefe de escritório, chefe de departamento, chefe de secção, escriturário principal, subchefe de secção, guarda-livros e tesoureiro são as seguintes:
 - a) Idade mínima de 18 anos;
 - b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.
- 3- Constitui condição de admissão para a profissão de contabilista a titularidade de adequado curso de ensino superior.

Estágio

- 1- O ingresso nas profissões de escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares e recepcionista poderá ser precedido de estágio.
 - 2- O estágio para escriturário terá a duração de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano.
 - 4- O estágio para operador de computador terá a duração de um ano.
 - 5- O estágio para operador de máquinas auxiliares e recepcionista terá a duração de quatro meses.

Acesso e carreiras

- 1- Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.
- 2- A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário e primeiro-escriturário.
- 3- Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.
- 4- A carreira do trabalhador com a profissão de operador de computador desenvolve-se pelas categorias de operador de computador de 1.ª e 2.ª
- 5- Constitui requisito da promoção a operador de 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria de operador de computador de 2.ª
- 6- A carreira do trabalhador com a profissão de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.
- 7- Constitui requisito de promoção a operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da agricultura

Admissão

- 1- Constitui condição de admissão para a profissão de feitor a idade mínima de 18 anos.
- 2- As condições mínimas de admissão para a profissão de tractorista são:
- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.



Trabalhadores de apoio

Carreira

- 1- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de acção directa, desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª e principal.
- 2- A carreira de trabalhador com a profissão de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliares de ação médica desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª
- 3- Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 2.ª, 1.ª e principal, a ajudante de acção educativa de 2.ª e 1.ª, a ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.ª e 1.ª e a auxiliar de acção médica de 2.ª e 1.ª, a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior
- 4- A promoção a ajudante de ação direta principal, para além do requisito a que alude o número 3, depende ainda da titularidade de certificado de qualificação profissional de nível 2 do QNQ, correspondente ao referencial de formação relativo a assistente familiar e de apoio à comunidade e ao relativo a agente em geriatria, com os códigos de referencial de formação 762190 e 762191.
- 5- A promoção a que se refere o número anterior apenas operará a partir de 1 de janeiro de 2021 e abrangerá os trabalhadores que a essa data preencham os requisitos a que se refere o número anterior.
- 6- No cômputo dos cinco anos necessários de permanência na categoria de ajudante de acção directa de 2.ª, para promoção a ajudante de acção directa de 1.ª, será contado todo o tempo de serviço prestado pelo trabalhador na extinta categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar domiciliário, ou noutras categorias de nível idêntico, nos casos em que a instituição tenha reclassificado os trabalhadores como ajudantes de acção directa.
- 7- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2006, detivessem a categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar de 1.ª, passaram a deter a categoria de ajudante de acção directa de 1.ª, mantendo a antiguidade na nova categoria.

Trabalhadores auxiliares

Carreira

- 1- A carreira dos trabalhadores auxiliares de serviços gerais desenvolve-se pelas categorias de auxiliar até cinco anos, e auxiliar com mais de cinco anos.
- 2- Constitui requisito de promoção a trabalhador auxiliar de serviços gerais com mais de cinco anos, a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores do comércio e armazém

Admissão

Constitui condição de admissão para as profissões de caixa de balcão, caixeiro-chefe de secção, caixeiro-encarregado, encarregado de armazém, encarregado de sector de armazém e fiel de armazém a idade mínima de 18 anos.

Carreira

- 1- A carreira do trabalhador com a profissão de fiel de armazém desenvolve-se pelas categorias de fiel de armazém de 2.ª e 1.ª
- 2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de fiel de armazém de 2.ª
- 3- A carreira do trabalhador com a profissão de caixeiro desenvolve-se pelas categorias de caixeiro de 3.ª, 2.ª e 1.ª
- 4- Constitui requisito de promoção a caixeiro de 2.ª e 1.ª prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da construção civil

Aprendizagem e estágio

1- A aprendizagem para as profissões de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor tem a duração de dois anos.



- 2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.
- 3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.
- 4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

- 1- O praticante ascende à categoria mais baixa da carreira estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.
- 2- A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª
- 3- Constitui requisito da promoção a carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor de 2.ª a 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Auxiliar menor

Logo que complete um ano de exercício de funções, o auxiliar menor transitará para aprendiz, salvo se, por ter completado 18 anos de idade, tiver transitado para servente.

Trabalhadores de farmácia - Profissionais da farmácia

Categorias profissionais

- 1- As categorias profissionais são as seguintes:
- a) Director técnico;
- b) Farmacêutico;
- c) Técnico de farmácia;
- d) Ajudante técnico de farmácia (categoria residual);
- e) Ajudante de farmácia (categoria residual);
- f) Auxiliar de farmácia.
- 2- É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que tenha completado 3 anos na categoria anterior (ajudante de farmácia) no total 5 anos de prática, com um mínimo de 1250 dias de presença efetiva na farmácia, e que possui carteira profissional de ajudante técnico de farmácia mas que não possua a cédula profissional de técnico de farmácia, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 320/1999 (categoria residual).
- 3- É praticante o trabalhador durante os primeiros dois anos de prática e até atingir 500 dias de presença efectiva na farmácia.
- 4- É ajudante de farmácia o trabalhador que tenha completado dois anos de prática na categoria anterior, com um mínimo de 500 dias de presença efectiva na farmácia e o que a lei considerar como tal (categoria residual).

Registo de prática

- 1- A entidade empregadora é obrigada a enviar aos competentes serviços do Ministério da Saúde, para registo, em janeiro de cada ano, os documentos comprovativos do tempo de prática adquirida pelos trabalhadores ao seu serviço.
 - 2- O registo cessa após o trabalhador ter atingido a categoria de ajudante técnico.
- 3- A entidade empregadora que não der cumprimento em devido tempo ao determinado no número 1 fica sujeita ao pagamento a favor do trabalhador de um quantitativo igual ao dobro da diferença entre a retribuição entretanto auferida e aquela a que o trabalhador tem direito.
- 4- O previsto no número anterior considera-se sem prejuízo de quaisquer multas administrativas a que no caso houver lugar.

Admissão

- 1- Só poderão ser admitidos na farmácia, na categoria de praticante, trabalhadores que possuam como habilitações mínimas o 2.º ciclo do ensino básico ou equivalente.
- 2- Nenhum trabalhador pode continuar ao serviço da farmácia se, findos 30 dias após a admissão, não tiver feito prova de que se encontra nas condições previstas no número anterior.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão

1- As condições de admissão para chefe dos serviços gerais são as seguintes:



- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;
- c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.
- 2- As condições de admissão para encarregado, encarregado geral, encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:
 - a) Idade não inferior a 21 anos;
 - b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão

- 1- Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.
- 2- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade de diploma para o exercício da profissão.
- 3- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de educador de estabelecimento e de prefeito são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.
- 4- A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

Contagem do tempo de serviço

Para efeitos quer de ingresso quer de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo V, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço, efetivo e classificado de bom, prestado na mesma instituição/entidade empregadora, no exercício de funções docentes ou educativas, mas também o tempo de serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado de bom e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais, sem prejuízo do previsto nas notas 1, 2 e 4 do anexo V.

Psicólogo, sociólogo

Carreira

- 1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.
- 2- Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores gráficos

Aprendizagem e tirocínio

- 1- A aprendizagem para as profissões de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador, fotocompositor, fotógrafo, impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador tem a duração de três anos.
 - 2- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.
 - 3- O período de tirocínio do praticante é de quatro anos.

Acesso e carreira

- 1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.
- 2- A carreira do trabalhador com a profissão de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª
- 3- Constitui requisito de promoção a compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos),



perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- As profissões de fotocompositor, perfurador de composição, restaurador de folhas e teclista monotipista são a extinguir quando vagarem os lugares das carreiras correspondentes actualmente ocupados.

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluída no nível profissional dos trabalhadores de hotelaria são as seguintes:

- a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;
 - b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

Aprendizagem

- 1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.
- 2- A aprendizagem para as profissões de cozinheiro, despenseiro e pasteleiro terá a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.
- 3- A aprendizagem para as profissões de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.
- 4- A aprendizagem para as profissões de empregado de quartos/camaratas/enfermarias e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de seis meses.
 - 5- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio

- 1- O estágio para cozinheiro e pasteleiro terá a duração de quatro anos, subdividido em períodos iguais.
- 2- O estágio para despenseiro, empregado de balcão, empregado de mesa empregado de refeitório tem a duração de 12 meses.
 - 3- O estágio para a profissão de empregado de quartos/camaratas/enfermarias tem a duração de seis meses.

Acesso e carreira

- 1- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.
- 2- O estagiário para cozinheiro e pasteleiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões.
- 3- As carreiras do trabalhador com a profissão de cozinheiro e pasteleiro desenvolvem-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª
- 4- Constitui requisito da promoção a cozinheiro e pasteleiro de 2.ª e 1.ª a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Aprendizagem

- 1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses.
- 2- A aprendizagem para a profissão de costureira/alfaiate tem a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão.
- 3- A aprendizagem para as profissões de engomador, lavadeiro e roupeiro, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano.
 - 4- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio

- 1- O estágio para a profissão de costureiro/alfaiate tem a duração de 12 meses.
- 2- O estágio para a profissão de engomador, lavadeiro e roupeiro tem a duração de seis meses.
- 3- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.



Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Aprendizagem e tirocínio

- 1- A aprendizagem para as profissões de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) tem a duração de dois anos.
 - 2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.
 - 3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.
 - 4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

- 1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.
- 2- A carreira do trabalhador com a profissão de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª
- 3- Constitui requisito da promoção a bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.
- 4- As profissões de ebanista, entalhador e mecânico de madeiras são a extinguir quando vagarem os lugares das categorias correspondentes actualmente ocupados.

Trabalhadores metalúrgicos

Aprendizagem e tirocínio

- 1- A aprendizagem para as profissões de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico tem a duração de dois anos.
 - 2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses.
 - 3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.
 - 4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira

- 1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio.
- 2- A carreira do trabalhador com a profissão de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª
- 3- Constitui requisito da promoção a bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico de 2.ª a 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.
- 4- As profissões de batedor de ouro em folha, cinzelador de metais não preciosos e funileiro-latoeiro são a extinguir quando vagarem os lugares das categorias correspondentes actualmente ocupados.

Trabalhadores de panificação

Admissão

Constitui condição de admissão para os trabalhadores de panificação a titularidade do boletim de sanidade, bem como da carteira profissional, nos casos em que estes constituam título obrigatório para o exercício da profissão.

1- A aprendizagem tem a duração de dois anos.

Aprendizagem

- 1- O aprendiz ascenderá a ajudante de padaria logo que complete o período de aprendizagem.
- 2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá a ajudante desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.



Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

A) Técnicos superiores

Admissão

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

Carreira

- 1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.
- 2- Constitui requisito de promoção a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

B) Técnicos

Admissão

- 1- As condições de admissão para a profissão de impressor são as seguintes:
- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Experiência profissional adequada.
- 2- As condições de admissão para as profissões de arquivista, encarregado de oficina, revisor, técnico de braille, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:
 - a) Idade não inferior a 18 anos;
 - b) Habilitações profissionais adequadas.
- 3- Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas.
- 4- Constitui condição de admissão para a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação as habilitações legalmente exigidas para o exercício da profissão ou equiparadas.

Carreira

- 1- A carreira do trabalhador com a profissão de revisor e tradutor desenvolve-se pelas categorias 2.ª, 1.ª e principal.
- 2- Constitui requisito da promoção a revisor e tradutor de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.
- 3- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.
 - 4- Constitui requisito da promoção de 2.ª a 1.ª, a permanência de três anos de bom e efectivo serviço.
- 5- Constituem requisitos da promoção a monitor de actividades ocupacionais principal e monitor/formador de habilitação e reabilitação principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.
 - 6- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.
 - 7- Constitui requisito da promoção a monitor de 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço.
- 8- Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

C) Outros trabalhadores

Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de actividades ocupacionais a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos

Admissão

- 1- As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas ligeiros e de pesados são as exigidas por lei.
- 2- Constitui condição de admissão para a profissão de abastecedor, ajudante de motorista e encarregado a idade mínima de 18 anos.



3- A instituição assegurará aos trabalhadores com a profissão de motorista de pesados o pagamento da formação obrigatória para renovação do CAM e respetivo averbamento à carta de condução.

Carreira

- 1- A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de ligeiros e de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª
- 2- Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.ª

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico superior de diagnóstico e terapêutica a posse da correspondente licenciatura e cédula profissional.

Carreira

- 1- A carreira dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.
- 2- Constitui requisito da promoção a 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.
 - B) Técnicos

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico de diagnóstico e terapêutica a titularidade das habilitações legalmente exigidas e cédula profissional.

Carreira

- 1- A carreira dos trabalhadores de uma das profissões mencionadas, desenvolve-se pelas categorias 3.ª, 2.ª e 1.ª
- 2- Constitui requisito da promoção a 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.
 - C) Auxiliares técnicos

Trabalhadores não detentores de cédula profissional, mas que possuem uma autorização de exercício concedida pelo Ministério da Saúde, sendo as suas categorias a extinguir quando vagarem. Exercem a actividade enquadrada por profissionais legalmente titulados.

Reclassificações

- 1- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica portadores de licenciatura e cédula profissional foram reclassificados, pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015, da seguinte forma:
- O preparador de análises clínicas e o técnico de análises clínicas em técnico de análises clínicas e saúde pública;
 - O técnico de audiometria em técnico de audiologia;
 - O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;
 - O electroencefalogista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;
 - O técnico de ortóptica em ortoptista;
 - O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;
 - O radiografista em técnico de radiologia;
 - O radioterapeuta em técnico de radioterapia;
- Os dietistas, técnicos de reabilitação/fisioterapeutas, técnicos de reabilitação/terapeutas da fala e técnicos de reabilitação/terapeutas ocupacionais detentores de licenciatura e cédula profissional mantêm a actual designação de categoria profissional.
- 2- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica com licenciatura e cédula profissional, reclassificados nos termos dos números anteriores, ou das profissões de técnico de anatomia patológica, técnico de medicina nuclear, técnico de saúde ambiental, higienista oral e técnico de prótese dentária terão contado o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de fevereiro de 2009 ou desde a data da



conclusão de licenciatura, se posterior a essa data.

3- Os trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica actualmente existentes, que não tenham obtido a licenciatura, mas que prossigam as suas funções ao abrigo de uma autorização de exercício do Ministério da Saúde, mantém o enquadramento, designação de categorias, conteúdo funcional e em enquadramento de nível remuneratório descritos no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2011, não podendo, no entanto, verificar-se novas admissões para essas categorias de quem não tenha habilitação correspondente ao 2.º ciclo de estudos superiores, extinguindo-se os respectivos lugares à medida que forem vagando, sendo designados de técnicos da categoria correspondente (sem curso).

Trabalhadores sociais

Admissão

- 1- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural e técnico superior de educação social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.
- 2- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de mediação social a titularidade de licenciatura anterior ao Processo de Bolonha ou do 2.º ciclo de estudos superiores especializados, num caso ou noutro oficialmente reconhecidos, na área das Ciências Sociais e Humanas
 - 3- Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:
 - a) 12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalentes;
 - b) Formação profissional específica.
 - 4- Constituem condições de admissão para a profissão de mediador sociocultural:
 - a) 9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente;
 - 2- Formação profissional conferente do nível II de qualificação profissional.

Carreira

- 1- A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.
- 2- Constitui requisito da promoção a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social, técnico superior de mediação social de 3.ª a 2.ª, de 2.ª a 1.ª e 1.ª a principal, a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.
- 3- Os animadores culturais de grau I e os educadores sociais de grau I com licenciatura transitam para a nova categoria de técnicos superiores de animação sociocultural e técnicos superiores de educação social, contando o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de fevereiro de 2009, ou desde a data da conclusão da licenciatura, se posterior a essa data.
- 4- As categorias de animador cultural de grau II e de educador social de grau II passam a designar-se animador cultural e educador social, extinguindo-se as anteriores designações.
- 5- Os respectivos trabalhadores serão reclassificados em técnicos superiores de animação sociocultural e técnico superior de educação social, a partir da data em que adquiram o grau de licenciatura, ou 2.º ciclo de estudos superiores especializados nos termos do Processo de Bolonha e com efeitos a partir da mesma data.
- 6- A carreira do trabalhador com a profissão de agente familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª
- 7- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de agente de educação familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social de 2.ª

Outros trabalhadores

Cinema

Admissão

- 1- As condições de admissão para a profissão de projeccionista são as seguintes:
- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.
- 2- Constitui condição de admissão para a profissão de bilheteiro a idade mínima de 18 anos.



Encarregados gerais

Admissão

As condições de admissão para a profissão de encarregado geral são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Arquitecto;

Assistente social;

Conservador de museu;

Consultor jurídico;

Contabilista;

Dietista;

Director de serviços;

Director dos serviços clínicos;

Director técnico (farmácia);

Educador de infância;

Educador de estabelecimento com grau superior;

Enfermeiro;

Enfermeiro especialista;

Engenheiro técnico agrário;

Engenheiro técnico (construção civil);

Engenheiro técnico (electromecânica);

Enfermeiro-supervisor;

Engenheiro agrónomo;

Engenheiro civil;

Engenheiro electrotécnico;

Engenheiro silvicultor;

Farmacêutico;

Formador;

Gerontólogo;

Higienista oral;

Médico;

Médico especialista;

Ortoptista;

Ortoprotésico;

Professor;

Psicólogo;

Secretário-geral;

Sociólogo;

Técnico de análises clínicas e saúde pública;

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;

Técnico de audiologia;

Técnico de cardiopneumologia;

Técnico de farmácia;

Técnico de medicina nuclear;

Técnico de neurofisiologia;

Técnico de prótese dentária;

Técnico de radiologia;

Técnico de radioterapia;

Técnico de reabilitação/terapeuta da fala;



Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional;

Técnico de reabilitação/fisioterapeuta;

Técnico de saúde ambiental;

Técnico superior de animação sociocultural;

Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora;

Técnico superior de educação social;

Técnico superior de laboratório;

Técnico superior de mediação social;

Veterinário.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros:

Cardiografista;

Educador de infância;

Electroencafalografista;

Fisioterapeuta;

Radiografista;

Radioterapeuta;

Técnico de análises clínicas;

Técnico de audiometria;

Técnico de braille;

Técnico de cardiopneumografia;

Técnico de farmácia (cédula prof. s/licenciatura);

Técnico de locomoção;

Técnico de neurofisiologia;

Técnico de ortóptica de reabilitação;

Técnico ortoprotésico;

Terapeuta da fala;

Terapeuta ocupacional.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;

Cozinheiro-chefe;

Encarregado de armazém;

Encarregado de exploração ou feitor;

Encarregado de fabrico;

Encarregado de obras;

Encarregado de oficina;

Encarregado de parque de campismo;

Encarregado de refeitório (hotelaria);

Encarregado de sector (serviços gerais);

Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);

Encarregado electricista;

Encarregado fiscal;

Encarregado geral;

Encarregados gerais (serviços gerais);

Encarregado (madeiras);

Encarregado (metalúrgicos);

Encarregado (rodoviários);

Encarregado (serviços gerais).

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:

Agente de educação familiar;

Ajudante técnico de farmácia;



Animador cultural;

Dietista;

Documentalista;

Educador social;

Educadora de infância com diploma;

Encarregado fiscal;

Escriturário principal/subchefe de secção;

Enfermeiro sem curso de promoção;

Mediador sociocultural;

Monitor;

Monitor de CAO;

Monitor/formador de habilitação e reabilitação;

Preparador de análises clínicas;

Professor sem magistério;

Revisor;

Secretário;

Técnico auxiliar de serviço social;

Técnico de actividades de tempos livres (ATL);

Tradutor.

4.2- Produção:

Desenhador-projectista;

Estereotipador;

Fotógrafo (gráficos);

Impressor (litografia);

Pintor-decorador;

Pintor de lisos (madeiras).

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:

Arquivista;

Caixa;

Escriturário;

Esteno-dactilógrafo;

Operador de computador.

5.2- Produção:

Amassador;

Bate-chapas;

Batedor de ouro em folha;

Bordadeira (tapeçarias);

Canalizador (picheleiro);

Carpinteiro;

Carpinteiro de limpos;

Carpinteiro de tosco ou cofragens;

Compositor manual;

Compositor mecânico (linotipista);

Encadernador;

Encadernador-dourador;

Estofador;

Estucador;

Fogueiro;

Forneiro;

Fotocompositor;

Fundidor-moldador em caixas;

Impressor (braille);

Impressor tipográfico;

Marceneiro;



Mecânico de madeiras;

Montador;

Oficial (electricista);

Pedreiro;

Perfurador de fotocomposição;

Pintor;

Pintor de móveis;

Polidor de móveis;

Serrador de serra de fita;

Serralheiro civil;

Serralheiro mecânico;

Restaurador de folhas;

Teclista monotipista;

Transportador.

5.3- Outros:

Ajudante de ação direta principal;

Ajudante de farmácia;

Ajudante de feitor;

Ajudante técnico de análises clínicas;

Ajudante técnico de fisioterapia;

Auxiliar de educação;

Auxiliar de enfermagem;

Barbeiro-cabeleireiro;

Cabeleireiro;

Chefe de compras/ecónomo;

Correeiro;

Cozinheiro;

Despenseiro;

Educador de estabelecimento sem grau superior;

Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;

Enfermeiro (sem curso de promoção);

Fiel de armazém;

Motorista de ligeiros;

Motorista de pesados;

Operador de máquinas agrícolas;

Ortopédico;

Parteira (curso de partos);

Pasteleiro;

Tractorista.

6- Profissionais semiqualificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor;

Ajudante de acção directa;

Ajudante de acção educativa;

Ajudante de cozinheiro;

Ajudante de enfermaria;

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência;

Ajudante de motorista;

Ajudante de ocupação;

Auxiliar de acção médica;

Auxiliar de actividades ocupacionais;

Auxiliar de laboratório;

Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens;

Barbeiro;

Bilheteiro;



Caixa de balcão;

Capataz (agrícolas);

Caseiro (agrícolas);

Empregado de armazém;

Empregado de balcão;

Empregado de mesa;

Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;

Empregado de refeitório;

Jardineiro;

Operador de máquinas auxiliares;

Operador de processamento de texto;

Maqueiro;

Projeccionista;

Sapateiro;

Telefonista;

Tratador ou guardador de gado.

6.2- Produção:

Ajudante de padaria;

Capataz (construção civil);

Chegador ou ajudante de fogueiro;

Costureiro de encadernação;

Operador de máquinas (encadernação e acabamentos);

Operador manual (encadernação e acabamentos).

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:

Arrumador;

Auxiliar menor;

Contínuo;

Engomador;

Guarda de propriedades ou florestal;

Guarda ou guarda-rondista;

Hortelão ou trabalhador horto-florícola;

Lavadeiro;

Paquete (*);

Porteiro;

Roupeiro;

Trabalhador agrícola;

Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

(*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo, não constituindo a idade um elemento de diferenciação de profissão. Deve assim ter o mesmo nível do contínuo.

7.2- Produção:

Servente (construção civil).

A - Praticantes e aprendizes:

Ajudante de electricista;

Aprendiz;

Aspirante;

Estagiário;

Praticante:

Pré-oficial (electricista).

Profissões integráveis em dois níveis

1- Quadros superiores/quadros médios - Técnicos administrativos:

Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão) (a).

2-1/3- Quadros médios - Técnicos da produção e outros/encarregados:

Chefe de serviços gerais (a).



3/5.2- Encarregados/profissionais qualificados - Comércio:

Caixeiro/chefe de secção.

3/5.3- Encarregados/profissionais qualificados - Produção:

Chefe de equipa/oficial principal (electricistas); Subencarregado (madeiras) e subencarregado (metalúrgicos).

3/5.4- Encarregados/profissionais qualificados - Outros:

Encarregado do sector de armazém.

5.1/6.1- Profissionais qualificados - Administrativos/profissionais semiqualificados - Administrativos, comércio e outros:

Cobrador; Recepcionista.

5.4/6.1- Profissionais qualificados - Outros/profissionais semiqualificados - Administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

5.3/6.2- Profissionais qualificados - Produção/profissionais semiqualificados - Produção: Restaurador de folhas.

(a) Profissão integrável em dois níveis de qualificação, consoante a dimensão do serviço ou secção chefiada e inerente grau de responsabilidade.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral

Nível I

Director de serviços;

Director de serviços clínicos;

Enfermeiro-supervisor;

Secretário-geral.

Nível II

Assistente social principal;

Chefe de divisão:

Dietista principal (com licenciatura e cédula);

Enfermeiro especialista principal;

Enfermeiro principal;

Gerontólogo principal;

Higienista oral principal;

Ortoptista principal;

Ortoprotésico principal;

Psicólogo principal;

Sociólogo principal;

Técnico de análises clínicas e saúde pública principal;

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica principal;

Técnico de audiologia principal;

Técnico de cardiopneumologia principal;

Técnico de farmácia principal;

Técnico de medicina nuclear principal;

Técnico de neurofisiologia principal;

Técnico de prótese dentária principal;

Técnico de radiologia principal;

Técnico de radioterapia principal;

Técnico de reabilitação/fisioterapeuta principal;

Técnico de reabilitação/terapeuta da fala principal;

Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional principal;

Técnico de saúde ambiental principal;



```
Técnico superior de educação social principal;
Técnico superior de animação sócio-cultural principal;
Técnico superior de mediação social principal;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora principal.
Nível III
Assistente social de 1.a;
Dietista de 1.ª (c/ licenciatura e cédula);
Director técnico (FARM);
Enfermeiro especialista de 1.ª;
Enfermeiro de 1.a;
Gerontólogo de 1.ª;
Higienista oral de 1.a;
Médico especialista;
Ortoptista de 1.a;
Ortoprotésico de 1.a;
Psicólogo de 1.ª;
Sociólogo de 1.ª;
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 1.ª;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 1.ª;
Técnico de audiologia de 1.ª;
Técnico de cardiopneumologia de 1.ª;
Técnico de farmácia de 1.ª;
Técnico de medicina nuclear de 1.a;
Técnico de neurofisiologia de 1.ª;
Técnico de prótese dentária de 1.ª;
Técnico de radiologia de 1.ª;
Técnico de radioterapia de 1.<sup>a</sup>;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 1.a;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 1.ª;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 1.ª;
Técnico de saúde ambiental de 1.ª;
Técnico superior de animação sociocultural de 1.ª;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 1.ª;
Técnico superior de educação social de 1.ª;
Técnico superior de mediação social de 1.ª
Nível IV
Arquitecto;
Assistente social de 2.a;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Dietista de 2.ª (com licenciatura e cédula);
Enfermeiro de 2.a;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Gerontólogo de 2.ª;
Higienista oral de 2.a;
Médico (clínica geral);
Ortoptista de 2.<sup>a</sup>;
Ortoprotésico de 2.a;
Psicólogo de 2.ª;
```

Cardiografista principal;



```
Sociólogo de 2.a;
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 2.ª;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 2.ª;
Técnico de audiologia de 2.ª;
Técnico de cardiopneumologia de 2.ª;
Técnico de farmácia de 2.ª;
Técnico de medicina nuclear de 2.ª;
Técnico de neurofisiologia de 2.ª;
Técnico de prótese dentária de 2.ª;
Técnico de radiologia de 2.ª;
Técnico de radioterapia de 2.ª;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 2.ª;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 2.ª;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 2.a;
Técnico de saúde ambiental de 2.ª;
Técnico superior de animação sociocultural de 2.ª;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.ª;
Técnico superior de educação social de 2.a;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de mediação social de 2.ª;
Veterinário.
Nível V
Assistente social de 3.a;
Dietista de 3.ª (com licenciatura e cédula);
Enfermeiro de 3.<sup>a</sup>;
Gerontólogo de 3.a.;
Higienista oral de 3.a;
Ortoptista de 3.a;
Ortoprotésico de 3.ª;
Psicólogo de 3.ª;
Sociólogo de 3.a;
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 3.ª;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 3.ª;
Técnico de audiologia de 3.ª;
Técnico de cardiopneumologia de 3.<sup>a</sup>;
Técnico de farmácia de 3.ª;
Técnico de medicina nuclear de 3.ª;
Técnico de neurofisiologia de 3.<sup>a</sup>;
Técnico de prótese dentária de 3.ª;
Técnico de radiologia de 3.ª;
Técnico de radioterapia de 3.ª;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 3.a;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 3.a;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 3.a;
Técnico de saúde ambiental de 3.ª;
Técnico superior de animação sociocultural de 3.a;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 3.ª;
Técnico superior de educação social de 3.a;
Técnico superior de mediação social de 3.ª
Nível VI
Contabilista/técnico oficial de contas.
Nível VII
```



Chefe de departamento;

Chefe de escritório;

Chefe de serviços;

Dietista principal;

Electroencefalografista principal;

Engenheiro técnico agrário;

Engenheiro técnico (construção civil);

Engenheiro técnico (electromecânico);

Fisioterapeuta principal;

Pneumografista principal;

Preparador de análises clínicas principal;

Radiografista principal;

Técnico de análises clínicas principal;

Técnico de audiometria principal;

Técnico de cardiopneumografia principal;

Técnico de locomoção principal;

Técnico de neurofisiografia principal;

Técnico ortoprotésico principal;

Técnico de ortóptica principal;

Terapeuta da fala principal;

Terapeuta ocupacional principal;

Tesoureiro.

Nível VIII

Agente de educação familiar de 1.a;

Ajudante técnico de farmácia (residual);

Cardiografista de 1.a;

Chefe de secção (ADM);

Chefe dos serviços gerais;

Desenhador projectista;

Dietista de 1.a;

Educador social de 1.a;

Electroencefalografista de 1.a;

Encarregado geral;

Fisioterapeuta de 1.a;

Guarda-livros;

Pneumografista de 1.a;

Preparador de análises clínicas de 1.ª;

Radiografista de 1.a;

Radioterapeuta de 1.a;

Técnico de actividades de tempos livres;

Técnico de análises clínicas de 1.ª;

Técnico de audiometria de 1.ª;

Técnico de cardiopneumografia de 1.ª;

Técnico de locomoção de 1.a;

Técnico de neurofisiografia de 1.ª;

Técnico ortoprotésico de 1.ª;

Técnico de ortóptica de 1.ª;

Terapeuta da fala de 1.a;

Terapeuta ocupacional de 1.ª

Nível IX

Agente de educação familiar de 2.a;

Animador cultural;

Caixeiro-encarregado;

Cardiografista de 2.a;



```
Dietista de 2.a;
Educador social de 2.a;
Electroencefalografista de 2.ª;
Encarregado (EL);
Encarregado (MAD);
Encarregado (MET);
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de armazém;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Fisioterapeuta de 2.a;
Mediador sociocultural;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação principal;
Monitor principal;
Pneumografista de 2.a;
Preparador de análises clínicas de 2.ª;
Radiografista de 2.a;
Radioterapeuta de 2.a;
Técnico de análises clínicas de 2.ª;
Técnico de audiometria de 2.ª;
Técnico auxiliar de serviço social de 1.a;
Técnico de cardiopneumografia de 2.ª;
Técnico de locomoção de 2.ª;
Técnico de neurofisiografia de 2.ª;
Terapeuta da fala de 2.a;
Terapeuta ocupacional de 2.a;
Técnico ortoprotésico de 2.ª;
Técnico de ortóptica de 2.ª
Nível X
Ajudante de ação direta principal;
Caixeiro chefe de secção;
Cinzelador de metais não preciosos de 1.a;
Chefe de equipa/oficial principal (EL);
Cozinheiro-chefe;
Documentalista;
Dourador de ouro fino de 1.a;
Ebanista de 1.a;
Encarregado fiscal;
Encarregado de sector de armazém;
Encarregado geral de serviços gerais;
Entalhador de 1.a;
Escriturário principal/ subchefe de secção;
Esteriotipador principal;
Fotógrafo de 1.ª;
Impressor (litografia) de 1.a;
Monitor de 1.a;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 1.a;
Monitor de CAO principal;
Pintor-decorador de 1.a;
Pintor de lisos (madeira) de 1.ª;
Revisor principal;
Secretário;
Subencarregado (MAD);
```

Subencarregado (MET);

Dourador de ouro fino de 3.^a; Electricista (oficial) de 1.^a;



```
Técnico auxiliar de serviço social de 2.ª;
Técnico de braille;
Técnico de reabilitação;
Tradutor principal.
Nível XI
Ajudante de farmácia do 3.º ano (residual);
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Chefe de compras/ecónomo;
Dourador de ouro fino de 2.a;
Ebanista de 2.a;
Encarregado de serviços gerais;
Encarregado de refeitório;
Enfermeiro sem curso de promoção;
Entalhador de 2.a;
Estereotipador de 1.a;
Fotógrafo de 2.ª;
Impressor (litografia) de 2.ª;
Monitor de 2.a;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 2.a;
Monitor de CAO de 1.a;
Ortopédico;
Parteira;
Pintor-decorador de 2.a;
Pintor de lisos (madeira) de 2.ª;
Revisor de 1.a;
Técnicos auxiliares de diagnóstico e terapêutica com autorização de exercício;
Tradutor de 1.ª
Nível XII
Ajudante de acção directa de 1.ª;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.ª;
Ajudante de farmácia do 2.º ano (residual);
Ajudante de feitor;
Arquivista;
Auxiliar de actividades ocupacionais com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;
Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Bate-chapas de 1.a;
Batedor de ouro em folha de 1.a;
Bordadeira (tapeçarias) de 1.ª;
Cabeleireiro;
Caixa:
Caixeiro de 1.a;
Canalizador (picheleiro) de 1.a;
Carpinteiro de 1.<sup>a</sup>;
Carpinteiro de limpos de 1.ª;
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª;
Compositor manual de 1.a;
Compositor mecânico (linotipista) de 1.ª;
Cozinheiro de 1.a;
Despenseiro;
```



```
Encadernador de 1.a;
Encadernador-dourador de 1.a;
Encarregado (ROD);
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de sector (serviços gerais);
Escriturário de 1.ª;
Estofador de 1.a;
Estucador de 1.a;
Fiel de armazém de 1.a;
Fogueiro de 1.a;
Fotocompositor de 1.a;
Fotógrafo de 3.ª;
Fundidor-moldador em caixas de 1.a;
Impressor (litografia) de 3.a;
Impressor (braille);
Impressor tipográfico de 1.ª;
Marceneiro de 1.a;
Mecânico de madeiras de 1.ª;
Monitor de CAO de 2.a;
Montador de 1.a;
Motorista de pesados de 1.ª;
Operador de computador de 1.a;
Pasteleiro de 1.a;
Pedreiro/trolha de 1.a;
Perfurador de fotocomposição de 1.a;
Pintor de 1.a;
Pintor-decorador de 3.a;
Pintor de lisos (madeira) de 3.ª;
Pintor de móveis de 1.<sup>a</sup>;
Polidor de móveis de 1.a;
Revisor de 2.a;
Serrador de serra de fita de 1.a;
Serralheiro civil de 1.a;
Serralheiro mecânico de 1.ª;
Teclista monotipista de 1.a;
Tradutor de 2.a;
Transportador de 1.ª
Nível XIII
Ajudante de acção directa de 2.a;
Ajudante de acção educativa de 1.ª;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.ª;
Ajudante de farmácia do 1.º ano;
Amassador;
Auxiliar de ação médica de 1.a;
Auxiliar de actividades ocupacionais com cinco anos de bom e efectivo serviço;
Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço;
Bate-chapas de 2.a;
Batedor de ouro em folha de 2.a;
Bordadeira (tapeçarias) de 2.ª;
Caixeiro de 2.a;
Canalizador (picheleiro) de 2.ª;
Carpinteiro de 2.a;
Carpinteiro de limpos de 2.ª;
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª;
Cobrador;
```

Cozinheiro de 3.^a;



```
Compositor manual de 2.a;
Compositor mecânico (linotipista) de 2.ª;
Cozinheiro de 2.a;
Electricista (oficial) de 2.a;
Encadernador de 2.a;
Encadernador-dourador de 2.a;
Escriturário de 2.ª;
Estofador de 2.a;
Estucador de 2.a;
Fiel de armazém de 2.ª;
Fogueiro de 2.a;
Forneiro;
Fotocompositor de 2.a;
Fundidor-moldador em caixas de 2.a;
Impressor tipográfico de 2.ª;
Marceneiro de 2.a;
Mecânico de madeiras de 2.ª;
Montador de 2.a;
Motorista de ligeiros de 1.ª;
Motorista de pesados de 2.ª;
Operador de computadores de 2.ª;
Operador de máquinas auxiliares principal;
Pasteleiro de 2.a;
Pedreiro/trolha de 2.a;
Perfurador de fotocomposição de 2.ª;
Pintor de 2.a;
Pintor de móveis de 2.<sup>a</sup>;
Polidor de móveis de 2.ª;
Serrador de serra de fita de 2.a;
Serralheiro civil de 2.<sup>a</sup>;
Serralheiro mecânico de 2.ª;
Teclista monotipista de 2.ª;
Tractorista;
Transportador de 2.<sup>a</sup>
Nível XIV
Ajudante de acção directa de 3.a;
Ajudante de acção educativa de 2.ª;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.ª;
Auxiliar de acção médica de 2.a;
Auxiliar de actividades ocupacionais;
Auxiliar de educação;
Auxiliar em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens;
Bate-chapas de 3.a;
Bordadeira (tapeçarias) de 3.ª;
Caixa de balcão;
Caixeiro de 3.a:
Canalizador (picheleiro) de 3.ª;
Capataz (CC);
Carpinteiro de 3.a;
Carpinteiro de limpos de 3.ª;
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.ª;
Compositor manual de 3.a;
Compositor mecânico (linotipista) de 3.ª;
Costureiro de encadernação de 1.ª;
```



```
Operador de processamento de texto principal;
Electricista (oficial) de 3.a;
Empregado de armazém;
Encadernador de 3.a;
Encadernador-dourador de 3.a;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;
Escriturário de 3.ª;
Estofador de 3.a;
Estucador de 3.a;
Fogueiro de 3.<sup>a</sup>;
Fundidor-moldador em caixas de 3.a;
Impressor tipográfico de 3.ª;
Marceneiro de 3.a;
Montador de 3.a;
Motorista de ligeiros de 2.ª;
Operador de máquinas agrícolas;
Operador de máquinas auxiliares de 1.a;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.ª;
Operador manual de 1.<sup>a</sup>;
Pasteleiro de 3.<sup>a</sup>;
Pedreiro/trolha de 3.a;
Pintor de 3.a;
Pintor de móveis de 3.<sup>a</sup>;
Polidor de móveis de 3.ª;
Projeccionista;
Recepcionista principal;
Restaurador de folhas de 1.a;
Serrador de serra de fita de 3.a;
Serralheiro civil de 3.a;
Serralheiro mecânico de 3.<sup>a</sup>;
Teclista monotipista de 3.<sup>a</sup>;
Telefonista principal;
Transportador de 3.a;
Tratador ou guardador de gado.
Nível XV
Ajudante de acção educativa de 3.ª;
Ajudante de cozinheiro com mais de 5 anos de bom e efectivo serviço;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.ª;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de acção médica de 3.a;
Capataz;
Costureira/alfaiate;
Costureiro de encadernação de 2.ª;
Operador de processamento de texto de 1.a;
Empregado de balção com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço;
Empregado de mesa com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço;
Empregado de refeitório com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço;
Estagiário do 2.º ano (ADM);
Operador de computador estagiário;
Operador de máquinas auxiliares de 2.a;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.ª;
Operador manual de 2.a;
Pré-oficial do 2.º ano (EL);
Recepcionista de 1.a;
```



```
Restaurador de folhas de 2.a;
Sapateiro;
Telefonista de 1.ª
Nível XVI
Abastecedor;
Ajudante de cozinheiro até cinco anos;
Ajudante de motorista;
Ajudante de padaria;
Auxiliar de acção médica de 3.a;
Auxiliar de laboratório;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caseiro;
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Contínuo de 1.a;
Costureiro de encadernação de 3.ª;
Empregado de balcão até cinco anos;
Empregado de mesa até cinco anos;
Empregado de refeitório até cinco anos;
Estagiário de operador de máquinas auxiliares;
Estagiário do 1.º ano (ADM);
Guarda ou guarda-rondista de 1.ª;
Maqueiro;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.ª;
Operador manual de 3.a;
Operador de processamento de texto de 2.a;
Porteiro de 1.a;
Pré-oficial do 1.º ano (EL);
Recepcionista de 2.a;
Restaurador de folhas de 3.ª;
Telefonista de 2.ª
Nível XVII
Ajudante do 2.º ano (EL);
Arrumador;
Contínuo de 2.a;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Engomador;
Estagiário de recepcionista;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-rondista de 2.ª;
Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
Jardineiro;
Lavadeiro;
Porteiro de 2.a;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço.
Nível XVIII
Ajudante do 1.º ano (EL);
Estagiário do 3.º e 4.º anos (HOT);
Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
```

Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF);



Servente (CC);

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) até cinco anos de serviço;

Nível XIX

Estagiário (LAV e ROUP);

Estagiário do 1.º e 2.º anos (HOT);

Praticante do 1.º ano (CC, FARM, MAD e MET);

Praticante do 1.º e 2.º anos (GRAF).

Nível XX

Aprendiz do 2.º ano (CC, EL, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);

Aprendiz do 2.º e 3.º anos (GRAF);

Auxiliar menor;

Paquete de 17 anos.

Nível XXI

Aprendiz do 1.º ano (CC, EL, GRAF, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);

Paquete de 16 anos.

Notas:

1- Os trabalhadores de apoio (ajudante de acção directa, ajudante de acção educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, auxiliar de acção médica) que se encontrem posicionados na categoria de 1.ª mantêm essa categoria e a actual retribuição, acedendo, no entanto, ao nível imediatamente superior do anexo IV a partir do momento em que perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço na actual categoria de 1.º, contados a partir de 1 de janeiro de 2012.

Os trabalhadores das mesmas carreiras actualmente posicionados na categoria de 2.ª mantêm a referida categoria, progredindo, sem alteração nominal de categoria, ao nível imediatamente superior do anexo IV ao fim de cinco anos de bom e efetivo serviço nessa categoria, e progredindo à categoria de 1.ª após cinco anos de bem e efetivo serviço no nível referido.

As admissões para estas carreiras serão efectuadas para a categoria de ingresso de 3.ª

2- Os trabalhadores ajudante de cozinheiro que, contados desde 1 de janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efectivo serviço, ascendem automaticamente a ajudante de cozinheiro com mais de cinco anos.

Os trabalhadores ajudante de cozinheiro com menos de cinco anos de serviço mantém essa categoria e actual retribuição, acedendo ao nível imediatamente superior do anexo IV, a partir do momento que perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço na actual categoria, contados a partir de 1 de janeiro de 2012.

As admissões para esta carreira são efectuadas para a nova categoria de ingresso.

- 3- Os trabalhadores auxiliares de serviços gerais que, a partir de 1 de janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço serão remunerados pelo nível XVII do anexo IV.
- 4- Os trabalhadores com a categoria de ajudante de acção directa , que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos níveis respectivos da tabela A do anexo V, acrescida de 8,1 %.
- 5- Os trabalhadores com as categorias de ajudante de acção educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, ajudante de ocupação e auxiliar de acção médica, que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos níveis respectivos da tabela A do anexo V, acrescida de 5,3 %.
- 6- Com a entrada em vigor da revisão do presente contrato coletivo de trabalho, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2021, os trabalhadores que detenham as categorias das carreiras de ajudante de ação direta principal e de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, de 1.ª, 2.ª e 3.ª, manterão a categoria mas serão enquadradas no nível remuneratório definido no anexo IV do presente CCT, mantendo a contagem do tempo de serviço para efeitos da próxima promoção.
- 7- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da alteração ao presente CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2021, estavam classificados em prefeitos serão reclassificados em auxiliares de estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens, mantendo o nível remuneratório do nível XIV da tabela A.
- 8- A instituição assegurará o pagamento do certificado de registo criminal, relativamente aos trabalhadores legalmente obrigados a apresentá-lo, para o exercício das respetivas funções.
 - 9- Regras de transição dos trabalhadores da carreira de enfermagem para a nova estrutura de carreira de enfermagem:
 - a) Os enfermeiros com mais de 3 anos de exercício na instituição são integrados no nível IV com a categoria de enfermeiro de 2.ª;
 - b) Os enfermeiros com 6 ou mais anos de exercício na instituição são integrados no nível III com a categoria de enfermeiro de 1.ª;
 - c) Os enfermeiros com 9 ou mais anos de exercício na instituição são integrados no nível II com a categoria de enfermeiro de principal;
- d) Os enfermeiros com título de especialista com mais de 3 anos de exercício na instituição são integrados no nível II com a categoria de enfermeiro especialista principal.



ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(De 1 de julho a 31 de dezembro de 2022)

Tabela A

Nível	Retribuição mínima	Nível	Retribuição mínima			
I	1 269,00	X	770,00			
II	1 183,00	XI	752,00			
III	1 115,00	XII	746,00			
IV	1 064,00	XIII	737,00			
V	1 020,00	XIV	727,00			
VI	951,00	XV	717,00			
VII	899,00	XVI	713,00			
VIII	848,00	XVII	709,00			
IX	798,00	XVIII	705,00			

Tabela B

(A partir de 1 de julho de 2022)

1- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com licenciatura

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	3 082,00
I-B	28	2 766,00
II	26/27	2 564,00
III	De 23 a 25	2 426,00
IV	De 20 a 22	2 071,00
V	De 16 a 19	1 956,00
VI	De 12 a 15	1 888,00
VII	De 8 a 11	1 739,00
VIII	De 4 a 7	1 498,00
IX	De 0 a 3	1 020,00



2- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com bacharelato

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 537,00
I-B	28	2 425,00
II	26/27	2 381,00
III	De 23 a 25	2 333,00
IV	De 20 a 22	1 956,00
V	De 16 a 19	1 888,00
VI	De 12 a 15	1 739,00
VII	De 8 a 11	1 498,00
VIII	De 4 a 7	1 384,00
IX	De 0 a 3	1 020,00

4- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com licenciatura profissionalizados

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 593,00
I-B	28	2 331,00
II	26/27	2 129,00
III	De 23 a 25	1 963,00
IV	De 20 a 22	1 842,00
V	De 16 a 19	1 678,00
VI	De 12 a 15	1 505,00
VII	De 8 a 11	1 425,00
VIII	De 4 a 7	1 167,00
IX	De 0 a 3	1 020,00



5- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I-A	29 ou mais	2 538,00
I-B	28	2 274,00
II	26/27	2 071,00
III	De 23 a 25	1 917,00
IV	De 20 a 22	1 794,00
V	De 16 a 19	1 634,00
VI	De 12 a 15	1 473,00
VII	De 8 a 11	1 370,00
VIII	De 4 a 7	1 118,00
IX	De 0 a 3	989,00

Tabela B-6- Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas

Níveis	Grau académico/anos serviço	Valores em euros
I	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos	1 230,00
II	Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos	1 172,00
III	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos	1 157,00
IV	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos	1 096,00



V	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores com grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos Professores sem grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos	977,00
VI	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores com grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos Professores sem grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos	882,00
VII	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores com grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos Professores sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos	779,00
VIII	Educadores de estabelecimento com grau superior Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos	735,00
IX	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar Professores com grau superior Professores sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos	709,00
X	Educadores de infância sem curso, com diploma Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma Professores sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico Educadores de infância autorizados	705,00



Notas:

- 1- A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível V da tabela B-4.
- 2- A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível V da tabela B-5.
- 3- Foi suspensa a contagem de tempo de serviço dos educadores e professores a que se referem as tabelas B-1, B-2, B-3, B-4, B-5 e B-6 da presente convenção, para efeitos de progressão na carreira, durante o período de dois anos a contar da data da entrada em vigor do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015.

Tal suspensão não foi aplicável aos trabalhadores docentes abrangidos pela tabela B-1, B-2, B-4 e B-5, durante a permanência no nível IX - menos de um ano de serviço, então categoria de ingresso na carreira.

- 4- Os montantes retributivos constantes das tabelas B-4 e B-5 são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no exercício efectivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto nos números 1 e 2 quando cessarem funções dessa natureza.
 - 5- Funções de direcção ou coordenação técnica ou pedagógica:

Salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direcção ou coordenação técnica ou de direcção pedagógica terá direito a receber, pelo exercício de tais funções, uma remuneração complementar determinada nos seguintes termos:

- Direcção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social até 50 utentes 80,00 euros;
- Direcção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social com mais de 50 utentes 100,00 euros;
- Direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais até 50 utentes 120,00 euros;
- Direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais, sendo uma até 50 utentes e outra com mais de 50 utentes 140,00 euros;
- Direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais com mais de 50 utentes 160,00 euros;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas 80,00 euros;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas 100,00 euros;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social 120,00 euros.
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 140,00 euros;
 - Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas 140,00 euros;
- Direcção técnica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social 160,00 euros.
- 6- Tratando-se de uma resposta ou serviço que se não enquadre nos critérios quantitativos referidos no número anterior, mas cuja complexidade justifique a existência de direcção técnica, a mesma será igualmente objecto de uma remuneração complementar, que, salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, é fixada no valor de 120,00 euros.
- 7- Cessando o exercício de funções de direcção ou coordenação técnica, bem como as de direcção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.
- 8- As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI do anexo IV são as resultantes da aplicação do disposto no artigo 275.º do Código do Trabalho, correspondendo a 480,00 euros em 2019.
- 9- O presente CCT substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021 e n.º 44, de 29 de novembro de 2021.

Disposições transitórias:

- 1- Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-3 do anexo V do contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020 e alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2021 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2021, é-lhes aplicado o regime transitório definido nos pontos seguintes;
- 2- Os docentes que estavam classificados na tabela referida no ponto um, da presente nota, mantêm a remuneração atual, acrescida em função da percentagem de atualização que vier a ser estabelecidas para os restantes docentes;
- 3- Aos docentes classificados na tabela referida no ponto 1, da presente nota, e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo das respectivas carreiras, é-lhes garantida a progressão na carreira, até atingirem esse nível, de acordo com o previsto no contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2021.

Lisboa, 16 de novembro de 2022.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

José Macário Correia, mandatário.

Roberto Rosmaninho Mariz, mandatário.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, mandatário.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

Elisabete dos Santos Costa Gonçalves, mandatária.

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, mandatário.

José Manuel da Mota Dias, mandatário.

Maria Helena Graça Freitas Martins, mandatária.



Declaração

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS outorga em representação de si própria e dos seus sindicatos filiados:

- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte STFPSN.
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro STFPSC.
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas STFPSSRA.

Depositado em 14 de fevereiro de 2023, a fl. 16 do livro n.º 13, com o n.º 45/2023, 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 coletivo entre a AVEIPORT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.^{da} e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - S2013TTPA - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo coletivo de trabalho entre a AVEIPORT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.^{da} e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - S2013TTPA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2013, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2014, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2017, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019 (adiante designado abreviadamente por ACT):

Artigo 1.º

As cláusulas 20.ª e 21.ª do ACT e as cláusulas 1.ª, 2.ª, 3.ª e 4.ª do anexo II ao mesmo ACT passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 20.ª

[...]

- 1- (Mantém-se a redação.)
- 2- (Mantém-se a redação.)
- 3- (Mantém-se a redação.)
- 4- (Mantém-se a redação.)
- 5- Sem prejuízo do regime aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto, a duração anual do trabalho suplementar por trabalhador, uma vez obtidas as homologações ou autorizações exigíveis por lei, não pode exceder as 480 horas.
 - 6- (Mantém-se a redação.)
 - 7- (Mantém-se a redação.)

Cláusula 21.ª

[...]

- 1- (Mantém-se a redação.)
- 2- (Mantém-se a redação.)
- 3- (Mantém-se a redação.)
- 4- Tendo em conta as condições em que é, em regra fracionadamente, prestada a atividade contratada, as partes reconhecem que o período de descanso obrigatório entre as jornadas de trabalho consecutivas é de (oito) horas.
- 5- Sempre que esse período de descanso obrigatório de (8) oito horas não puder ser respeitado, as horas de descanso em falta serão compensadas com (1) um dia de folga sempre que o trabalhador acumule o mínimo de (8) oito horas, quando não tenha gozado o período de descanso previsto no número anterior.



ANEXO II

Condições retributivas

Cláusula 1.ª

Remuneração base mensal

- 1- A retribuição base mensal do trabalho normal a que se refere a cláusula 26.ª do ACT é, para cada uma das categorias profissionais, a seguinte:
 - a) Encarregado geral 1 733,45 €;
 - b) Chefe de conferentes 1 701,05 €;
 - c) Trabalhador de base:
 - Nível I 1 620,05 €;
 - Nível II 1 458,04 €;
 - Nível III 1 296,04 €;
 - Nível IV 1 108,54 €;
 - Nível V 897,39 €;
 - Nível VI 791,81 €;
 - d) Trabalhador indiferenciado 760,00 €.
 - 2- (Mantém-se a redação.)

Cláusula 2.ª

Subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho

O valor do subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho a que se refere a cláusula 27.ª do ACT é de 302,41 € mensais.

Cláusula 3.ª

Remuneração do trabalho suplementar

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar, a que se refere a cláusula 28.ª do ACT, são os seguintes (valores em euros por período de trabalho):

Dias úteis									
Período	Enc. geral Chefe Confer.	Enc. estiva		Trabalhador de base					
		Conferente	I	II	III	IV	V	VI	indifer.
17h00/20h00	30,99 €	30,39 €	29,51 €	27,02 €	24,54 €	21,55 €	18,31 €	16,69 €	16,69 €
17h00/24h00	63,62 €	62,40 €	60,59 €	55,48 €	50,37 €	44,26 €	37,60 €	34,27 €	34,27 €
0h00/3h00	45,14 €	44,28 €	43,00 €	39,38 €	35,75 €	31,41 €	26,68 €	24,32 €	24,32 €
0h00/7h00	83,14 €	81,55 €	79,18 €	72,50 €	65,83 €	57,83 €	49,14 €	44,36 €	44,36 €
12h00/13h00	20,80 €	20,40 €	19,80 €	18,14 €	16,33 €	14,37 €	12,94 €	11,64 €	11,64 €
20h00/21h00	28,16 €	27,61 €	26,81 €	24,56 €	22,11 €	19,44 €	17,51 €	15,75 €	15,75 €
3h00/4h00	41,55 €	40,76 €	39,58 €	36,24 €	32,62 €	28,70 €	25,82 €	23,24 €	23,24 €
7h00/8h00	20,86 €	20,46 €	19,86 €	18,19€	16,38 €	14,41 €	12,98 €	11,67 €	11,67 €



Sábados/domingos/feriados									
D / 1	Enc. geral	Enc. estiva	Trabalhador de base						Trab.
Período	Chefe Confer.	Conferente	I	II	III	IV	V	VI	indifer.
8h00/12h00	69,59 €	68,25 €	66,27 €	60,69€	55,10 €	48,41 €	41,12€	37,49 €	37,49 €
8h00/17h00	104,42 €	102,43 €	99,45 €	91,07 €	82,69 €	72,63 €	61,72 €	56,25 €	56,25 €
17h00/20h00	69,94 €	68,60 €	66,60 €	60,99 €	55,38 €	48,65 €	41,33 €	37,68 €	37,68 €
17h00/24h00	139,73 €	137,07 €	133,08 €	121,86 €	110,64 €	97,19€	82,58 €	75,28 €	75,28 €
0h00/3h00	109,55 €	107,46 €	104,33 €	95,54€	86,75 €	76,21 €	64,74 €	59,02 €	59,02 €
0h00/7h00	167,88 €	164,69 €	159,89 €	146,41 €	132,94 €	116,78 €	99,22 €	90,44 €	90,44 €
12h00/13h00	48,29 €	47,37 €	45,99 €	42,12 €	37,90 €	33,35 €	30,01 €	27,02 €	27,02 €
20h00/21h00	64,73 €	63,50 €	61,64 €	56,48 €	50,83 €	44,71 €	40,24 €	36,22 €	36,22 €
3h00/4h00	84,04 €	82,43 €	80,03 €	73,31 €	65,98 €	58,05 €	52,23 €	47,02 €	47,02 €
7h00/8h00	42,05 €	41,25 €	40,05 €	36,68 €	33,02 €	29,05 €	26,14€	23,52 €	23,52 €

Cláusula 4.ª

Subsídio de alimentação

O valor do subsídio de alimentação a que se refere a cláusula 30.ª do ACT é de 10,32 € por cada dia, período ou prolongamento de período em que seja devido.

Artigo 2.º

São aditados ao ACT os artigos 23.ª-A, 23.ª-B, 32.ª-A e 32.ª-B, com a seguinte redação:

Cláusula 23.ª-A

Férias

- 1- Todos os trabalhadores portuários têm direito a gozar férias retribuídas em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.
 - 2- O direito a férias vence-se em 1 de janeiro do ano civil subsequente.
- 3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo, qualquer que seja o vínculo contratual, não pode ser substituído por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que com consentimento do trabalhador, salvo nos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 23.ª-B

Regime de férias

Às matérias respeitantes à duração, marcação, planeamento e alteração de férias, bem como aos efeitos e ou direitos em casos de suspensão e cessação de contrato, e todas as demais matérias sobre férias contempladas no Código do Trabalho, aplica-se o disposto neste código e na legislação que lhe suceda.

Cláusula 32.ª-A

Retribuição do período de férias e subsídio de férias

- 1- A retribuição do período de férias integrará exclusivamente a remuneração base mensal, o subsídio a que se refere a cláusula 27.ª (Subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho) e, se devido, o subsídio previsto na cláusula 29.ª (Subsídio de isenção de horário de trabalho).
- 2- O subsídio de férias integrará exclusivamente a remuneração base mensal e, se devido, o subsídio previsto na cláusula 29.ª (Subsídio de isenção de horário de trabalho).
 - 3- A retribuição correspondente ao período de férias e subsídio de férias dos trabalhadores contratados sem



termo e a termo com duração superior a seis meses deverá ser pago imediatamente antes do início das férias, ou de cada um dos períodos se forem gozadas fracionadamente, salvo se o contrário for acordado entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Cláusula 32.ª-B

Subsídio de Natal

- 1- Os trabalhadores contratados sem termo e a termo com duração superior a seis meses têm direito a receber, no fim de cada ano civil, um subsídio de Natal correspondente exclusivamente à remuneração base mensal e, se devido o subsídio previsto na cláusula 29.ª (Subsídio de isenção de horário de trabalho), cujo pagamento tem de ser feito até ao dia 15 de dezembro do respetivo ano.
- 2- O trabalhador que tenha direito a receber o subsídio de Natal e na data de pagamento não se encontre ao serviço recebê-lo-á logo que regresse ou se faça representar para o efeito por pessoa devidamente credenciada.
- 3- No ano de admissão do trabalhador, o quantitativo do subsídio de Natal será proporcional ao tempo de serviço que o trabalhador complete até 31 de dezembro.
- 4- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador o subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação.
- 5- Em caso de suspensão de contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença, acidente ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar, receberá um subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado naquele ano.
- 6- No caso de o subsídio ser devido antes da data prevista no número 1 desta cláusula, o pagamento será efetuado aquando da cessação ou suspensão do respetivo contrato de trabalho.

Declaração

Em cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, indica-se que serão abrangidos pela convenção coletiva cerca de trinta e sete trabalhadores e três entidades empregadoras

Mais se declara que a atualização agora acordada das cláusulas de expressão pecuniária, no que respeita à retribuição base mensal do trabalho normal, ao subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho e aos proporcionais do subsídio de férias e do subsídio de Natal, produz efeitos a partir de 1 de junho de 2022.

Gafanha da Nazaré, 19 de dezembro de 2022.

Pela AVEIPORT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L. da:

Adolfo José Rodrigues Simões Paião, na qualidade de mandatário com poderes para o efeito.

Pela SOCARPOR - Sociedade de Cargas Portuárias (Aveiro), SA:

Diogo Vaz Marecos, na qualidade de mandatário com poderes para o efeito.

Pela GPA - Empresa de Trabalho Portuário de Aveiro - Associação:

Diogo Vaz Marecos, na qualidade de presidente da direção.

Manuel Maria Pinheiro Torres Portocarrero, na qualidade de vogal da direção.

Fernando Hélder Ferreira da Costa Curval, na qualidade de vogal da direção.

Pelo Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - S2013TTPA:

João Paulo Conde Rodrigues, membro da direção e por esta mandatado com poderes para o efeito. Orlando Miguel Jesus Pimentel, membro da direção e por esta mandatado com poderes para o efeito.

Depositado em 14 de fevereiro de 2023, a fl. 16 do livro n.º 13, com o n.º 46/2023, 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 GEBALIS - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Publicas, Concessionárias e Afins e outro - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

- 1- Com o presente acordo de empresa as partes pretendem rever e alterar o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2017.
- 2- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a GEBALIS Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA, adiante designada por empresa e, por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa STML.
- 3- Para efeitos da alínea *g*) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 247 (duzentos e quarenta e sete) trabalhadores.
- 4- Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, quer os trabalhadores oriundos da autarquia de Lisboa quer os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho.
- 5- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os géneros.
- 6- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Lisboa e nos concelhos de Amadora e Sintra nos bairros com frações sob a gestão da GEBALIS, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.
- 7- Para efeitos do disposto na alínea *c*) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código 68321, Administração de Imóveis por Conta de Outrem, da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas Rev. 3.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e terá uma vigência de 3 anos, renovando-se por iguais períodos.
- 2- Sem prejuízo do número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.
- 3- A revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção.
- 4- A contraparte deverá enviar uma contraproposta até trinta dias após a recepção das propostas de revisão, sem prejuízo da prorrogação daquele prazo por acordo das partes, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contra-



proposta a vontade expressa de negociar.

- 5- A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.
 - 6- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.
- 7- Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

- 1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.
- 2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.
 - 3- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.ª

Dever de informação

É dever da empresa prestar às associações sindicais outorgantes, todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

Cláusula 5.ª

Organização sindical na empresa

- 1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.
- 2- A comissão sindical de empresa, doravante designada CSE, é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.
- 3- A comissão intersindical, doravante designada CIE, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSE.
- 4- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais, criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efectivo pelos sindicatos.
- 5- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores e, constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.
- 6- As CSE e CIE, bem como os delegados sindicais na falta destas, têm competência para desenvolver actividade sindical, para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores e nomeadamente:
- a) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;
- b) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;
- c) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente AE, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;
- d) Ser informados e dar parecer, sempre que a empresa proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.



Cláusula 6.ª

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, os membros das CSE e CIE e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de quaisquer outras sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

Cláusula 7.ª

Comunicação à empresa

- 1- As direções das associações sindicais outorgantes comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integrem a CSE ou a CIE, por intermédio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados para afixação da informação sindical.
- 2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

Cláusula 8.ª

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

- 1- As faltas dadas pelos membros de direcção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, excepto para efeitos de retribuição.
- 2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de seis dias de ausências remuneradas por mês.
- 3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respectivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respectivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efectuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.
- 4- Os membros de direcção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

Cláusula 9.ª

Direitos dos delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.
- 2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.
- 4- Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito que, no mínimo, será de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.
- 5- No caso de trabalhadores que integrem a CIE o crédito referido no número anterior será de 14 horas mensais.
- 6- Os delegados sindicais e membros da CIE, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 3 a 5 desta cláusula, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, sempre que possível, com a antecedência mínima de um dia.
- 7- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 a 5 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.



Cláusula 10.ª

Direito de reunião sindical na empresa

- 1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
- 2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 3 horas por ano e por secção, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.
- 3- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.
- 4- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que elas se efectuem.
- 5- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 11.ª

Instalações da comissão sindical de empresa

As CSE, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a utilizar uma sala na empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções, sempre que solicitada.

Cláusula 12.ª

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

- 1- As CSE, CIE ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunirão trimestralmente e ainda sempre que se justifique com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.
- 2- Para os efeitos previstos no número anterior a empresa e as CSE, CIE ou os delegados sindicais na falta daquelas, acordarão entre si, até 15 de dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.
- 3- O tempo despendido nas reuniões trimestrais é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 3 a 5 da cláusula 9.ª do AE.
- 4- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do AE.

Cláusula 13.ª

Quotização sindical

- 1- A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam.
- 2- A empresa comunicará, ainda, por intermédio destes mapas, os trabalhadores sindicalizados que se encontrem doentes, sinistrados ou em licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

Cláusula"14.ª

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

- 1- Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de dez dias úteis, contados a partir da data de recepção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.
- 2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objecto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.
- 3- A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objecto da consulta.
- 4- Ao disposto no número anterior exceptuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.



CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 15.ª

Admissão

- 1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respectivas normas legais imperativas.
 - 2- Todo o processo de selecção será desenvolvido nas seguintes fases:
 - a) Publicitação Fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;
- b) Pré-seleção Fase em que são eliminados os candidatos que não preencham as condições mínimas de candidatura;
- c) Seleção Fase em que, através de várias técnicas e processos (entrevistas, provas, análise curricular ou testes), se procura determinar os(as) candidatos(as) que melhor se adeqúem às condições de candidatura.
- 3- A celebração de contratos de prestação de serviços em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.
- 4- O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços para uma determinada área de actividade da empresa ou função específica.

Cláusula 16.ª

Recrutamento e selecção

- 1- Sempre que a empresa proceda a recrutamento, interno ou externo, será o mesmo objecto de divulgação junto de todos os trabalhadores, de forma acessível a todos devendo a respetiva comunicação ser ainda enviada à CSE ou aos delegados sindicais, na falta desta.
- 2- Em cada processo de selecção serão aplicadas técnicas idênticas a todos(as) os(as) candidatos(as), as quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.
- 3- Sempre que os recrutamento não se destinem a cargos dirigentes ou de especial exigência de qualificação ou confiança, situações estas que serão sempre a preencher por comissão de serviço, o recrutamento far-se-á, numa primeira fase, no universo dos trabalhadores já vinculados à empresa e destes, em caso de igualdade, pelos mais antigos e, se necessário, por recrutamento externo em que, em caso de igualdade de requisitos e/ou classificações ou qualificações exigidos para as funções a desempenhar, a empresa está obrigada a dar preferência aos trabalhadores já do seu quadro, com preferência pela maior antiguidade.
- 4- No ato de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor, elaborando-se um contrato assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual deverão constar:
 - a) Definição de funções;
 - b) Carreira profissional;
 - c) Retribuição;
 - d) Horário de trabalho;
 - e) Domicílio profissional e local habitual de prestação de trabalho.
- 5- As candidaturas dos trabalhadores em recrutamentos internos e externos seriados manter-se-ão válidas para os novos recrutamentos que, no prazo de 12 meses, venham a ser abertos para vagas que ocorram relativamente a perfis de exigência de funções semelhantes, contando-se aqueles prazos a partir da data da graduação e classificação dos candidatos.

Cláusula 17.ª

Classificação profissional

- 1- Os trabalhadores abrangidos, ou a abranger, pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efectivamente desempenham, numa das carreiras que constam do anexo II.
- 2- Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes carreiras, classes, níveis ou graus, serão classificados na função mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar, com a inerente remuneração.



- 3- Sem prejuízo da aplicação do disposto no número anterior, concluído o percurso académico que se enquadre nas atribuições da GEBALIS:
 - a) O trabalhador deverá entregar cópia do respetivo certificado na direção de recursos humanos;
- b) A classificação profissional em carreira superior, assim como o respetivo enquadramento em função existente na unidade orgânica e adequada ao plano de estudos, serão realizadas sob proposta da direção de recursos humanos, em articulação e concertada com o dirigente da unidade orgânica a que o trabalhador pertence;
- c) A classificação profissional em carreira superior, tendo em consideração o referido na alínea seguinte, será acompanhada da devida adequação remuneratória para nível mais elevado, tendo como referência a remuneração auferida pelo trabalhador à data do novo enquadramento;
- d) O trabalhador progredirá na carreira de acordo com o estabelecido na cl^a usula 18.ª do acordo de empresa, nomeadamente o ponto número 2.

Cláusula 18.ª

Progressão na carreira

- 1- Considera-se progressão o acesso ou passagem de um trabalhador a nível remuneratório superior dentro da sua carreira ou, ainda, a funções, mesmo que de carreira diversa da sua, que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda remuneração mais elevada, salvo quando tal ocorra em virtude do exercício de funções em regime de comissão de serviço, caso em que a progressão opera na respetiva carreira.
- 2- Os trabalhadores progridem na carreira pelo mecanismo enunciado no número anterior sempre que completem três anos de permanência num determinado nível remuneratório e obtenham avaliação de desempenho com classificação positiva.
- 3- Para efeitos do previsto no número anterior será o Regulamento de Avaliação de Desempenho a definir qual a menção quantitativa equivalente a classificação positiva.
 - 4- A falta de avaliação de desempenho não imputável ao trabalhador não prejudica a progressão na carreira.

Cláusula 19.ª

Formação profissional

- 1- É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente, fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.
- 2- A formação profissional promovida por iniciativa da empresa pode ser ministrada diretamente pelo empregador, pelo Município de Lisboa ou por entidades formadoras externas acreditadas para o efeito.
 - 3- As acções de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho.
- 4- O tempo despendido pelo trabalhador em acções de formação profissional cuja frequência seja determinada pela entidade patronal é, para todos os efeitos, considerada como tempo de trabalho, sendo suportadas pela empresa as despesas indispensáveis à frequência destas acções de formação.
- 5- Os princípios que visam promover a formação profissional constam de regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE.
- 6- A empresa deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objecto de prévia informação e consulta junto dos trabalhadores e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 20.ª

Formação por iniciativa dos trabalhadores

- 1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou acções de formação profissional inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licença sem retribuição, nos termos da lei.
- 2- Por acordo com o empregador, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional preferencialmente certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto no plano de formação.
- 3- A frequência dos cursos ou acções previstas na presente cláusula deve ser comunicada à empresa com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.



Cláusula 21.ª

Avaliação de desempenho

A avaliação de desempenho será objeto de Regulamento de Avaliação de desempenho, o qual fica anexo ao presente regulamento e dele faz parte integrante.

Cláusula 22.ª

Prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE.

Cláusula 23.ª

Medicina do trabalho

- 1- A empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando- o dos meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.
- 2- O serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.
 - 3- Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem perda de qualquer retribuição.
- 4- Além do serviço essencialmente de caráter preventivo, o serviço de medicina no trabalho determinará a realização de consultas de urgência e respetivos exames, em todas as situações em que o trabalhador seja vítima de agressão sofrida no exercício das suas funções e por causa delas.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 24.ª

Deveres da empresa

- 1- A empresa obriga-se a:
- a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os regulamentos dele emergentes;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua carreira profissional, com excepção dos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Não exigir dos trabalhadores a execução de actos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;
 - e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;
- f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que estes o solicitarem, no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por estes expressamente solicitados;
- g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam carácter de regularidade;
- h) Prestar aos trabalhadores patrocínio jurídico e judiciário nas modalidades de pagamento de custas processuais e honorários de advogado, escolhido pela empresa, em todas as situações em que o trabalhador seja vítima de agressão sofrida no exercício das suas funções e por causa delas e bem assim quando estes dele careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhe, desde que não haja infração disciplinar, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa;
 - i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;
- *j)* Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respectivas funções;
 - k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.



Cláusula 25.ª

Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da empresa, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função da idade, identidade de género, orientação sexual, etnia, confissão religiosa, ideologia política ou sindicalização.

Cláusula 26.ª

Princípio sobre a igualdade

- 1- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.
- 2- Em caso de igualdade de classificação e requisitos num processo de selecção para uma dada carreira profissional, a empresa deve promover a igualdade de oportunidades, dando preferência ao género menos representado.
- 3- Nas carreiras de direção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior, caso se determine o recrutamento por concurso.

Cláusula 27.ª

Coacção e assédio

- 1- Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua actividade profissional de forma efectiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.
- 2- No caso de violação do disposto no número 1 por parte da entidade empregadora, esta constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador uma indemnização nos termos gerais de direito, sem prejuízo de outras indemnizações por danos patrimoniais ou não patrimoniais a que houver lugar.
- 3- Se a violação do disposto no número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 28.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;
- c) Diminuir, directa ou indirectamente, a retribuição do trabalhador, excepto nos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;
 - f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE;
- g) Transferir o trabalhador para local de trabalho diverso do estipulado nos termos do número 4, alínea e) da cláusula 16.ª, salvo a pedido do próprio ou para acautelar prejuízo da empresa, devidamente fundamentado e após parecer prévio da comissão sindical ou delegados sindicais, na falta daquela.

Cláusula 29.ª

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE e na lei;
- b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE, ou, aos seus direitos e garantias;
 - c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem



como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

- d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
 - e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;
- f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis no desempenho das suas funções;
 - g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta:
 - i) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- *j)* Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
 - k) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;
 - l) Em todo o omisso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 30.ª

Exercício da acção disciplinar

- 1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes aquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula seguinte.
- 2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar no prazo de quarenta e cinco dias contados a partir da decisão.

Cláusula 31.ª

Sanções disciplinares

- 1- Para os efeitos previstos no presente capítulo as sanções disciplinares aplicáveis na empresa são:
- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento sem indemnização ou compensação.
- 2- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve no prazo de um ano após a prática da infração, ou logo que cesse o contrato de trabalho.
- 3- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal, a que a infracção eventualmente dê lugar.
- 4- A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência da sanção prevista na alínea *d*) do número 1 desta cláusula não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela entidade patronal, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.
- 5- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um quinto da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a quinze dias.
- 6- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção oito dias, e, em cada ano civil, o total de 24 dias.

Cláusula 32.ª

Procedimento disciplinar

- 1- A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar, só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.
- 2- Quando se verifique qualquer comportamento que constitua infração disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos



que lhe são imputados.

- 3- Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e enviada em anexo à nota de culpa.
- 4- Será enviada à CSE ou aos delegados sindicais, na falta desta, cópia dos documentos referidos nos números anteriores.
- 5- Na nota de culpa o trabalhador será informado que dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.
- 6- A apresentação de testemunhas arroladas pelo trabalhador é da responsabilidade deste. Porém, sempre que a inquirição se deva realizar fora do concelho onde o trabalhador exerça preponderantemente as suas funções, a empresa suportará os custos emergentes da deslocação de cada testemunha.
- 7- Após a conclusão das diligências probatórias, será entregue, à CSE ou aos delegados sindicais, na falta desta cópia de todo o processado, para esta, querendo e em dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.
- 8- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.
 - 9- Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à CSE, ou aos delegados sindicais, na falta desta.
- 10-Simultaneamente, com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele, informando previamente a CSE ou os delegados sindicais, na falta desta, sem perda de retribuição.
- 11-O incumprimento, por parte da entidade patronal, de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores, gera a nulidade de todo processo de inquérito disciplinar, com as consequências previstas na legislação laboral aplicável.
- 12-Para efeitos da graduação das penas disciplinares, estabelecidas nos termos da cláusula 31.ª, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor, ao seu comportamento anteriores às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.
- 13-O disposto nos números anteriores não prejudica a organização do processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos, no regime legal da cessação do contrato de trabalho.
- 14-Se o trabalhador arguido for delegado sindical, o sindicato respectivo será informado e consultado nos mesmos termos da CSE e em simultâneo com esta.

Cláusula 33.ª

Sanções abusivas

- 1- São consideradas abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:
- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea b) da cláusula 29.ª;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, comissões paritárias, comissões de trabalhadores, comissões sindicais ou comissões de prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho ou de delegado sindical:
 - d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.
- 2- Presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar:
 - a) Até um ano após qualquer dos factos previstos nas alíneas a), b) e d) do número anterior;
 - b) Até três anos após o termo das funções referidas na alínea c) do número anterior;
- c) Até três anos após a data da apresentação da candidatura às funções previstas nos termos da alínea anterior, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador se encontrava ao serviço da empresa.
- 3- A entidade patronal que aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de um ano as funções referidas na alínea *c*) do número 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos da cláusula 35.ª (Registo das sanções disciplinares) ou faça, sob qualquer forma, cessar o seu contrato de trabalho, deve comunicar o facto, fundamentando-o, à Autoridade para as Condições de Trabalho, no prazo de oito dias.

Cláusula 34.ª

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b), e d) do



número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito com as alterações constantes dos números seguintes.

- 2- Se a sanção consistiu no despedimento, a indemnização será a fixada nos termos da cláusula 36.ª
- 3- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.
- 4- A entidade patronal que aplicar sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos dos números anterior com as seguintes alterações:
 - a) Os mínimos fixados no número 3 são elevados para o dobro;
- b) Em caso de despedimento, a indemnização será calculada nos termos do disposto no número 1 da cláusula 36.ª, mas nunca será inferior à retribuição correspondente a seis meses de serviço.

Cláusula 35.ª

Registo das sanções disciplinares

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

Cláusula 36.

Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador

- 1- O montante mínimo da indemnização em substituição da reintegração devida ao trabalhador por despedimento promovido pela empresa sem justa causa, é o equivalente a mês e meio de retribuição, por cada ano de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a 3 meses.
- 2- Os montantes referidos no número anterior são elevados para o dobro se a não reintegração resultar de oposição à reintegração manifestada pela empresa.
- 3- O montante mínimo da indemnização devida ao trabalhador que resolva o contrato com fundamento em justa causa é, sem prejuízo da existência de termo resolutivo ou de montante superior resultante da lei, igual ao estipulado no número 1 desta cláusula.
- 4- O valor mensal da retribuição é, para efeitos dos números anteriores, o que resulta da aplicação da tabela salarial acrescido dos prémios a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 37.ª

Compensação por caducidade

- 1- A compensação devida ao trabalhador por caducidade do contrato a termo decorrente de declaração da empresa, é equivalente a dois dias de retribuição por cada mês de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a 1 mês.
- 2- O valor mensal da retribuição é, para efeitos da determinação do valor da compensação por caducidade, calculado nos termos do número 4 da cláusula anterior.

Cláusula 38.ª

Compensação por cessação decorrente de motivo imputável à empresa ou inadaptação

- 1- A compensação devida ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho fundada em encerramento da empresa, em despedimento colectivo, em extinção de postos de trabalho ou em despedimento por inadaptação é equivalente a mês e meio de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fracção, mas nunca inferior a 3 meses.
- 2- O valor mensal da retribuição base é, para efeitos da determinação do valor da compensação prevista nesta cláusula, calculado nos termos do número 4 da cláusula 36.ª



CAPÍTULO VI

Prestação do trabalho

Cláusula 39.ª

Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.
- 2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma, nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.
 - 3- Os dias de descanso semanal são dois e serão gozados ao sábado e domingo.
 - 4- Para efeitos do disposto no número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo.
- 5- Quando o trabalhador tiver o período de trabalho organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.
- 6- Os trabalhadores que efectuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efectivo.
- 7- Os trabalhadores que efectuem trabalho ao domingo, têm direito a um domingo de descanso obrigatório por cada dois domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 40.ª

Horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.
 - 2- Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho ouvindo, para o efeito, os sindicatos outorgantes.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, se pela empresa ou do trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e ouvindo para o efeito a CSE ou os delegados sindicais, na falta daquela.
 - 4- A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.
- 5- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.
- 6- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 41.ª

Modalidades de horário

- 1- Em função da natureza das suas actividades, podem os serviços adoptar uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula anterior:
 - a) Horário rígido;
 - b) Horário flexível;
 - c) Jornada contínua;
 - d) Horário por turnos;
 - e) Isenção de horário.

Cláusula 42.ª

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.



Cláusula 43.ª

Horário flexível

- 1- Entende-se por horário flexível aquele que permite aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.
 - 2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:
- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Por solicitação do trabalhador devidamente fundamentada poderá ser excecionalmente autorizado pela chefia, a antecipação do início da prestação de trabalho até 30 minutos no máximo;
 - d) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- *e)* A prestação de trabalho deve ser interrompida por um só intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas;
- f) Não dispensa a comparência a reuniões de trabalho, para as quais o trabalhador tenha sido previamente convocado e que se realizem fora das plataformas fixas, bem como a presença para assegurar o desenvolvimento das atividades normais dos serviços, sempre que pela respetiva chefia lhe seja determinado;
 - g) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.
- 3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, até ao máximo de um período igual à duração média diária de trabalho.
- 4- Relativamente a trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição, pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.
- 5- A não compensação de um débito de horas nos termos dos números anteriores dá lugar a marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

Cláusula 44.ª

Jornada contínua

- 1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.
 - 2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efectivo.
- 3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 39.ª deste AE.
 - 4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:
- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos (inclusive), ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
 - b) Trabalhador adoptante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade até 12 anos (inclusive);
- d) Trabalhador adoptante, ou tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
 - e) Trabalhador-estudante.
- 5- Pode ainda ser requerida jornada contínua pelo trabalhador, ou autorizada pelo responsável máximo do serviço, nos seguintes casos:
- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
 - b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.



Cláusula 45.ª

Trabalho por turnos

- 1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.
- 2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.
- 3- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
 - 4- A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:
 - a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
- d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;
 - f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.
 - 5- O regime de turnos é:
 - a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
 - b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou no domingo;
 - c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
- 6- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

Cláusula 46.ª

Isenção de horário de trabalho

- 1- No caso de funções profissionais que, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, fixando um aumento do período normal de trabalho, nos seguintes termos:
 - a) Aumento do período normal de trabalho até 5 horas semanais;
 - b) Aumento do período normal de trabalho até 10 horas semanais;
 - c) Aumento do período normal de trabalho até 15 horas semanais; e,
 - d) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.
- 2- Fora dos casos previstos nos números anteriores os trabalhadores isentos de horário de trabalho consideram-se sujeitos à observância do período normal de trabalho.
- 3- Os regimes de isenção de horário, previstos na presente cláusula não prejudicam o direito à remuneração pelo trabalho suplementar prestado para além dos limites fixados nos números anteriores, ou prestado em dias de descanso semanal ou feriado ou em período de descanso.
- 4- Os acordos de isenção de horário de trabalho serão comunicados à CSE ou aos delegados sindicais, na falta daquela, no prazo de 48 horas após a assinatura dos referidos acordos.

Cláusula 47.ª

Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo o prestado fora do período normal de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos ao funcionamento da empresa ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.
- 3- Quando ocorram os motivos previstos no número 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada nos termos do disposto no número anterior, salvo caso de urgência que justifique a redução a escrito somente no período normal de trabalho imediato.



- 4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.
- 5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.
 - 6- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:
- a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;
- c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.
- 7- Sempre que se verifique o caso previsto na alínea *a)* do número anterior, a empresa pagará também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação, à razão de meia hora por cada percurso, ou o tempo efectivamente gasto quando superior, não contando esse tempo para efeito dos limites máximos de trabalho suplementar.
- 8- A empresa fica obrigada a suportar o subsídio de refeição no âmbito do período de trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 61.ª
- 9- Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar.
- 10-A prestação de trabalho suplementar em dia útil ou em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes, mediante acordo prévio entre as partes.
- 11- No final de cada ano civil o trabalhador tem direito ao descanso compensatório remunerado calculado nos termos do número anterior, independentemente de atingir o número de horas igual ao período normal de trabalho.
- 12-A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.
- 13-O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.
 - 14-Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.
- 15-Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar prestado em dia útil, pode o mesmo, por acordo escrito entre as partes, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de cem por cento.

Cláusula 48.ª

Trabalho nocturno

- 1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- Considera-se também como nocturno o trabalho prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

CAPÍTULO VII

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 49.ª

Domicílio profissional e local habitual de prestação do trabalho

- 1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional a localização geográfica da sede da empresa.
- 2- O local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada e com um domicílio próprio, determinado e determiná-



vel geograficamente.

- 3- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional e do local habitual de prestação do trabalho.
- 4- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

Cláusula 50.ª

Transferência de local de trabalho

- 1- Entende-se por «transferência de local de trabalho» toda e qualquer mudança do trabalhador para outro local de prestação da atividade da empresa.
- 2- No âmbito da carreira profissional e funções desempenhadas por cada trabalhador, a empresa poderá determinar a mudança do seu local de trabalho, a título provisório ou definitivo, sempre que tal se mostre, fundamentadamente, necessário ao interesse da empresa, ou por solicitação expressa do trabalhador, desde que compatível com a constituição das equipas do local pretendido e do local que motiva o pedido.
- 3- Os termos em que se efetua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito fundamentado.
- 4- Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respetivos contratos de trabalho.
- 5- O trabalhador poderá manifestar a sua oposição à transferência desde que, fundamentadamente, demonstre que a mesma lhe causa prejuízos sérios, caso em que a transferência só operará após a respetiva decisão.
- 6- Neste caso, e se a empresa confirmar a decisão de transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato de trabalho com direito a indemnização, no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.
- 7- Caso a empresa faça prova de que a transferência não causa prejuízo sério ou atendível ao trabalhador e este mantiver a sua opção pela rescisão do contrato, não é devida a indemnização mencionada no número anterior.

Cláusula 51.ª

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

- 1- O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência de uma transferência do seu local habitual de prestação do trabalho, por escrito e com a antecedência mínima de:
 - a) Quinze dias:
 - i) Quando a transferência tiver a duração inferior ou igual a 6 meses;
 - ii) Ou o novo local habitual de trabalho ficar a menos de 15 km de distância do domicílio profissional;
 - b) Trinta dias:
 - i) Quando a transferência tiver a duração superior a 6 meses;
- ii) Ou o novo local habitual de prestação do trabalho se situe a mais de 15 km de distância do domicílio profissional.
- 2- A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível de duração da mesma.
- 3- A entidade patronal custeará todas as despesas do trabalhador, impostas pela transferência, com ele próprio, se for esse o caso, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.
- 4- Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

Cláusula 52.ª

Deslocações em serviço

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de prestação do trabalho, fora dos casos previstos na cláusula anterior.
- 2- Verificando-se uma deslocação em serviço, o trabalhador tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajecto e esperas efectuadas fora do horário de trabalho e, quando a empresa não assegurar:
 - a) Alimentação e alojamento com os seguintes valores:



- b) Transporte em caminho-de-ferro, autocarro, avião, ou, nos termos a definir caso a caso, no valor em uso na empresa por quilómetro percorrido em viatura própria, se a tal for autorizado.
 - 3- As deslocações ao estrangeiro conferem direito a:
 - a) Ajuda de custo igual a 30 % da retribuição diária mais elevada;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela empresa.
- 4- As horas suplementares correspondentes a trajectos e esperas previstas no número 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 53.ª

Definição de retribuição

- 1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.
- 2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a retribuição base mensal, bem como, todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3- Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do número seguinte, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante três meses consecutivos, não resultando de situações excepcionais ou pela sua própria natureza, temporárias.
- 4- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.
 - 5- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo I.

Cláusula 54.ª

Local e forma de pagamento

- 1- A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho, no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.
 - 2- O pagamento da retribuição em dinheiro será efectuado por meio de transferência bancária.
- 3- No acto de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva carreira, classe, nível ou grau, número de inscrição na instituição de previdência respectiva, número de sócio do sindicato, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 55.ª

Determinação da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (*RH*) é a seguinte:

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

em que Rm é igual à retribuição base mensal, subsídio de turno e subsídio de isenção de horário de trabalho e n é igual ao período normal de trabalho semanal.



Cláusula 56.ª

Retribuição do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição base mensal, acrescida das seguintes percentagens:
 - a) 50 % de acréscimo sobre RH para as horas suplementares diurnas;
 - b) 75 % de acréscimo sobre RH para as horas suplementares nocturnas;
 - c) 100 % de acréscimo sobre RH para as horas suplementares em dia de descanso semanal e feriado.
- 2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, será sempre assegurado ao trabalhador o pagamento, no mínimo de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.
- 3- O pagamento do trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar, por acordo, pode ser substituído por descanso, remunerado, em dobro.
- 4- O pagamento do trabalho suplementar prestado em dia útil, pode, por acordo entre empregador e trabalhador, ser substituído por descanso, remunerado, com acréscimo de 25 %.

Cláusula 57.ª

Retribuição do trabalho nocturno

A prestação de trabalho durante o período nocturno estabelecido nos termos da cláusula 48.ª confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 58.ª

Retribuição por trabalho por turnos

- 1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho nocturno previsto neste AE os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como, da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.
 - 2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à retribuição base, varia entre:
 - a) 25 % a 22 %, quando o regime de turnos for permanente, total ou parcial;
 - b) 22 % a 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado, total ou parcial;
 - c) 20 % a 15 %, quando o regime de turnos for semanal total ou parcial.
- 3- O acréscimo remuneratório inclui o valor devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 59.ª

Retribuição por isenção de horário

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nos termos do número um da cláusula 46.ª, têm direito a uma retribuição especial, devida enquanto vigorar a isenção e, que integra o cálculo dos subsídios de Natal e de férias, de acréscimo sobre a retribuição base, nos seguintes termos:

- i) Aumento do período normal de trabalho até 5 horas semanais 20 %;
- ii) Aumento do período normal de trabalho até 10 horas semanais 30 %;
- iii) Aumento do período normal de trabalho até 15 horas semanais 40 %;
- iv) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho 50 %.

Cláusula 60.ª

Suplemento de insalubridade, penosidade e risco

- 1- Os trabalhadores afetos à atividade de suporte residencial, exceto os que só fazem trabalho administrativo, e os trabalhadores afetos às tarefas SOS, enquanto se mantiverem nessas funções e tarefas, têm direito a um suplemento remuneratório no valor de oito euros e cinquenta cêntimos (8,50 €) por cada dia de trabalho efetivo prestado.
- 2- O suplemento previsto no número anterior pode, em situações concretas que o justifiquem, devidamente fundamentadas pelos dirigentes respetivos, ser atribuído para a realização de qualquer diligência ou execução de determinada tarefa.



Cláusula 61.ª

Subsídio de refeição

- 1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efectivo, uma comparticipação para alimentação no valor mínimo igual ao máximo legalmente admitido, com isenção fiscal.
- 2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.
- 3- O subsídio de refeição será automaticamente atualizado, anualmente, para o valor igual ao limite máximo de isenção para efeitos do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares (IRS).

Cláusula 62.ª

Abono para falhas

- 1- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento em numerário têm direito a um suplemento de abono mensal para falhas de montante igual ao que é abonado, para o mesmo suplemento, aos trabalhadores em funções públicas.
- 2- Aos trabalhadores que procedam ao recebimento de valores que não em numerário, não será exigida reposição de quaisquer valores em falta, salvo se se apurar a existência de dolo por parte do mesmo.

Cláusula 63.ª

Subsídio de Natal

- 1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à retribuição base mensal a que tenha direito e de todas as prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da prestação do trabalho, que normalmente aufira, nos termos do presente AE.
- 2- Para efeitos do número anterior, consideram-se contrapartidas do modo específico da prestação do trabalho o subsídio de turno, o subsídio de isenção de horário, o subsídio de insalubridade, penosidade e risco e, o abono para falhas.
 - 3- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 64.ª

Retribuição durante as férias

- 1- A retribuição do período de férias compreende todas as prestações retributivas que o trabalhador receberia se se encontrasse a prestar serviço efectivo, nos termos previstos neste AE.
- 2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho, ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, antes do início do gozo das mesmas.
- 3- A redução do período de férias nos termos do número 5 do artigo 238.º ou do número 1 alínea *a)* do artigo 257.º, ambos do Código do Trabalho, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.
- 4- Por solicitação do trabalhador, poderá ser antecipado, no todo ou em parte, o pagamento do subsídio de férias relativo às férias vencidas nesse ano.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 65.ª

Feriados

- 1- Para além dos feriados obrigatórios, são ainda considerados feriados:
- *a)* A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal de Lisboa.
- 2- A empresa compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:
- a) O dia 24 de dezembro;
- b) A tarde do dia 31 de dezembro.



- 3- A empresa compromete-se ainda a atribuir a todos os trabalhadores todas as tolerâncias de ponto que a Câmara Municipal de Lisboa conceder aos seus trabalhadores.
- 4- Verificando-se a necessidade de prestar trabalho em dia que tenha sido qualificado, nos termos da presente cláusula, como tolerância de ponto, este não dá origem a qualquer aumento de retribuição, mas os trabalhadores abrangidos terão direito a descanso compensatório de igual período, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

Cláusula 66.ª

Férias

- 1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 2- Para além dos 25 dias referidos no número anterior os trabalhadores adquirem ainda direito a: um dia de férias por cada dez anos de serviço efetivo prestado na empresa.
- 3- Para além dos dias de férias referidos nos números anteriores, os trabalhadores que registarem taxas de absentismo anual baixas terão direito às seguintes compensações:
 - a) Com 0 faltas, terão direito a uma compensação de mais três dias úteis de férias;
 - b) Até um dia ou dois meios-dias de faltas, terão direito a uma compensação de dois dias úteis de férias;
 - c) Até dois dias ou quatro meios-dias de faltas, terão direito a uma compensação de um dia útil de férias.
- 4- Os dias adicionais de férias adquiridos nos termos do número anterior não poderão ser gozados nos meses de julho, agosto e setembro.
- 5- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 238.º e no número 1, alínea *a)* do artigo 257.º do Código do Trabalho.
- 6- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.
- 7- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa, até ao último dia de fevereiro do ano do gozo. Em caso de desacordo compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a CSE ou os delegados sindicais, na falta desta.
- 8- O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos se a empresa ou o trabalhador o solicitarem. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos, sendo que um desses períodos tem de ter no mínimo 10 dias úteis seguidos.
- 9- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.
- 10-Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.
- 11-O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 67.ª

Aquisição do direito a férias

- 1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.
- 3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.
- 4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os sábados e os domingos inter-decorrentes ou a eles interligados.
- 5- O trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 31 de maio e, ou, de 1 de outubro a 31 de novembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 2 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.



Cláusula 68.ª

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

- 1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.
- 2- A interrupção das férias nunca poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 69.ª

Modificação das férias por doença

- 1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.
- 2- Se já no decorrer do período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o gozo das mesmas, após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado.
- 3- Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, e se for previsível, o seu termo.
- 4- A marcação de novo período de férias em função do disposto nos números anteriores, obedecerá ao disposto nos números 6 e 7 da cláusula 66.ª
- 5- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil poderão ser gozados até 30 de maio do ano seguinte.
- 6- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 70.ª

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

- 1- Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.
- 2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 71.ª

Cumulação de férias

- 1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.
 - 2- Terão direito a cumular férias de dois anos:
- a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro;
 - b) Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas nas cláusulas 68.ª e 69.ª
- 3- Os trabalhadores poderão ainda cumular, no 1.º trimestre, do mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 72.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

- 1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.
- 2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.



3- O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 73.ª

Licença sem retribuição

- 1- O empregador pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem remuneração.
- 2- O trabalhador tem direito a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou, no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou, frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.
 - a) O empregador pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:
- b) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
 - c) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a três anos;
- d) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores titulares de cargos dirigentes que chefiem equipas multidisciplinares ou integrados em carreira técnica superior, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa.
 - 4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 60 dias.

Cláusula 74.ª

Definição de falta

- 1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local habitual de prestação do trabalho durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 75.ª

Tipos de faltas

- 1- As faltas são:
- a) Justificadas (com retribuição ou sem retribuição);
- b) Injustificadas.
- 2- São faltas justificadas com retribuição, as seguintes:
- a) Por casamento Quinze dias seguidos;
- b) Por falecimento de cônjuge, pessoa que viva em situação de união de facto ou economia comum, parente ou afim no 1.º grau da linha recta Cinco dias seguidos;
 - c) Por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta Vinte dias seguidos;
 - d) Por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral Dois dias seguidos;
 - e) Por falecimento de outro parente ao afim da linha colateral em 3.º grau Um dia;
 - f) Por exercício de funções sindicais de acordo com os créditos de tempos definidos no presente AE;
 - g) Por prestação de provas em estabelecimentos de ensino Nos termos e limites estabelecidos por lei;
 - h) Por exercício de funções em corporações de bombeiros voluntários Até três dias por mês;
 - i) Por dádiva benévola de sangue Nos termos e limites estabelecidos por lei;
 - j) Por doença ou acidente de trabalho desde que não tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro;
 - k) Por autorização prévia ou posterior do empregador;
 - l) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
 - m) A que por lei seja como tal considerada.
 - 3- São consideradas faltas justificadas sem remuneração:
 - a) Por doença ou acidente de trabalho, desde que tenha direito a subsídio da Segurança Social ou seguro;
- b) Para assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar (30 dias por ano para assistência a filhos, adoptados ou a enteados menores de 12 anos e para assistência a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam, independentemente da idade; 15 dias por ano em caso de doença ou



acidente, ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendentes, descendentes maiores de 12 anos e afins na linha recta);

- c) Para exercício de atividade sindical, para além do crédito de tempo previsto para as faltas justificadas com retribuição;
- d) Para cumprimento de obrigações legais (nos termos da legislação civil e penal, sendo que, no caso de testemunha em processo judicial, as faltas são passíveis de compensação pecuniária a formular pelo interessado no respetivo processo).
- 4- Todas as faltas não previstas nos dois números anteriores são consideradas injustificadas e determinam a perda de antiguidade e a perda de remuneração, incluindo os meios-dias ou dias de descanso ou feriado imediatamente anteriores ou posteriores.
- 5- As faltas injustificadas, quando repetidas, de forma seguida ou interpolada e, constituem infração grave no plano disciplinar:
 - a) Cinco faltas injustificadas seguidas ou 10 interpoladas, num período de um ano;
 - b) Falta injustificada com alegação de motivo justificativo comprovadamente falso;
- c) Faltas não justificadas que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas.
- 6- Para além das faltas, o empregador poderá ainda, com fundamentação legal ou por sua tolerância ou aprovação, autorizar dispensas, as quais, consoante a situação em concreto, podem, ou não, determinar perda de retribuição, mas contam sempre para antiguidade.
- 7- No caso em que as faltas determinem perda de remuneração, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, neste último caso se se tratar de férias no ano da admissão.

Cláusula 76.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

- 1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

Cláusula 77.ª

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

- 1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, carreira, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.
- 2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, assim que possível, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.
- 3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO X

Apoios de natureza social

Cláusula 78.ª

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.



- 2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma carreira, a empresa pagará a respectiva diferença.
- 3- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.
- 4- A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa, durante o período de incapacidade, para a respetiva carreira.

Cláusula 79.ª

Retribuição em caso de doença

A empresa suportará 80 % da retribuição em caso de doença, quando a mesma seja comprovada por declaração médica, até ao máximo de 5 ausências anuais, desde que o trabalhador não beneficie desse montante através do regime da Segurança Social ou de um seguro de saúde.

Cláusula 80.ª

Retribuição em caso de assistência a filho menor

A empresa suportará 80 % da retribuição em caso de assistência a filho menor, na proporção de 5 ausências anuais, desde que o trabalhador não beneficie desse montante através do regime da Segurança Social ou de um seguro de saúde.

Cláusula 81.ª

Apoio para estudos

- 1- A empresa concede um abono para estudos cujo valor e momento de pagamento são fixados anualmente pelo Conselho de Administração e é condicionado ao aproveitamento escolar e nunca inferior a 50 % da remuneração mínima garantida.
 - 2- O abono para estudos é concedido nos seguintes termos:
 - a) Obtenção de reconhecimento, validação e certificação de competências (RVCC);
 - b) Obtenção de escolaridade até 12.º ano;
- c) Licenciatura, pós-graduação, mestrado e doutoramento, desde que se enquadrem na atividade/missão da empresa e previamente aprovados pelo conselho de administração;
 - c) O abono deverá ser solicitado logo após a inscrição.
- 4- Caso ocorra desistência da formação para a qual foi atribuído o abono para estudos, este deverá ser restituído à empresa.
- 5- O trabalhador deverá comprovar, perante o serviço de recursos humanos, no final de cada ano letivo, o respetivo aproveitamento.

Cláusula 82.ª

Licença parental e abono por nascimento de filho

- 1- A empresa suportará integralmente 15 dias de licença parental de trabalhador que a goze acrescida à licença por paternidade desde que não seja paga pelo sistema de Segurança Social.
- 2- A empresa pagará um abono ao progenitor pelo nascimento de cada filho, cujo valor e momento de pagamento é fixado anualmente pelo conselho de administração.
- 3- O referido no número anterior é aplicado em caso de adoção, sendo o mesmo liquidado assim que for comprovado a plena adoção.
 - 4- No caso de o pai e a mãe serem trabalhadores da GEBALIS, o valor é dividido pelos progenitores.

Cláusula 83.ª

Abono a filhos portadores de deficiência

- 1- A empresa concede um abono mensal, por filho ao trabalhador com filho portador de deficiência, cujo valor é fixado anualmente pelo conselho de administração e nunca inferior a 25 % do IAS.
 - 2- No caso de o pai e a mãe serem trabalhadores da empresa, o valor é dividido pelos progenitores.



Cláusula 84.ª

Dispensa em caso de assistência a parente ou afim ascendente no 1º grau da linha reta

- 1- A empresa poderá conceder até 10 horas anuais de dispensa de exercício da atividade profissional por motivo destinado à prestação de assistência imprescindível a parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta.
- 2- O pedido de dispensa de atividade por parte do trabalhador deverá ser sempre devidamente fundamentado e estará sempre sujeito a autorização do respetivo superior hierárquico, não podendo em caso algum, a ausência do trabalhador colocar em risco o normal funcionamento da unidade orgânica onde o trabalhador presta serviço.
- 3- A dispensa de atividade carece de comprovativo da necessidade de assistência imprescindível, sendo considerado prestação de trabalho efetivo.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 85.ª

Trabalho de menores

- 1- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos, de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioactividade.
- 2-Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem aulas nocturnas, e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de não as frequentarem.

Cláusula 86.ª

Proibição de diminuição de direitos e de apoios de natureza social

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de carreira e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer apoios sociais de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 87.ª

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade decimal monetária imediatamente superior.

Cláusula 88.ª

Produção de efeitos

1- Salvo acordo em contrário, todas as alterações efetuadas ao presente acordo de empresa produzirão efeitos no dia 1 de janeiro de 2023.

Cláusula 89.ª

Negociação de matéria anexa ao AE

- 1- São objecto de negociação, no prazo de 180 dias após a entrada em vigor deste AE, as seguintes matérias, pela seguinte ordem de prioridades:
 - a) Regulamento de Avaliação de Desempenho;
 - b) Regulamento de Assiduidade e Pontualidade;
 - c) Regulamento de Formação Profissional;
 - d) Regulamento de Prevenção Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho.
- 2- A negociação das matérias previstas no número anterior terá início 15 dias após a entrega de propostas que qualquer das partes outorgantes venha a apresentar.
- 3- As matérias previstas no número anterior desta cláusula, depois de negociadas e acordadas, entrarão imediatamente em vigor, constituindo parte integrante deste AE.



Cláusula 90.ª

Equiparação de regime ao pessoal oriundo das autarquias

- 1- Este AE aplica-se, em tudo aquilo que for mais favorável aos trabalhadores, aos trabalhadores provenientes das autarquias a desempenhar funções na empresa.
- 2- Os trabalhadores oriundos da Câmara Municipal de Lisboa e de outras entidades integradas no setor empresarial municipal que venham a integrar o quadro da empresa fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade na origem.

Cláusula 91.ª

Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

- 1- Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.
- 2- As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os trinta dias anteriores a qualquer dos actos enumerados no número 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

Cláusula 92.ª

Seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais

- 1- A empresa obriga-se a manter, após a entrada em vigor deste AE, um contrato de seguro contra acidentes de trabalho e doenças profissionais.
 - 2- A empresa deve cobrir, na totalidade, a remuneração base e suplementos dos trabalhadores.
- 3- O seguro deve ainda cobrir a assistência médica e medicamentosa aos trabalhadores, em caso de doença, profissional ou não, ou acidente de trabalho.

Cláusula 93.ª

Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho

Têm-se como inexistentes, as cláusulas do contrato de trabalho, que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente, obtidas aquando da admissão na empresa ou posteriormente, mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

Cláusula 94.ª

Comissão de avaliação

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por dois representantes de cada outorgante, com o objectivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação do AE, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correcções que se mostrem adequadas.

Cláusula 95.ª

Transição e integração nas carreiras e na tabela salarial - Norma aplicável ao acordo de empresa assinado em 2017 que se mantém apenas para enquadramento histórico

- 1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes da presente cláusula os trabalhadores transitam para as novas carreiras e tabela salarial, previstas neste AE, sem perda de quaisquer direitos, nomeadamente de carreira, antiguidade ou retribuição, garantindo a integração de todos os trabalhadores no nível correspondente aos módulos de três anos da sua antiguidade, contados a partir do nível remuneratório em que, de acordo com este AE, se faz o ingresso na carreira para que transitam.
- 2- Os trabalhadores que aufiram vencimentos superiores ao valor correspondente à sua integração efetuada nos termos do número anterior transitam, para as novas carreiras, mantendo o vencimento que auferem até que reúnam as condições de progressão na carreira, definidas no Regulamento de Avaliação de Desempenho.



- 3- Os trabalhadores que se encontrem posicionados numa carreira, mas a prestar funções em postos de trabalho que correspondam a uma carreira superior e detenham as habilitações exigidas, transitam, automaticamente, para a carreira superior, sem mais formalidades.
- 4- Nas situações previstas no número anterior os trabalhadores são integrados na tabela salarial no nível imediatamente superior da carreira para que transitam que corresponda à retribuição auferida na origem, sem prejuízo da aplicação das regras de transição do número um se mais favorável ao trabalhador.
- 5- O acréscimo remuneratório decorrente das regras de transição previstas nos números anteriores é devido e vence-se em três prestações iguais e sucessivas, acrescendo a primeira na retribuição respeitante a janeiro de 2018 e seguintes; a segunda acrescendo na retribuição respeitante a janeiro de 2019 e seguintes; e a terceira na retribuição de janeiro de 2020.
- 6- A primeira prestação a acrescer na retribuição respeitante a janeiro de 2018 será no montante necessário para que o valor do vencimento base não seja menor que o nível remuneratório em que, de acordo com este AE, se faz o ingresso na carreira, sendo o restante acréscimo devido nas duas prestações seguintes, como previsto no número anterior.
- 7- Se o acréscimo remuneratório decorrente das regras de transição previstas nos números anteriores for menor ou igual a 28,00 € (vinte e oito euros) vence-se na íntegra na retribuição respeitante a janeiro de 2018.
- 8- O disposto no número cinco não prejudica os módulos de tempo para efeitos de progressão que operará, reunidos os requisitos para o efeito, para o nível seguinte àquele em que o trabalhador se encontrar por efeito do disposto no mesmo número.

Cláusula 96.ª

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 97.ª

Norma transitória

- 1- Atenta a entrada em vigor do presente acordo de empresa a 1 de janeiro de 2023, nessa mesma data serão antecipadas as progressão na carreira previstas até 2025, nos seguintes termos:
 - a) Promoções a ocorrer em 2023 Antecipadas para 1 de janeiro de 2023;
 - b) Promoções a ocorrer em 2024 Antecipadas para 1 de janeiro de 2023;
 - c) Promoções a ocorrer em 2025 Antecipadas para 1 de julho de 2023.
- 2- Os trabalhadores que se encontrem posicionados nos níveis 1 e 2 da tabela salarial, são colocados no nível 3, com efeitos a 1 de janeiro de 2023;
- 3- Os trabalhadores que contam com 5 ou mais anos de antiguidade na respetiva categoria profissional e que se encontrem posicionados no nível 2 da tabela salarial, são colocados no nível 4, com efeitos a 1 de janeiro de 2023;
- 4- Para todos as situações previstas na presente cláusula, inicia-se a 1 de janeiro de 2023 a contagem dos três anos de permanência no mesmo nível para efeitos de progressão na carreira.

Lisboa, 29 de dezembro de 2022.

Pela GEBALIS - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA:

Fernando Jorge Abrantes Angleu Teixeira, na qualidade de presidente do conselho de administração. Gonçalo de Melo Portugal Saluce de Sampaio, na qualidade de vogal do conselho de administração. Ana Paula Calheiros Nunes da Cunha, na qualidade de vogal do conselho de administração.

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

Cristina Maria Saavedra Torres, na qualidade de vice-presidente, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Carlos Manuel Faia Fernandes, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.



Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML:

José Vitor Reis, na qualidade de presidente da direção por efeito do disposto dos artigos 57.º e 58.º dos estatutos do STML, publicados no *Boletim do Trabalho Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2012.

Delfino Navalha Serras, na qualidade de membro da direção por efeito do disposto dos artigos 57.º e 58.º dos estatutos do STML, publicados no *Boletim do Trabalho Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de março de 2012.

ANEXO I

SECÇÃO A

Quadro de pessoal da GEBALIS - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA

	Categorias profissionais e fu	ınções	
Categoria profissional	Função	Habilitações de acesso	
Cargo de direção intermédia de 1.º grau	Diretor	Licenciatura nos domínios apropriados	
Cargo de direção intermédia de 2.º grau	Coordenador	Licenciatura ou bacharelato nos domínios apropriados; experiência profissional reconhecida internamente	
Cargo de direção intermédia de 3.º grau	Responsável de núcleo	Licenciatura, bacharelato, 12.º ano e/ ou curso técnico no domínio apropriado para o exercício da função. Habilitações inferiores ao 12.º ano com experiência profissional reconhecida internamente	
	De comunicação e relações-públicas		
	De conservação do património		
	De intervenção local		
	De estudos e planeamento		
	Jurista		
Técnico superior	Do património edificado	Licenciatura ou bacharelato nos domínios apropriados; experiência profissio-	
recinco superior	De rendas cobranças	nal reconhecida internamente	
	Do serviço financeiro		
	De controlo de rendas		
	De recursos humanos		
	De tecnologias da informação e da comunicação (TIC)		



	Adjunto-técnico		
	Assistente conselho de administração		
	Assistente de direção		
	Técnico financeiro		
	Técnico de controlo de rendas		
	Técnico de intervenção local		
	Técnico de equipamentos eletromecânicos		
	Técnico de gestão de condomínios e renda convencionada		
	Técnico de gestão faturas		
	Técnico de tecnologias da informação e da comunicação (TIC)		
	Técnico de tesouraria e recebimentos		
	Fiscal de zona	12.º ano e/ou curso técnico no domínio	
Assistente técnico	Administrativo de contratação pública	apropriado para o exercício da função ou habilitações inferiores ao 12.º ano	
	Administrativo de intervenção local	e experiência profissional reconhecida internamente	
	Administrativo de equipamentos eletromecânicos	memamente	
	Estafeta		
	Administrativo de gestão condomínios		
	Administrativo de património edificado		
	Administrativo de recursos humanos		
	Administrativo de gestão administrativa		
	Administrativo financeiro e de contabilidade		
	Administrativo do jurídico		
	Administrativo do suporte residencial		
	Telefonista		
	Ajudante intervenções especiais		
Assistente operacional	Ajudante instalações elétricas	Formação até ao 12.º ano e 12.º ano	
	Oficial instalações elétricas		
1	Motorista		
	Técnico operacional suporte residencial		



Tabela salarial

		Carreiras profissionais	
Nivel	Técnica superior	Assistente técnico	Assistente operacional
17	3 128,00 €	2 412,00 €	1 860,00 €
16	3 095,00 €	2 382,00 €	1 790,00 €
15	3 032,00 €	2 353,00 €	1 731,00 €
14	2 958,00 €	2 223,00 €	1 636,00 €
13	2 886,00 €	1 984,00 €	1 462,00 €
12	2 723,00 €	1 772,00 €	1 307,00 €
11	2 428,00 €	1 583,00 €	1 169,00 €
10	2 166,00 €	1 414,00 €	1 046,00 €
9	1 934,00 €	1 264,00 €	938,00 €
8	1 727,00 €	1 196,00 €	889,00 €
7	1 543,00 €	1 131,00 €	842,00 €
6	1 458,00 €	1 070,00 €	798,00 €
5	1 379,00 €	1 013,00 €	N/A
4	1 304,00 €	976,00 €	N/A
3	1 188,00 €	941,00 €	N/A
2	N/A	N/A	N/A
1	N/A	N/A	N/A

Tabela salarial - Dirigentes

Cargo	Função	Valor
	1.º grau	2 433,00 €
	Diretor	2 433,00 €
D' 7 ' 11'	2.º grau	2.076.00.0
Direção intermédia	Coordenador	2 076,00 €
	3.º grau	1 481,00 €
	Responsável de núcleo	1 481,00 €



SECÇÃO C

Enquadramentos profissionais

1- Cargo de direção intermédia de 1.º grau - Diretor

Conteúdo funcional: Gere e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, a atividade da direção que dirige.

Habilitações: Licenciatura nos domínios apropriados.

Conhecimentos técnicos: Conhecimentos específicos nas áreas da engenharia, intervenção social e gestão; bons conhecimentos ao nível da utilização de sistemas e tecnologias da informação.

Conhecimento de processos e metodologias específicas da sua área de especialidade.

Competências: Domínio total ou parcial das competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a descrição de funções.

Enquadramento profissional: Cargo a ser exercido em comissão de serviço.

Valor vencimento: Valor da tabela salarial correspondente ao cargo direção intermédia de 1.º grau.

2- Cargo de direção intermédia de 2.º grau - Coordenador

Conteúdo funcional: Gere e coordena, segundo orientações e objetivos que foram estabelecidos para o serviço/área da sua responsabilidade.

Habilitações: Licenciatura ou bacharelato nos domínios apropriados; Experiência profissional reconhecida internamente.

Conhecimentos técnicos: Conhecimentos específicos de processos e metodologias da sua área de especialidade..

Experiência profissional na área; Bons conhecimentos ao nível da utilização de sistemas e tecnologias da informação.

Competências: Domínio total ou parcial das competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a descrição de funções.

Enquadramento profissional: Cargo a ser exercido em comissão de serviço.

Valor vencimento: Valor da tabela salarial correspondente ao cargo direção intermédia de 2.º grau.

3- Cargo de direção intermédia de 3.º grau - Responsável de núcleo

Conteúdo funcional: Gere e coordena, segundo orientações e objetivos que foram estabelecidos para a equipa sob sua responsabilidade.

Habilitações: Licenciatura, bacharelato, 12.º ano e/ou curso técnico no domínio apropriado para o exercício da função. Habilitações inferiores ao 12.º ano com experiência profissional reconhecida internamente.

Conhecimentos técnicos: Conhecimentos específicos de processos e metodologias da sua área de especialidade.

Experiência profissional na área.

Bons conhecimentos ao nível da utilização de sistemas e tecnologias da informação.

Competências: Domínio total ou parcial das competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a descrição de funções.

Enquadramento profissional: Cargo a ser exercido em comissão de serviço.

Valor vencimento: Valor da tabela salarial correspondente ao cargo direção intermédia de 3.º grau.

4- Carreira: Técnico superior

Conteúdo funcional: Desempenha funções com responsabilidade e autonomia técnica, participa em programas de estudo e de trabalho de maior complexidade no âmbito dos objetivos da unidade orgânica em que se encontra integrado. Pode coordenar outros profissionais.

Habilitações: Licenciatura ou bacharelato, nos domínios apropriados.

Experiência profissional reconhecida internamente.

Conhecimentos técnicos: Conhecimentos específicos de processos e metodologias da sua área de especialidade.

Experiência profissional na área

Formação/bons conhecimentos ao nível da utilização de sistemas e tecnologias da informação.

Competências: Domínio total ou parcial das competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a descrição de funções.

Enquadramento profissional e condições de progressão:

Os trabalhadores são admitidos ao serviço da empresa pelo primeiro nível da tabela salarial da carreira técnico superior.



A base de carreira para os trabalhadores com curso superior que não confira o grau de licenciatura pode, sob determinadas condições, nomeadamente experiência profissional comprovada nos domínios adequados, situar-se entre o nível 3 e o nível 5.

A base de carreira para os trabalhadores titulares de grau de licenciatura pode, sob determinadas condições, nomeadamente experiência profissional comprovada nos domínios adequados, situar-se entre o nível 3 e o nível 6.

O período mínimo de permanência na carreira é de 3 anos, findo os quais serão considerados para progressão na carreira.

Os trabalhadores progridem na carreira pelo mecanismo de avaliação de desempenho.

5- Carreira: Assistente técnico

Conteúdo funcional: Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos de trabalho, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.

Habilitações: 12.º ano e/ou curso técnico no domínio apropriado para o exercício da função ou habilitação inferior ao 12.º ano e experiência profissional reconhecida internamente.

Conhecimentos técnicos: Experiência profissional na área de atuação; conhecimentos de informática na ótica do utilizador; conhecimentos aprofundados na área da informática.

Competências: Domínio total ou parcial das competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a descrição de funções.

Enquadramento profissional e condições de progressão:

Os trabalhadores são admitidos ao serviço da empresa pelo primeiro nível da tabela salarial da carreira assistente técnico.

O período mínimo de permanência na carreira é de 3 anos, findos os quais serão considerados para progressão na carreira.

Os trabalhadores progridem na carreira pelo mecanismo de avaliação de desempenho.

6- Carreira: Assistente operacional

Conteúdo funcional: Funções de natureza executiva, de carater manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com grau de complexidade variável.

Habilitações: Formação até ao 12.º ano e 12.º ano.

Conhecimentos técnicos: Experiência profissional na área de atuação; conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

Competências: Domínio total ou parcial das competências necessárias ao exercício da função, de acordo com a descrição de funções.

Enquadramento profissional e condições de progressão:

Os trabalhadores são admitidos ao serviço da empresa pelo primeiro nível da tabela salarial da carreira assistente operacional.

A base de carreira para os trabalhadores titulares de carteira profissional ou certificado de competências passado por entidade certificadora na área das instalações elétricas, pode, sob determinadas condições, nomeadamente experiência profissional comprovada nos domínios adequados, situar-se entre o nível 6 e 8.

O período mínimo de permanência na carreira é de 3 anos, findo os quais serão considerados para progressão na carreira.

Os trabalhadores progridem na carreira pelo mecanismo de avaliação de desempenho.

ANEXO II

Carreiras profissionais (M/F)

SECÇÃO A

Definição de funções

I - Direção intermédia de 1.º grau

Diretor - É o/a trabalhador/a que garante, coordena e acompanha todas as atividades afetas à sua área de atuação, nos limites dos poderes de que está investido. Define os objetivos e as políticas da sua área funcional. Apoia os Trabalhadores sob a sua responsabilidade, na realização das diferentes atividades, preconizando



o seu desenvolvimento e evolução na função. Efetua a avaliação dos Trabalhadores e implementa iniciativas que promovam o aumento da motivação dos trabalhadores sob a sua responsabilidade. Competências: Comunicação; Orientação para a qualidade; Orientação para o cliente interno/utente; Orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Desenvolvimento de pessoas; Liderança; Visão e pensamento/estratégico; Sentido de responsabilidade; Liderança; Delegação; Planeamento e organização; Tomada de decisão. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

II - Direção intermédia de 2.º grau

Coordenador - É o/a trabalhador/a que assegura a coordenação do serviço da sua responsabilidade. Apoia os trabalhadores sob a sua responsabilidade, na realização das diferentes atividades, preconizando o seu desenvolvimento e evolução na função. Efetua a avaliação dos trabalhadores e implementa iniciativas que promovam o aumento da motivação dos trabalhadores sob a sua responsabilidade. Competências: Comunicação; Orientação para a qualidade; orientação para o cliente interno/utente; Orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Desenvolvimento de pessoas; Liderança; Visão/pensamento estratégico; Adaptabilidade e gestão da mudança; Iniciativa; Planeamento e organização; Resiliência e flexibilidade. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

III - Direção intermédia de 3.º grau

Responsável de núcleo - É o/a trabalhador/a que coordena as atividades da área, procedendo à afetação de recursos humanos, materiais e financeiros disponíveis, de forma a garantir a concretização efetiva dos objetivos e metas estabelecidas. Apoia os trabalhadores sob a sua responsabilidade, na realização das diferentes atividades, preconizando o seu desenvolvimento e evolução na função. Efetua a avaliação dos trabalhadores e implementa iniciativas que promovam o aumento da motivação dos trabalhadores sob a sua responsabilidade. Competências: Comunicação; Orientação para a qualidade; Orientação para o cliente interno/utente; Orientação para objetivos; Trabalho em equipa; Iniciativa; Resiliência e flexibilidade; Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

IV - Técnico superior

É o/a trabalhador/a que garante a realização de atividades de cariz técnico no âmbito das funções desenvolvidas, com responsabilidade e autonomia técnica de acordo com a sua formação académica e experiência profissional; Elabora pareceres e efetua estudos de natureza técnico-científica no âmbito da sua área de atuação, tendo em vista a fundamentação de tomada de decisões. Aprecia e analisa conclusões de estudos ou outros trabalhos, propondo ações a desenvolver na sequência dos mesmos. Executa o plano de atividades da respetiva unidade orgânica. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; Comunicação; Orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Orientação para a qualidade; Resiliência e flexibilidade; Capacidade de análise; Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

V - Assistente técnico

Adjunto técnico - É o/a trabalhador/a que garante o atendimento presencial, e/ou atendimento telefónico aos moradores e a todas as entidades que se relacionam com o gabinete, efetuando a filtragem das reclamações, pedidos e encaminhamento dos processos, bem como o trabalho administrativo do gabinete, apoiando os técnicos e o responsável de gabinete. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; Comunicação; orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Orientação para a qualidade; Resiliência e flexibilidade; Capacidade de análise; Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Assistente do conselho de administração - É ola trabalhador/a que apoia o conselho de administração no desenvolvimento da sua atividade, garantindo a disponibilidade de informação sobre a atividade da GEBALIS e sobre os resultados de contactos com instituições exteriores. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; Comunicação; Orientação para os objetivos; Trabalho em Equipa; Orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; Capacidade de análise; Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Assistente de direção - É o/a trabalhador/a que presta apoio administrativo e de secretariado às respetivas direções; Competências: Orientação para o cliente interno/utente; Comunicação; Orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Orientação para a qualidade; Resiliência e flexibilidade; Capacidade de análise;



Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico de equipamentos eletromecânicos - É o/a trabalhador/a que garante a funcionalidade do parque de elevadores, plataformas elevatórias e equipamentos AVAC existente nos núcleos habitacionais municipais geridos pela GEBALIS e instalações próprias, assegurando o menor custo possível com as suas manutenções e reparações. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; Comunicação; Orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Orientação para a qualidade; Resiliência e flexibilidade; Capacidade de análise; Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico de intervenção local - É o/a trabalhador/a que garante a realização de atividades de cariz técnico e administrativo no âmbito das funções desenvolvidas na direção de intervenção local, atuando ao nível dos gabinetes ou junto dos serviços centrais da direção. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; Comunicação; Orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Orientação para a qualidade; Resiliência e flexibilidade; Capacidade de análise; Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico financeiro - É o/a trabalhador/a que garante o registo de transações de âmbito contabilístico e financeiro de acordo com as normas e procedimentos instituídos. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; Comunicação; Orientação para os objetivos; Trabalho em Equipa; Orientação para a qualidade; Resiliência e flexibilidade; Capacidade de análise; Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico de controlo de rendas - É o/a trabalhador/a que procede ao registo do pagamento de rendas em base de dados e garante a atualização do cadastro dos moradores dos núcleos habitacionais municipais geridos pela GEBALIS, de forma a controlar a faturação derivada do pagamento das rendas. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; Comunicação; Orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Orientação para a qualidade; Resiliência e flexibilidade; Capacidade de análise; Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico de gestão de faturas - É o/a trabalhador/a que garante a receção, análise e conferência de faturas da GEBALIS, assegurando os pagamentos em tempo útil e de acordo com as normas e procedimentos instituídos. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; Comunicação; Orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Orientação para a qualidade; resiliência e flexibilidade; Capacidade de análise; Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico de tecnologias da informação e da comunicação - É o/a trabalhador/a que presta apoio aos utilizadores da rede informática, resolvendo avarias, esclarecendo dúvidas de funcionamento e utilização e promovendo a correta utilização dos recursos disponibilizados. Procede à instalação de equipamento e software. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; Comunicação; Orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Orientação para a qualidade; Resiliência e flexibilidade; Capacidade de análise; Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico de tesouraria e recebimentos - É o/a trabalhador/a que garante o bom funcionamento da tesouraria da GEBALIS, executa e controla todos os procedimentos inerentes à atividade da área, por forma a assegurar a disponibilidade financeira da empresa. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; Comunicação; Orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Orientação para a qualidade; Resiliência e flexibilidade; Capacidade de análise; Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico de gestão de condomínios e renda convencionada - É o/a trabalhador/a que garante a concretização dos processos relativos à gestão de condomínios e gestão dos contratos de renda convencionada. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; Comunicação; Orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Orientação para a qualidade; Resiliência e flexibilidade; Capacidade de análise; Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Fiscal de zona - É o/a trabalhador/a que avalia e sinaliza a necessidade de obras em fogos, zonas comuns de prédios e espaços exteriores dos núcleos habitacionais municipais geridos pela GEBALIS. Vistoria frações e zonas comuns do Património Edificado e espaços exteriores da área envolvente sob gestão. Fiscaliza a execução das intervenções/reparações. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; Comunicação; Orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Orientação para a qualidade; Resiliência e flexibilidade;



Capacidade de análise; Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Administrativo - É o/a trabalhador/a que executa funções de cariz administrativo de acordo com a unidade orgânica em que se encontra integrado. Apoia a atividade dos técnicos na área onde está inserido. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; Comunicação; Orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Orientação para a qualidade; Resiliência e flexibilidade; Capacidade de análise; Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Telefonista - É o/a trabalhador/a que opera com a central telefónica encaminhando as comunicações para as respetivas áreas da empresa. Efetua o tratamento da correspondência recebida e expedida. Competências: Orientação para o cliente interno/utente; Comunicação; Orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Orientação para a qualidade; Resiliência e flexibilidade; Capacidade de análise; Negociação. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Estafeta - É o/a trabalhador/a que assegura a execução dos serviços externos que lhe são solicitados, cumprindo as rotas previstas e assegurando a entrega dos documentos ou bens com qualidade e nos prazos previstos. Apoia na realização de tarefas administrativas de âmbito variado. Competências: Orientação para o Cliente interno/utente; Comunicação; Orientação para os objetivos; Trabalho em equipa; Orientação para a qualidade; Resiliência e flexibilidade; Capacidade de análise; Negociação. Cumpre com outras atividades/ responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

VI - Assistente operacional

Oficial de instalações elétricas - É o/a trabalhador/a que executa no terreno as intervenções de manutenção ou reparação envolvendo instalações elétricas, de acordo com o plano estabelecido. Competências: Comunicação; Orientação para a qualidade; Orientação para o cliente interno/utente; Orientação para objetivos; Trabalho em equipa; Gestão da pressão/controlo emocional; Rapidez e celeridade; Relacionamento interpessoal. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Ajudante de instalações elétricas e intervenções especiais - É o/a trabalhador/a que presta apoio na execução das intervenções no terreno envolvendo instalações elétricas ou trabalhos de construção civil. Competências: Comunicação; Orientação para a qualidade; Orientação para o cliente interno/utente; Orientação para objetivos; Trabalho em equipa; Gestão da pressão/controlo emocional; Rapidez e celeridade; Relacionamento interpessoal. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Técnico operacional de suporte residencial - É o/a trabalhador/a que assegura através da fiscalização, a ocupação dos fogos e a implementação de processos de desocupação no terreno em articulação com as diferentes áreas da empresa e com as autoridades competentes. Competências: Comunicação; Orientação para a qualidade; Orientação para o cliente interno/utente; Orientação para objetivos; Trabalho em equipa; Gestão da pressão/controlo emocional; Rapidez e celeridade; Relacionamento interpessoal. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.

Motorista - E o/a trabalhador/a que efetua o transporte dos elementos do conselho de administração, ou de outro trabalhador da GEBALIS. Competências: Comunicação; Orientação para a qualidade; Orientação para o cliente interno/utente; Orientação para objetivos; Trabalho em equipa; Gestão da pressão/controlo emocional; Rapidez e celeridade; Relacionamento interpessoal. Cumpre com outras atividades/responsabilidades, necessárias à prossecução da missão e objetivos da área e/ou da organização.



ANEXO

Regulamento de Avaliação de Desempenho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

- 1- O presente regulamento estabelece o sistema de avaliação de desempenho, doravante também designado SAD, a aplicar na GEBALIS Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA, adiante apenas designada por GEBALIS.
- 2- O presente regulamento aplica-se aos seus serviços, dirigentes e trabalhadores que, independentemente da natureza do seu vínculo, exerçam funções sob direção da GEBALIS e cujas funções se encontram definidas na secção A do anexo II do acordo de empresa, adiante designada por AE, celebrado com o STAL Sindicato nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas públicas, Concessionárias e Afins e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa"/"UVO N.

Artigo 2.º

Princípios

- O SAD subordina-se aos seguintes princípios:
- a) Confidencialidade, assegurando carácter confidencial ao processo de avaliação de desempenho onde todos os intervenientes, com exceção do avaliado, ficam obrigados ao dever de sigilo sobre a matéria;
- b) Compromisso, assente no envolvimento e empenho dos dirigentes e dos trabalhadores, potenciado por uma comunicação recíproca, com vista a uma melhor compreensão e assimilação do sistema de avaliação por parte de toda a estrutura organizacional da GEBALIS;
- c) Coerência, integração e eficácia, articulando-se a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores com os objetivos estratégicos da GEBALIS, de forma a permitir melhorias institucionais e o desenvolvimento de competências;
- d) Alinhamento, nivelando o SAD com os objetivos e plano de atividades da GEBALIS, com a sua cultura e com os seus valores éticos, com vista a promover a excelência e a qualidade do serviço prestado;
- e) Transparência e simplicidade, assegurando a utilização de critérios de avaliação objetivos, claros e uniformes e bem assim a divulgação, comunicação e disponibilização de documentação e informação de suporte ao sistema de avaliação;
- f) Universalidade e flexibilidade, aplicando o processo de avaliação de desempenho a todos os trabalhadores das diversas categorias, mas permitindo a sua adaptação a situações específicas.

Artigo 3.º

Objetivos

- 1- São objetivos gerais do SAD:
- a) Contribuir para a melhoria global da atividade e dos serviços prestados pela GEBALIS, reconhecendo e distinguindo os trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos, estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência, qualidade e responsabilidade;
- b) Determinar o contributo prestado por cada trabalhador à empresa através da observação e análise do desempenho do trabalhador, efetuada pelas suas chefias.
 - 1- A avaliação de desempenho visa, ainda, possibilitar:
- a) Um melhor conhecimento das capacidades profissionais dos trabalhadores como base de informação para uma gestão dos recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;
- b) A determinação de critérios uniformes e precisos para a evolução profissional, à luz do mecanismo instituído no anexo I, secção C do AE;
 - c) A promoção de uma melhoria da comunicação no seio da empresa;
 - d) A promoção da motivação e o desenvolvimento de capacidades, contribuindo para a identificação de



necessidades de formação e desenvolvimento profissional através do estabelecimento de planos de formação;

e) A contribuição para a melhoria do clima organizacional e para um ambiente de trabalho mais favorável, para todas as partes interessadas.

CAPÍTULO II

Organização e procedimentos de avaliação

Artigo 4.º

Periodicidade

- 1- A avaliação das unidades orgânicas da GEBALIS, bem como dos seus dirigentes e trabalhadores tem uma periodicidade anual e respeita ao trabalho evidenciado no ano civil anterior.
- 2- Fica sujeito à avaliação de desempenho o trabalhador ou dirigente que tenha prestado serviço efetivo por um período igual ou superior a seis (6) meses.

Artigo 5.º

Vertentes de avaliação

- 1- O sistema de avaliação de desempenho da GEBALIS integra duas vertentes:
- a) A avaliação das suas unidades orgânicas;
- b) A avaliação dos dirigentes e trabalhadores.
- 2- As vertentes de avaliação de desempenho referidas no número anterior funcionam de forma integrada e de acordo com o plano de atividades da GEBALIS e os objetivos estratégicos e operacionais previamente fixados no início de cada ciclo de avaliação.

Artigo 6.º

Ciclo de avaliação

- 1- O SDA compreende um ciclo de avaliação anual, com início no mês de janeiro e termo no mês de dezembro, sendo composto pelas seguintes fases:
 - a) Preparação e planeamento;
 - b) Acompanhamento;
 - c) Avaliação;
 - d) Homologação.
- 2- A fase de preparação e planeamento corresponde à elaboração, definição, apresentação e contratualização de objetivos de avaliação, a ocorrer até final do mês de janeiro de cada ano, por parte do conselho de administração, em articulação com as propostas apresentadas pelos dirigentes, do plano de atividades, onde se inclui a definição dos objetivos, atividades e indicadores de desempenho das unidades orgânicas da GEBALIS bem como dos seus dirigentes e trabalhadores.
- 3- A fase de acompanhamento, a ter lugar em junho, traduz a análise, por parte da hierarquia direta, da evolução dos trabalhadores face ao plano de atividades e aos objetivos previamente comunicados, com vista a adotar, quando necessário, um plano de correção, que possibilite ao avaliado o cumprimento dos seus objetivos de forma mais eficiente e eficaz.
- 4- A fase de avaliação tem lugar até ao mês de fevereiro do ano seguinte ao do ciclo de avaliação sob análise e carateriza-se pela apreciação qualitativa e quantitativa das unidades orgânicas da GEBALIS, dirigente ou trabalhador sob avaliação.
- 5- As fases referidas nos números anteriores ocorrem nos prazos definidos no cronograma constante do anexo I.

Artigo 7.º

Realização da autoavaliação

- 1- A autoavaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento de ficha própria Anexo II.
- 2- A autoavaliação é solicitada pelo avaliador ou por iniciativa do avaliado.
- 3- A autoavaliação tem como objetivo envolver o avaliado no processo de avaliação e identificar oportunidades de desenvolvimento profissional.



Artigo 8.º

Intervenientes

São intervenientes no processo de avaliação de desempenho:

- a) O conselho de administração;
- b) O gabinete de recursos humanos;
- c) O conselho coordenador de avaliação;
- d) O avaliador;
- e) O avaliado.

Artigo 9.º

Competências do conselho de administração

- 1- São competências do conselho de administração:
- a) Aprovar o modelo concetual do SAD, os princípios operacionais e os princípios de harmonização de resultados;
 - b) Propor os objetivos estratégicos e operacionais de avaliação das unidades orgânicas da GEBALIS;
 - c) Aprovar os perfis de competências Anexo III;
 - d) Homologar as avaliações anuais dos trabalhadores no final do processo avaliativo;
 - e) Harmonizar e aprovar os objetivos dos dirigentes;
 - f) Avaliar e homologar o desempenho dos dirigentes.
- 2- Em caso de não concordância com as avaliações submetidas para homologação, o conselho de administração pode solicitar a reapreciação do processo ao conselho de coordenador de avaliação, sendo que em caso de manutenção das mesmas, deverão estas ser homologadas pelo conselho de administração.

Artigo 10.º

Competências do gabinete de recursos humanos

No âmbito da avaliação de desempenho, são competências do gabinete de recursos humanos:

- a) Assegurar as iniciativas inerentes ao processo e à divulgação do SAD;
- b) Garantir a formação necessária à implementação do sistema, sensibilizando os diversos avaliadores para a aplicação de critérios homogéneos e uniformes no processo;
 - c) Planear, coordenar e acompanhar o processo de avaliação;
 - d) Identificar o conjunto de avaliadores e avaliados abrangidos;
 - e) Atualizar e propor ao conselho de administração os perfis de competências alvo de avaliação;
 - f) Garantir o correto preenchimento do formulário-tipo de avaliação Anexo IV;
- g) Tratar e analisar os resultados propostos pela hierarquia direta e enviar ao conselho coordenador de avaliação para apreciação.

Artigo 11.º

Conselho coordenador de avaliação

- 1- Sem prejuízo de outras que se encontrem consagradas no presente regulamento, no âmbito da avaliação de desempenho dos trabalhadores, são competências do conselho coordenador de avaliação:
 - a) Acompanhar o cumprimento da calendarização do processo;
- b) Garantir a homogeneização e uniformização dos critérios, por parte das hierarquias diretas, no estabelecimento dos objetivos individuais;
- c) Garantir a homogeneização e uniformização dos critérios, por parte das hierarquias diretas, no processo de avaliação dos fatores objetivos e competências;
- d) Analisar os resultados de avaliação de desempenho propostos pela hierarquia direta, globalmente e por área, com vista a assegurar a aplicação harmoniosa do processo;
- e) Garantir o alinhamento com os princípios orientadores de harmonização e poder aplicar ou fazer aplicar os mesmos, de acordo com as regras por si definidas, convidando a hierarquia direta a rever as propostas de avaliação;
- f) Informar o avaliador sobre as conclusões da análise efetuada aos resultados propostos e submeter ao conselho de administração para homologação as propostas de avaliações finais;
- g) Validar as avaliações de desempenho com menções de desempenho acima das expectativas e de desempenho abaixo das expectativas;



- h) Emitir parecer sobre as reclamações dos avaliados.
- 2- O conselho coordenador de avaliação é integrado por dois membros indicados pelo conselho de administração, pelo responsável e por um outro membro da área dos recursos humanos e por dois membros indicados pela comissão de trabalhadores, sendo a sua constituição renovada de três em três anos.
- 3- Em caso de empate na votação, o presidente do conselho de administração ou quem o represente no conselho coordenador de avaliação, terá voto de qualidade;
- 4- No caso da avaliação dos dirigentes, as competências definidas nas alíneas *a*), *b*), *c*) e *d*) para o conselho coordenador de avaliação são exercidas pelo CA, com as devidas adaptações.

Artigo 12.º

Avaliador

- 1- No âmbito deste regulamento, são responsabilidades dos avaliadores as seguintes:
- a) Assegurar, juntamente com o avaliado, o estabelecimento dos objetivos individuais;
- b) Definir e acordar, juntamente com o avaliado, os indicadores de desempenho, as metas e as escalas de avaliação dos objetivos;
 - c) Comunicar ao avaliado o perfil de competências a avaliar;
- d) Remeter as avaliações para o gabinete de recursos humanos para posterior análise do conselho coordenador de avaliação;
- e) Avaliar e comunicar aos que lhe reportam diretamente os resultados e o desempenho verificado, mediante reunião presencial;
 - f) Assegurar o cumprimento do cronograma previsto no anexo I;
- g) Identificar e ponderar necessidades de desenvolvimento individual e potencial de evolução, e definir o respetivo plano;
- *h)* Validar e assumir a responsabilidade final pela avaliação produzida pelo próprio ou pelas hierarquias que lhe reportam.
- *i)* No caso dos dirigentes, as responsabilidades de avaliação referidas nas alíneas do número anterior são exercidas, com as devidas adaptações, diretamente pelo conselho de administração, com exceção das que constam das alíneas *d*), *f*), *g*) e *h*).
 - 2- São avaliadores todos os dirigentes intermédios das unidades orgânicas.

Artigo 13.º

Responsabilidades do avaliado

No âmbito da avaliação de desempenho, é da responsabilidade do avaliado:

- a) Participar no processo de definição dos objetivos individuais em conjunto com a sua hierarquia direta;
- b) Tomar conhecimento do perfil de competências requerido e dos objetivos que se sejam aplicáveis;
- c) Prosseguir a concretização dos objetivos;
- d) Efetuar a sua autoavaliação no prazo estabelecido para o efeito no cronograma constante do anexo I;
- e) Cumprir com o plano de desenvolvimento individual definido.

Artigo 14.º

Plano de desenvolvimento individual

- 1- No final e como resultado do processo de avaliação são identificadas as principais necessidades e ações de desenvolvimento recomendadas pela respetiva hierarquia direta, com vista à melhoria do desempenho e competências através da constituição de um plano de desenvolvimento individual.
- 2- O gabinete de recursos humanos acompanha e sintetiza o conteúdo dos diversos planos de desenvolvimento individual com vista à elaboração de propostas, a apresentar ao conselho de administração, designadamente para efeitos de formação de competências e conhecimentos.



CAPÍTULO III

Da avaliação

Artigo 15.º

Fatores, parâmetros e indicadores de desempenho de avaliação das unidades orgânicas

- 1- O SAD integra os objetivos das unidades orgânicas da GEBALIS como único fator de avaliação, constituído pelos seguintes parâmetros de avaliação:
- a) «De eficácia», entendido como a medida em que a unidade orgânica atinge os seus objetivos e obtém ou ultrapassa os resultados esperados;
 - b) «De eficiência», enquanto relação entre os serviços prestados e os recursos utilizados;
- c) «De qualidade», traduzido como o conjunto de propriedades e características de bens ou serviços, que lhes conferem aptidão para satisfazer necessidades dos seus utilizadores.
- 2- Cada parâmetro de avaliação é mensurado pelo mínimo de um e por um máximo de dois objetivos, definidos anualmente pelo conselho de administração.
- 3- A ponderação dos parâmetros de avaliação bem como dos respetivos objetivos é proposta anualmente pelo conselho de administração.

Artigo 16.º

Avaliação dos objetivos

Para avaliação dos resultados obtidos em cada objetivo são estabelecidos os seguintes três (3) níveis de graduação e pontuação:

- a) Aquém do objetivo: < 70 %;
- b) Cumpre o objetivo: [70 % 100 %];
- c) Excede o objetivo: > 100 %.

Artigo 17.º

Avaliação global das unidades orgânicas

1- A avaliação final das unidades orgânicas da GEBALIS é determinada pelas pontuações obtidas nos diferentes parâmetros de avaliação, de acordo com a seguinte formula aritmética:

%Oeficiência + %Oeficácia + %Oqualidade nº de objetivos

- 2- A caracterização da escala de avaliação de desempenho das unidades orgânicas da GEBALIS são as seguintes:
- a) Abaixo das expetativas Reflete um desempenho que não cumpre completamente os objetivos mínimos a prestar. É necessário um maior desenvolvimento, empenho e compromisso para assegurar os objetivos mínimos por parte da GEBALIS;
- b) Cumpre as expetativas Reflete um desempenho rigoroso, que cumpre claramente os objetivos mínimos a prestar, e que são os expectáveis de alcançar. Atinge os resultados esperados, podendo por vezes ultrapassá-los;
 - c) Acima das expetativas Reflete um desempenho que supera o esperado dos objetivos a prestar.
- 2- Os níveis de avaliação de desempenho das unidades orgânicas da Gebalis terão as equivalências em pontos e serão atribuídos de acordo com a seguinte tabela:
 - a) Aquém do objetivo 2 pontos;
 - b) Cumpre o objetivo 4 pontos;
 - c) Excede o objetivo 7 pontos.

Artigo 18.º

Efeitos da avaliação das unidades orgânicas

Os resultados da avaliação das unidades orgânicas produzem efeitos na avaliação dos seus respetivos dirigentes e trabalhadores, através da sua incorporação no fator de avaliação global de «objetivos de desempenho», com um peso definido de 20 %.



CAPÍTULO IV

Avaliação de dirigentes e trabalhadores

Artigo 19.º

Competência para a avaliação

- 1- A avaliação de dirigentes é da competência do conselho de administração ou da hierarquia direta.
- 2- A avaliação dos trabalhadores é da competência da hierarquia direta de cada avaliado, ou, na sua ausência ou impedimento, do superior hierárquico que o substitui.

Artigo 20.º

Fatores e parâmetros de avaliação

- 1- A avaliação do desempenho dos dirigentes e dos trabalhadores incide sobre os seguintes fatores de avaliação:
- a) Desempenho operacional: Os fatores avaliados nesta componente variam com as funções a desempenhar e os objetivos da empresa devem ser objetivos e quantificáveis, podendo ser individuais ou de equipa, no máximo de 5 e no mínimo de 3;
- b) Competências comportamentais Os fatores avaliados nesta componente são comuns a todos os avaliados nomeadamente, sentido de responsabilidade, aperfeiçoamento contínuo, adaptação e flexibilidade, qualidade do trabalho, relações humanas no trabalho e gestão do tempo de trabalho, no máximo de 5 e no mínimo de 3;
- c) Avaliação global: Percentagem de 20 % para o objetivo que deriva do resultado da avaliação do desempenho da respetiva unidade orgânica.
- 2- É definida a seguinte escala de quatro (4) níveis para avaliar os supra referidos fatores de avaliação, competências comportamentais e desempenho operacional:
 - a) Necessita melhoria 2 pontos;
 - b) Adequado 4 pontos;
 - c) Ponto forte 5 pontos;
 - d) Excelente 7 pontos.
 - 3- As três componentes que constituem o sistema de avaliação são ponderadas conforme o quadro seguinte:

Categorias	Desempenho operacional	Competências comportamentais	Avaliação global
Dirigentes	40 %	40 %	20 %
Técnico superior	50 %	30 %	20 %
Assistente técnico	50 %	30 %	20 %
Assistente operacional	50 %	30 %	20 %

Artigo 21.º

Indicadores de desempenho

A cada fator de avaliação corresponde um ou dois indicadores de desempenho.

Artigo 22.º

Perfil de competências

- 1- Com base nas definições de funções constantes da secção A do anexo II do AE são definidas pelo conselho de administração os perfis de competências que servem de base à avaliação do fator desempenho operacional.
- 2- Os perfis de competências traduzem a seleção das competências críticas para o bom desempenho da função e indicando o nível de proficiência requerido para cada uma delas.
 - 3- O nível de proficiência será atribuído de acordo com o grupo funcional.

Artigo 23.º

Avaliação final

1- A caracterização da escala de avaliação de desempenho dos dirigentes e trabalhadores da GEBALIS são as seguintes:



- a) Abaixo das expetativas Reflete um desempenho que não cumpre completamente os requisitos da função. O trabalhador demonstra capacidade para cumprir a maioria das tarefas, mas necessita de maior desenvolvimento, empenho e supervisão;
- b) Cumpre as expetativas Reflete um desempenho rigoroso, que cumpre claramente as exigências da função, e que se espera habitualmente daqueles trabalhadores que têm conhecimentos, formação e experiência apropriados para a função. Atinge os resultados esperados, podendo por vezes ultrapassá-los. Os trabalhadores com este resultado levam a cabo a sua missão de forma eficaz e profissional;
- c) Acima das expetativas Reflete um desempenho que supera o esperado nas diferentes manifestações do seu trabalho. O trabalhador demonstra de forma regular resultados significativamente destacados do normalmente esperado para o desempenho da função.
- 2- A avaliação final dos dirigentes e trabalhadores da GEBALIS é determinada pelas pontuações obtidas nos diferentes fatores de avaliação, afetada pelo coeficiente de ponderação constante do número 3 do artigo 20.º e é expressa nas seguintes menções quantitativas e qualitativas:
 - a) Abaixo das expectativas (> = 2 e < 4) 2 pontos;
 - b) Cumpre as expectativas (> = 4 e < 7) 4 pontos;
 - c) Acima das expectativas (> 7) 7 pontos.
- 3- O resultado da avaliação dos trabalhadores é proposto pela hierarquia direta e enviado para o gabinete de recursos humanos para posterior análise do conselho coordenador de avaliação, para efeitos do disposto no artigo 10.º, homologado pelo conselho de administração, nos termos do número 2 do artigo 9.º
 - 4- O resultado da avaliação dos dirigentes é definido pelo conselho de administração.
- 5- No âmbito da apreciação referida no número três, o conselho coordenador de avaliação, na proposta de avaliação final que apresenta junto do conselho de administração, pode fazer recomendações fundamentadas sobre o resultado que entenda mais correto.

Artigo 24.º

Comunicação do resultado da avaliação final

O resultado da avaliação dos trabalhadores deve ser comunicado ao avaliado pelo avaliador respetivo no prazo de cinco (5) dias após análise e apreciação formal pelo conselho coordenador de avaliação, nos termos do disposto no artigo 10.º, e antes da sua remessa para homologação do conselho de administração.

Artigo 25.º

Efeitos da avaliação final

- 1- O resultado da avaliação final dos dirigentes e trabalhadores tem impacto na progressão da carreira, conforme determinado na cláusula 18.ª do AE.
- 2- Os trabalhadores progridem na carreira sempre que completem três (3) anos de permanência num determinado nível remuneratório e obtenham avaliação de desempenho com classificação positiva.
- 3- Considera-se que obtém avaliação de desempenho com classificação positiva os trabalhadores cujo somatório das avaliações anuais atinge os 12 pontos.
- 4- Os trabalhadores progridem na carreira para dois níveis remuneratórios acima sempre que completem três (3) anos de permanência num determinado nível remuneratório e obtenham avaliação de desempenho com menção de «acima das expectativas» durante três (3) anos consecutivos, ou seja, atinjam 21 pontos.
- 5- A diferenciação de desempenhos é garantida pela fixação da percentagem máxima de 15 % sobre os trabalhadores de cada unidade orgânica, para as avaliações finais com menções de «acima das expectativas».
- 6- Nas unidades orgânicas com um número inferior a 10 trabalhadores, o número máximo de trabalhadores é de 1 para a diferenciação de desempenhos.
 - 7- Com a mudança de nível reinicia-se a contagem para efeitos de progressão para o nível seguinte.
- 8- A obtenção pelos dirigentes de avaliação de desempenho com a menção de «abaixo das expectativas», durante dois (2) anos consecutivos, constitui fundamento para a cessação da respetiva comissão de serviço.



CAPÍTULO V

Situações especiais

Artigo 26.º

Alteração de hierarquia direta

Sempre que se verifique uma alteração da hierarquia direta, a responsabilidade pela avaliação recai sobre o superior hierárquico direto a quem o trabalhador reportou durante mais tempo naquele período de avaliação.

Artigo 27.º

Alteração de funções

- 1- Sempre que se verificar uma alteração de função, durante a vigência do período de avaliação, aplica-se a regra de proporcionalidade aos resultados de avaliação atribuídos no desempenho de cada função.
- 2- O disposto no número anterior só é aplicável a funções desempenhadas por um período superior a sessenta dias.
- 3- Sempre que a alteração da função for acompanhada de alteração da hierarquia direta, aplicam-se, cumulativamente ao disposto neste artigo, as regras relativas à alteração da hierarquia direta previstas no artigo anterior.

Artigo 28.º

Ausências prolongadas do avaliador

Em caso de ausência prolongada do avaliador, e caso não lhe seja possível efetuar a avaliação, será a mesma realizada por quem o houver substituído.

Artigo 29.º

Avaliação de atividades temporárias

Sempre que um trabalhador seja temporariamente afeto a atividades ou projetos na dependência de hierarquia direta diferente da habitual durante um período superior a sessenta (60) dias, deve a hierarquia direta temporária transmitir à hierarquia direta do trabalhador a informação relevante a ter em conta no respetivo processo de avaliação.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 30.º

O presente anexo, assinado pelos outorgantes, nos termos dos artigos 21.º e 89.º integra, para todos os efeitos, o acordo de empresa, assinado na mesma data entre os sindicatos subscritores e a GEBALIS.

Artigo 31.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor na data de entrada em vigor do acordo de empresa.

ANEXO

Regulamento de Assiduidade e Pontualidade

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Ouvida a comissão de trabalhadores da GEBALIS - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de



Lisboa, EM, SA, o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Publicas, Concessionárias e Afins, o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML e os responsáveis das unidades orgânicas da empresa, o Regulamento de Assiduidade e Pontualidade rege-se pelos seguintes princípios:

- a) Respeito pelos períodos de funcionamento e de atendimento, na organização dos horários de trabalho do/a(s) trabalhador/a(s) ao seu serviço;
 - b) A modalidade de horário praticado em todas as unidades orgânicas da GEBALIS é a do horário flexível;
- c) A modalidade de horário praticado pelo/a(s) trabalhador/a(s) que fazem atendimento telefónico e presencial é, em regra, a do horário rígido;
- d) A adoção de outras modalidades de horário de trabalho previstas no acordo de empresa pode ser autorizada pelo conselho de administração, mediante proposta ou parecer do/a dirigente da unidade orgânica;
- e) Sem prejuízo dos direitos do/a(s) trabalhadores/a(s), o/a(s) dirigentes das unidades orgânicas adotam as medidas necessárias para organização do tempo de trabalho do/a(s) trabalhador/a(s) que se lhes encontrem afetos, por forma a assegurar os períodos de funcionamento e atendimento, salvaguardarem os horários de entrada e saída, bem como, as plataformas fixas determinadas;
- f) Considerando a política da responsabilidade social assumida pela empresa que inclui medidas promotoras de melhor conciliação de trabalho/família/vida pessoal, a permanência nos locais de trabalho para além do período normal de funcionamento da empresa, a partir das 20h00 carece de autorização prévia, devendo o pedido ser devidamente fundamentado;
- g) O disposto no artigo 11.º do presente regulamento aplica-se a todas as modalidades de horário de trabalho, salvaguardando sempre os períodos de atendimento ao público.

Artigo 1.º

Objeto e âmbito de aplicação

- 1- O presente regulamento aplica-se a todos o/a(s) trabalhador/a(s) da GEBALIS.
- 2- O regulamento é, igualmente aplicável aos trabalhador/a(s) da autarquia que desempenham as suas funções na GEBALIS, por instrumento de mobilidade.
- 3- O presente regulamento estabelece, ainda, as normas de assiduidade, pontualidade e férias vigentes na GEBALIS.

Artigo 2.º

Informação e publicidade

- 1- O/a trabalhador/a que seja parte num contrato de trabalho com a GEBALIS está vinculado ao presente regulamento, devendo ser-lhe dado conhecimento no momento da celebração do contrato.
 - 2- O regulamento deve ainda constar na intranet da empresa.

CAPÍTULO II

Duração dos períodos de trabalho e horário de trabalho

Artigo 3.º

Período normal de trabalho e horário de trabalho

- 1- O tempo de trabalho que o/a trabalhador/a se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana, denomina-se período normal de trabalho.
 - 2- O período normal de trabalho na GEBALIS é de sete horas por dia e de trinta e cinco horas por semana.
- 3- O período normal de trabalho diário não pode exceder sete horas por dia nem trinta e cinco horas por semana e é interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas horas, de modo a que o/a(s) trabalhador/a(s) não prestem mais do que cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada continua ou regime previsto em norma especial.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica a existência de outros regimes de duração semanal inferior, legalmente previstos.



Artigo 4.º

Semana de trabalho e descanso semanal

- 1- A semana de trabalho é de cinco dias.
- 2- O/a(s) trabalhador/a(s) têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e complementar que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

CAPÍTULO III

Funcionamento e atendimento

Artigo 5.º

Período de funcionamento

- 1- Entende-se por período normal de funcionamento o intervalo de tempo diário durante o qual a GEBALIS pode exercer a sua atividade.
- 2- O período normal de funcionamento dos serviços da GEBALIS decorre entre as 9h00 e as 19h00 de segunda a sexta-feira. A permanência nos locais de trabalho, após as 19h00 só é permitida por solicitação expressa do conselho de administração, excetuando-se desta regra, o/a(s) trabalhador/a(s) que ocupam cargos de direção intermédia de 1.º e 2.º grau.
- 3- O período de funcionamento da área ocupada na loja do cidadão é de segunda-feira a sexta-feira, das 8h45 às 19h15 e aos sábados das 8h45 às 13h15. A permanência nos locais de trabalho, após as 19h15 só é permitida por solicitação expressa do conselho de administração, excetuando-se desta regra, o/a(s) trabalhador/ a(s) que ocupam cargos de direção intermédia de 1.º e 2.º grau.
- 4- O período de funcionamento é afixado nas instalações de GEBALIS em local visível aos trabalhador/a(s) e ao público.

Artigo 6.º

Período de atendimento

- 1- Entende-se por período de atendimento o intervalo de tempo diário durante o qual os serviços da GEBALIS prestam atendimento ao público.
- 2- Na sede da empresa, o período de atendimento presencial e telefónico ao público decorre entre as 9h00 e as 12h30, no período da manhã e entre as 13h30 e as 17h00, no período da tarde, de segunda a sexta-feira.
- 3- Nas estruturas GEBALIS localizadas nos diversos bairros municipais, o período de atendimento é feito de forma presencial e telefónica. O atendimento presencial decorre entre as 13h30 e as 17h00, de segunda a sexta-feira. O atendimento por telefone decorre entre as 9h00 e as 12h30 e entre as 13h30 e as 17h00, de segunda a sexta-feira.
- 4- No balcão de atendimento da GEBALIS na loja do cidadão de Marvila, o período de atendimento ao público é feito de forma presencial e decorre entre as 9h00 e as 19h00, de segunda a sexta-feira e entre as 9h00 e as 13h00, aos sábados.
- 5- O período de atendimento é afixado nas instalações da GEBALIS em local visível aos trabalhador/a(s) e ao público.

CAPÍTULO IV

Regimes de trabalho e condições da sua prestação

Artigo 7.º

Modalidades de horários de trabalho

- 1- Em função da natureza das suas atividades e respeitando os condicionalismos legais, compete aos dirigentes das unidades orgânicas definir os horários de trabalho dos trabalhador/a(s) ao seu serviço.
 - 2- A GEBALIS tem nomeadamente as seguintes modalidades de horário:
 - a) Horário rígido;
 - b) Horário flexível;



- c) Jornada continua;
- *d)* Trabalho por turnos;
- e) Isenção de horário de trabalho.

Artigo 8.º

Horários específicos

- 1- A requerimento do trabalhador/a, ou sempre que a natureza do trabalho o exija, e por decisão do presidente do conselho de administração ou de quem tenha a competência delegada, podem ser adotados horários específicos, nomeadamente:
 - a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código do Trabalho;
 - b) Trabalhador/a(s) estudantes, nos termos definidos pelo Código do Trabalho.
- 2-O/a(s) trabalhador/a(s) que cumpra(m) horário específico ao abrigo do disposto do número anterior está(ão), em qualquer caso, sujeito(s) à marcação de registo eletrónico sempre que entre(m) ou saia(m) do serviço.
- 3- Sempre que o/a(s) trabalhador/a(s) solicitem a fixação de horário específico, devem os mesmos ser fundamentados e indicar o horário que pretende praticar, bem como o respetivo período de descanso.

Artigo 9.º

Horário rígido

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- 1- Na sede e nas estruturas GEBALIS localizadas nos diversos bairros municipais:
- Período da manhã Das 9h00 às 12h30;
- Período da tarde Das 13h30 às 17h00.
- 2- No balcão de atendimento da GEBALIS na loja do cidadão de Marvila:
- a) Entre as 8h45 e as 16h45 com intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, de modo a que o/a(s) trabalhador/a(s) não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
- b) Entre as 11h00 e as 19h00, com intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora, de modo a que o/a(s) trabalhador/a(s) não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Artigo 10.º

Horário flexível

- 1- A prestação diária de trabalho nos horários flexíveis deve ocorrer entre as 9h00 e as 19h00, sendo interrompida entre os dois períodos de presença obrigatória, por um intervalo mínimo de uma hora de refeição.
- 2- Para efeitos do presente regulamento, consideram-se plataformas fixas, o período diário de presença obrigatória. As plataformas fixas são as seguintes:
 - a) Período da manhã Entre as 10h00 e as 12h30;
 - b) Período da tarde Entre as 14h30 e as 17h00.
 - 3- A duração média diária de trabalho é de 7 horas e a máxima de 9 horas.
 - 4- Não é possível a prestação de mais de 5 horas consecutivas de trabalho.
- 5- A adoção do horário flexível não pode afetar o regular funcionamento e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público.
- 6- O regime de horário flexível não dispensa o/a trabalhador/a de comparecer ao serviço sempre que superiormente determinado, tendo em conta as necessidades de serviço, designadamente quanto à participação em reuniões.

Artigo 11.º

Regime de compensação nos horários flexíveis

- 1- É permitido ao trabalhador/a acumular, transferir e compensar, diariamente, débitos ou créditos horários.
- 2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se:
- a) Débito horário A prestação de horas de trabalho inferior ao período normal de trabalho diário (7 horas);
- b) Crédito horário A prestação de horas de trabalho superior ao período normal de trabalho diário (7 horas).
- 3- Durante o período de aferição, a compensação de débitos e créditos é feita mediante alargamento ou



redução do período normal de trabalho diário, respetivamente, sem prejuízo do cumprimento integral das plataformas fixas e do disposto no número 3 do artigo 10.º do presente regulamento.

- 4- O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.
- 5- Os débitos e créditos horários podem transitar para o período de aferição seguinte até ao limite de 7 horas.
- 6- Os débitos e créditos horários do/a(s) trabalhador/a(s) portadores de deficiência podem transitar para o período de aferição seguinte até ao limite de 10 horas.

Artigo 12.º

Jornada continua

- 1- A modalidade de jornada contínua, é caracterizada pela prestação ininterrupta de trabalho, ocupando predominantemente um dos períodos do dia, determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho e um período de descanso não superior a 30 minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador/a não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho, sendo este considerado, para todos os efeitos, tempo de trabalho.
- 2- A jornada contínua deve ser entendida como uma modalidade de horário de trabalho com caráter excecional, carecendo de autorização por parte da entidade empregadora.
- 3- O requerimento deve ser remetido ao gabinete de recursos humanos com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data a partir da qual é requerido o início da jornada contínua ou sua prorrogação.
- 4- A autorização para praticar o horário de jornada contínua é da competência do conselho de administração, mediante requerimento fundamentado e parecer favorável do respetivo dirigente.
- 5- A recusa para praticar o horário de jornada continua, carece da enumeração e fundamentação das razões dessa impossibilidade.
- 6- Quando a jornada contínua seja concedida a pedido do/a trabalhador/a, este deve informar, o conselho de administração, sempre que os pressupostos da sua atribuição se alterarem.

Artigo 13.º

Trabalho por turnos

- 1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.
- 2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.
- 3- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.
 - 4- A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:
 - a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
- d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;
 - f) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.
 - 5- O regime de turnos é:
 - a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;
 - b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou no domingo;
 - c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
- 6- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.



Artigo 14.º

Isenção de horário de trabalho

- 1- O/a(s) trabalhador/a(s) titular(es) de cargos dirigente(s) goza(m) de isenção de horário de trabalho, prevista na cláusula 45.ª do acordo de empresa.
- 2- O/a(s) trabalhador/a(s) que desempenha(m) a função de motorista, ao serviço do conselho de administração, goza(m) de isenção de horário de trabalho prevista na cláusula 45.ª, alínea *d*) do acordo de empresa.
- 3- O/a(s) trabalhador/a(s) com isenção de horário não estão dispensados do dever geral de assiduidade nem do cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.
- 4- Para além dos casos previstos no número 1, podem gozar de isenção de horário de trabalho outro/a(s) trabalhador/a(s), mediante acordo escrito, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Artigo 15.º

Critérios especiais de definição do horário de trabalho

- 1- Na definição do horário de trabalho, a GEBALIS deve facilitar ao trabalhador/a a frequência de cursos escolares, em especial os de formação técnica ou profissional.
- 2- Na definição do horário de trabalho são prioritárias as exigências de proteção da segurança e saúde do/a(s) trabalhador/a(s).
- 3- Havendo trabalhador/a(s) pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Artigo 16.º

Mapas de horário de trabalho

Em todos os locais de trabalho deve ser afixado, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado pela GEBALIS no qual constem os seguintes elementos:

- a) Identificação da entidade empregadora;
- b) Sede e local de trabalho;
- c) Começo e termo do período de funcionamento do serviço;
- d) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso;
- e) Dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

Artigo 17.º

Alteração do horário de trabalho

- 1- Todas as alterações do horário de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhador/a(s) abrangidos, aos sindicatos outorgantes, à comissão de trabalhadores, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e afixadas no respetivo serviço com a antecedência de sete dias em relação à data de início da alteração.
- 2- Excetuam-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo a GEBALIS recorrer a este regime mais de três vezes por ano.

CAPÍTULO V

Assiduidade e pontualidade

Artigo 18.º

Cumprimento dos deveres de registo de assiduidade e pontualidade

- 1- O/a(s) trabalhador/a(s) devem comparecer regularmente ao serviço às horas que foram designadas e aí permanecer continuamente, não podendo ausentar-se salvo nos termos e pelo tempo autorizado pelo respetivo superior hierárquico, sob pena de marcação de falta, de acordo com a legislação aplicável.
- 2- O cumprimento dos deveres de assiduidade e pontualidade, bem como do período normal de trabalho, é verificado, em regra, por sistema de assiduidade e pontualidade instalado através da tecnologia de identificação biométrica, salvaguardando-se as exigências da Lei de Proteção de Dados.



- 3- A verificação do período de trabalho diário decorre entre 4 registos consecutivos na unidade de marcação de ponto, de acordo com os seguintes termos:
 - a) O primeiro registo deve ser feito no início da prestação de trabalho pela manhã;
 - b) O segundo registo deve ser feito no início do intervalo para almoço;
 - c) O terceiro registo deve ser feito no início da prestação de trabalho pela tarde;
 - d) O quarto registo deve ser feito no final da prestação de trabalho diário.
- 4- O regime previsto no número anterior não se aplica à modalidade de jornada contínua, situação em que serão obrigatórios, pelo menos, dois registos, correspondentes ao início da prestação de trabalho pela manhã e no final da prestação de trabalho diário.
- 5- Nas situações em que não se registe o período de intervalo de descanso, o sistema assume automaticamente o registo de duas horas para esse efeito.
 - 6- Quando se trate da realização de serviço externo, o/a trabalhador/a deve efetuar marcação de ponto.
- 7- Considera-se ausência ao serviço a falta de registo, salvo em caso devidamente comprovado, através de justificação devidamente confirmada pelo respetivo dirigente sob pena de marcação de falta, de acordo com a legislação aplicável.
- 8- Relativamente à entrada ao serviço e a título excecional, é dada uma tolerância de 15 minutos, que deverão ser compensados no próprio dia em que ocorre, ou, em caso de não compensação no próprio dia, deverão ser justificados com crédito de horas (10 horas anuais) ou com crédito horário.

Artigo 19.º

Responsabilidade

- 1- Compete ao pessoal dirigente a verificação e controlo da assiduidade e pontualidade do/a(s) trabalhador/a(s) sob sua dependência, sendo responsáveis pelo cumprimento das normas e procedimentos previstos neste regulamento.
- 2- Compete ao gabinete de recursos humanos, enquanto unidade gestora do sistema, efetuar o tratamento do controlo de assiduidade e pontualidade do/a(s) trabalhador/a(s), nomeadamente:
- *a)* Introduzir as correções de registo resultantes de faltas, ausências e dispensas justificadas, nos termos da lei e de erros ou de omissões de registo, após validação pelos respetivos dirigentes;
 - b) Validar e contabilizar o tempo de serviço prestado, os débitos e os créditos;
- c) Receber, arquivar, conservar e manter organizados todos os documentos de suporte que lhe sejam entregues, em resultado de anomalias ou impedimentos de acesso ao sistema de verificação da assiduidade e pontualidade;
 - d) Esclarecer as dúvidas do/a(s) trabalhador/a(s).

Artigo 20.º

Crédito de horas

- 1- O/a trabalhador/a tem direito a 10 horas anuais de dispensa de atividade, sem que para tal tenha de apresentar justificação.
- 2- O gozo da dispensa de atividade carece de autorização do superior hierárquico, com 24 horas de antecedência, sendo considerado prestação de trabalho efetivo no caso de deferimento.
- 3- O gozo da dispensa de atividade só pode ser utilizado por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário.
 - 4- No ano da contratação, o crédito de horas é proporcional ao tempo de trabalho efetuado no ano civil.

Artigo 21.º

Tolerâncias de ponto

- 1- Quando ocorram tolerâncias de ponto serão as mesmas gozadas, obrigatoriamente, no dia a que respeitam, salvo se, nos termos do respetivo despacho, for permitido o gozo noutra altura pelo/a(s) trabalhador/a(s) afetos a serviços que não possam encerrar.
- 2- As tolerâncias de ponto concedidas para parte do período do dia obrigam o/a trabalhador/a a prestar o número de horas correspondente ao restante período de trabalho.



CAPÍTULO VI

Sistema eletrónico de registo automático

Artigo 22.º

Âmbito de aplicação

- 1- Todo/a(s) o/a(s) trabalhador/a(s) devem proceder ao registo da assiduidade no terminal biométrico instalado para o efeito no local onde desempenha(m) a(s) sua(s) funções.
 - 2- O/a(s) trabalhador/a(s) deve(m) zelar pelo bom funcionamento e conservação dos terminais de registo.

Artigo 23.º

Registo de assiduidade e pontualidade

- 1- A pontualidade e a assiduidade são objeto de aferição através de sistema eletrónico de controlo, no início e termo de cada período de trabalho, em equipamento que fornece indicadores de controlo ao próprio/a trabalhador/a, aos dirigentes e ao gabinete de recursos humanos, responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade e da pontualidade.
- 2- Cada trabalhador/a deverá obrigatoriamente registar todas as entradas e saídas, qualquer que seja a duração da comparência ou ausência.
- 3- As irregularidades nos registos de ponto, resultantes de deficiência do sistema, ou de lapso manifesto devidamente justificado, serão ressalvadas, pelo dirigente do serviço, quando comprovada a normal comparência do/a trabalhador/a em causa.
- 4- Em caso de não funcionamento do sistema biométrico, a marcação de ponto será efetuada imediatamente pelo/a trabalhador/a, em livro ou em folhas de ponto que se encontrarão nos respetivas unidades orgânicas e a fornecer pelo gabinete de recursos humanos.
- 5- No caso em que o/a trabalhador/a se esqueça de efetuar a marcação de ponto deve justificar no portal web tal facto, indicando a hora do registo em falta, ao dirigente, podendo este validar o esquecimento.
- 6- A prestação de trabalho suplementar, quando autorizado nos termos legais, deve ser registada no sistema de controlo de assiduidade e pontualidade.
- 7- Ficam isentos de registo o/a(s) trabalhador/a(s) que, durante o período correspondente, e unicamente quando não for viável, participem em ações de formação ou efetuem serviço externo, mediante autorização prévia do respetivo dirigente.

Artigo 24.º

Monitorização de assiduidade

- 1- O pessoal dirigente poderá acompanhar a assiduidade do/a(s) trabalhador/a(s) que depende(m) de si, no portal web.
- 2- Todos o/a(s) trabalhador/a(s) poderão, de igual forma, consultar a sua assiduidade e pontualidade acedendo à sua área pessoal do portal.

Artigo 25.º

Justificação de faltas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao dirigente responsável, com conhecimento ao gabinete de recursos humanos com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao dirigente responsável com conhecimento ao gabinete de recursos humanos logo que possível.
- 3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.
- 4- É da responsabilidade dos dirigentes a validação de todas as ausências do/a(s) trabalhador/a(s) sob sua dependência, no portal web.
 - 5- Na justificação das ausências, proceder-se-á do seguinte modo:
- a) O/a trabalhador/a deve escolher, no portal, o código de justificação adequado à falta, no prazo máximo de 3 dias subsequentes à ocorrência da ausência;
- b) Nos 5 dias seguintes à introdução do código pelo/a trabalhador/a, o dirigente responsável deverá validar no portal as respetivas justificações;



- *c)* No caso das justificações que careçam de apresentação de comprovativo, o mesmo deverá ser digitalizado e anexado em formato PDF, também para validação do superior hierárquico.
- 6- O início de contagem das faltas por falecimento de familiar inicia-se no dia do falecimento, podendo ser acordado o início no dia do funeral, não se contabilizando para o efeito os dias de descanso semanal e feriados.
 - 7- As faltas por falecimento de familiar não contam para a majoração das férias.
- 8- As faltas por altura do casamento são de 11 dias seguidos, não se contabilizando para o efeito os dias de descanso semanal e feriados.

Artigo 26.º

Direito à informação

- 1- O/a(s) trabalhador/a(s) têm direito a ser informados sobre o seu tempo de trabalho prestado, abrangendo, designadamente, os períodos de ausência e irregularidades do registo de marcação de ponto, bem como sobre férias e faltas.
 - 2- Para o exercício do direito mencionado no número anterior, bastará aceder à página pessoal no portal web.

CAPÍTULO VII

Regras sobre trabalho suplementar

Artigo 27.º

Trabalho suplementar

- 1- Só é permitida a prestação de trabalho suplementar quando:
- a) A GEBALIS tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador/a;
- b) Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.
- 2- Quando previsível, a empresa deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho suplementar, com dois dias de antecedência.
- 3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.
- 4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior o/a(s) trabalhador/a(s) nas seguintes condições:
 - a) Trabalhador/a deficiente;
 - b) Trabalhador/a grávida, puérpera ou lactante;
- c) Trabalhador/a que tenha à sua guarda descendentes ou afins na linha reta, enteado/a(s), adotando/a(s) ou adotado/a(s) de idade inferior a 12 meses ou que, sendo portadores de deficiência, careçam de acompanhamento do pai ou da mãe;
 - d) Trabalhador/a com doença crónica;
 - e) Trabalhador/a-estudante.

Artigo 28.º

Limites da duração do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar previsto no número 1 do artigo anterior fica sujeito, por trabalhador/a, aos seguintes limites:
 - a) Cento e cinquenta horas de trabalho por ano;
 - b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados.
 - 2- No regime de isenção de horário pode haver lugar a prestação de trabalho suplementar.
- 3- O trabalho suplementar é previamente autorizado pelo conselho de administração ou pelo/a dirigente com competências delegadas ou subdelegadas.



Artigo 29.º

Registo de trabalho suplementar

- 1- O gabinete de recursos humanos deve possuir um registo de trabalho suplementar onde são anotadas as horas de início e termo do trabalho suplementar, bem como a indicação expressa do fundamento da prestação de trabalho suplementar.
- 2- No mesmo registo devem ser anotados os períodos de descanso compensatório gozados pelo/a trabalhador/a e deve ser mantido durante cinco anos para fiscalização da Inspeção-Geral de Finanças ou outro serviço de inspeção legalmente competente.
- 3- A prestação de trabalho suplementar, quando autorizada nos termos legais, e sempre que possível deve ser registada no sistema de controlo de assiduidade e da pontualidade. Não sendo possível, deverá ser registado em suporte documental.
 - 4- O registo de trabalho suplementar deve ser mantido durante cinco anos.

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 30.º

Violação do cumprimento das normas estabelecidas

Incumbe aos dirigentes, sem prejuízo da intervenção do gabinete de recursos humanos, zelar pelo respeito e cumprimento do disposto no presente regulamento.

Artigo 31.º

Dúvidas e questões

As questões ou dúvidas suscitadas pelo presente regulamento devem ser esclarecidas junto do gabinete de recursos humanos.

Artigo 32.º

Remissão

Em tudo o que não estiver expressamente previsto no presente regulamento, aplica-se o disposto na lei e no acordo de empresa.

Artigo 33.º

Norma revogatória

Com a entrada em vigor do presente regulamento ficam revogados todas as normas e regulamentos sobre assiduidade e pontualidade em vigor na GEBALIS.

Artigo 34.º

O presente anexo, integra, para todos os efeitos, o acordo de empresa.

Artigo 34.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor no dia em que entra em vigor o acordo de empresa.



ANEXO

Regulamento de Formação Profissional

Artigo 1.º

Princípios gerais

- 1- Os trabalhadores¹ têm direito à formação profissional inicial e contínua e à aprendizagem ao longo da vida profissional.
 - 2- A empresa deve elaborar planos de formação anuais ou plurianuais.
- 3- Sempre que a formação profissional for promovida por entidade formadora certificada, a entidade formadora obriga-se à emissão de certificado. Quando a formação profissional for promovida por entidade formadora não certificada, a respetiva entidade formadora obriga-se a emitir declaração de presença. Quando a formação continua for promovida pela entidade empregadora, esta obriga-se a emitir declaração de presença.
- 4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo efetivo de trabalho.
- 5- Realizando-se a formação profissional fora do horário de trabalho, os trabalhadores participantes têm direito ao pagamento de trabalho suplementar, subsídio de refeição, subsídio de transporte e ajudas de custo nos termos previstos neste AE. Excetuam-se:
 - a) As situações de formação autoproposta pelo trabalhador;
 - b) As situações de formação previamente acordadas com o trabalhador, com respetivo registo de evidência;
- c) As situações de formação financiada em que a responsabilidade de pagamento dos custos de formação por parte da entidade empregadora, serão os aprovados em sede de candidatura.
- 6- A empresa pode conceder, se assim entender, aos trabalhadores que o solicitem, com fundamento atendível, adiantamentos destinados à frequência de cursos que considerem do seu interesse, reembolsáveis pelo trabalhador.
- 7- A nova qualificação profissional ou grau académico, adquirida pelo trabalhador, por aprovação em curso de formação profissional, ou escolar com interesse para a empresa, deverá ser considerada por esta para preenchimento de vagas que correspondam à formação ou educação adquirida. A requalificação seguirá os termos previstos no acordo de empresa relativo ao recrutamento e seleção.
- 8- A empresa deverá facilitar, sempre que possível, a realização, nos locais de trabalho, de ações de educação e formação organizadas pelas organizações sindicais.
- 9- O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para ações de formação cujo conteúdo é livremente estabelecido por si, nos termos do acordo de empresa.

Artigo 2.º

Planos de formação

- 1- A empresa deverá elaborar planos de formação anuais ou plurianuais, devendo especificar, nomeadamente: Os objetivos, as entidades formadoras, as ações de formação, os destinatários, a duração, o local, o horário e o volume de formação. As ações deverão incluir as medidas necessárias:
- a) À atualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;
 - b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;
 - c) Às eventuais medidas de reconversão e requalificação profissional.
- 2- Poderão ser abrangidas no plano previsto no número anterior, ações de formação, realizadas em parceria com os sindicatos outorgantes, ou com outras entidades acreditadas para o efeito, de reconhecimento, validação e certificação de competências equiparadas a níveis de escolaridade ou habilitações académicas e/ou qualificação profissional.
- 3- O plano anual de formação deverá, no mínimo, abranger 10 % dos trabalhadores com um número mínimo de 40 horas de formação anual contínua de acordo com a legislação em vigor.
- 4- A empresa pode antecipar até dois anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período a efetivação da formação anual, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da formação mais antiga.

¹ Sempre que referido «trabalhador» e «trabalhadores» reporta-se a trabalhador/trabalhadores e trabalhadora/trabalhadoras.



- 5- O período de antecipação a que se refere o número anterior é de cinco anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação. Para efeitos do disposto no número anterior, o primeiro período de cinco anos considera-se iniciado no ano de 2023.
- 6- As horas para formação acumuladas ao longo de um período máximo de 3 anos, quando as ações de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhe sejam imputáveis, deverão ser assumidas como crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.
- 7- Os planos de formação elaborados pela empresa, devem ser objeto de prévia informação e consulta junto dos trabalhadores e seus representantes, nos termos legais.

Artigo 3.º

Mínimo de horas anuais de formação

- 1- O cumprimento do número mínimo de horas anuais de formação certificada, previsto no artigo anterior, pode ser realizado por intermédio de uma ou mais ações de formação.
- 2- A formação prevista nos termos do número anterior, pode ser realizada diretamente pelo empregador ou por intermédio de entidade formadora devidamente certificada ou habilitada para o efeito.

Artigo 4.º

Direito individual à formação

- 1- O direito individual à formação vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, no ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato. Quando contratado a termo por período igual ou superior a três meses, o trabalhador tem direito a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.
- 3- Nos casos previstos no número anterior, o número de horas de formação será, no mínimo, proporcional ao tempo de duração do contrato, à data prevista para o início da primeira ação de formação.
- 4- Se o trabalhador, enquadrado nos termos do disposto nos números 2 e 3 deste artigo, não for objeto de formação no ano da contratação, o crédito de horas correspondente transfere-se para o ano seguinte, sendo proporcional ao tempo decorrido entre a contratação e o fim do ano civil.
- 5- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações, aos trabalhadores com contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada seja inferior a um ano.

Artigo 5.º

Formação de reconversão

- 1- A empresa promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:
- a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador, devidamente comprovadas, que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;
- b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categoriasprofissionais.
- 2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer beneficios, garantias ou regalias de carácter geral.
- 3- O tempo previsto de ações de formação para efeitos de requalificação e reconversão conta para efeitos do mínimo de horas prescrito nos termos do artigo 2.º deste anexo.

Artigo 6.º

Formação nos contratos de trabalho para jovens

- 1- A empresa, sempre que admita trabalhadores com menos de 25 anos sem a escolaridade mínima obrigatória, deverá assegurar, a frequência de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível II.
- 2- Os trabalhadores poderão ausentar-se do serviço para frequência de cursos de formação profissional ou de educação, que garanta a aquisição daquela escolaridade e uma qualificação de, pelo menos, o nível II, pelo tempo necessário à frequência do curso, comprovado pelo respetivo horário.
- 3- O tempo previsto de ações de formação para efeitos do presente artigo conta para o mínimo de horas prescrito nos termos do artigo 2.º deste anexo.



Artigo 7.º

Formação pós-básica

- 1- Os trabalhadores com licenciaturas e bacharelatos poderão ausentar-se do serviço para frequência de cursos de pós-graduação, especialização e complementar ou equivalente, pelo tempo necessário à frequência do curso.
- 2- O previsto no número anterior poderá igualmente ser atribuído para frequência de disciplinas ou estágios que visem a concessão de equivalência a cursos pós-básicos.
- 3- A ausência de serviço, sem perda de retribuição, é autorizada mediante requerimento dos interessados, solicitando o estatuto de trabalhador-estudante, e confere o direito à ausência ao serviço pelo tempo necessário à frequência do curso, caso não seja possível a atribuição de um horário compatível com a frequência domesmo.
- 4- O trabalhador que beneficie da ausência de serviço, sem perda de retribuição, assume o compromisso de exercer funções para a empresa por um período mínimo de três anos após a conclusão do curso, sob pena de indemnizar a empresa pelo montante por esta despendido com as suas remunerações durante o período em que frequentou o curso, acrescido do valor despendido pela entidade empregadora relativo à formação ministrada.
- 5- O tempo previsto de ações de formação para efeitos do presente artigo conta para o mínimo de horas prescrito nos termos do artigo 2.º deste anexo.

Artigo 8.º

Relatório anual da formação contínua

- 1- A empresa elabora anualmente um relatório sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores ao seu serviço, os trabalhadores abrangidos por cada ação, respetiva categoria, ações realizadas e número de trabalhadores participantes, por áreas de atividade da empresa, bem como os encargos globais da formação.
- 2- O relatório deverá ser publicado na intranet da empresa, para consulta pelos trabalhadores, pela comissão sindical, ou pelos delegados sindicais na falta desta, durante o primeiro trimestre de cada ano, sem prejuízo do seu envio para outras entidades previstas na legislação vigente.

Artigo 9.º

Informação e consulta

Os sindicatos outorgantes, a comissão sindical ou os delegados sindicais na falta desta, podem emitir pareceres sobre os planos anuais ou plurianuais de formação e sobre os relatórios anuais de formação profissional contínua, no prazo de 10 dias úteis após a publicação na intranet da empresa, de cada um destes.

Artigo 10.º

Cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado, nos termos estabelecidos pela lei.

Artigo 11.º

O presente anexo, assinado pelos outorgantes, integra, para todos os efeitos, o acordo de empresa.

Artigo 12.º

O disposto no presente anexo entra em vigor no dia em que entra em vigor o acordo de empresa.

Depositado em 15 de fevereiro de 2023, a fl. 16 do livro n.º 13, com o n.º 47/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Medtug Sines, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa para a Medtug Sines, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2021.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

- 1- O presente acordo de empresa aplica-se, em todo o território nacional, à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a Medtug Sines, SA e, por outra, os trabalhadores ao seu serviço, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões nele previstas, representados pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia SITEMAQ, bem como os trabalhadores que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 52.ª (Adesão individual ao contrato).
 - 2- O presente acordo abrange 1 (um) empregador e 15 trabalhadores à data da assinatura.

Cláusula 2.ª

Vigência

- 1- O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 36 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de 12 meses.
- 2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária têm uma vigência de 12 meses e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 21.ª

Retribuição base mensal

O trabalhador tem direito à seguinte retribuição base mensal:

- *a)* Mestre 1 351,00 €;
- *b)* Maquinista 1 351,00 €;
- c) Marinheiro 1 105,00 €;

Cláusula 23.ª

Retribuição do trabalho suplementar

- 1- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito à seguinte retribuição, por cada hora de trabalho prestada:
 - a) 13,78 €, para mestres e maquinistas;
 - *b*) 10,52 €, para marinheiro.
 - 2 a 4- (Mantêm a redação em vigor.)
- 5- O trabalho suplementar a que se refere o número 1 desta cláusula, dará direito a igual número de dias de descanso.



Cláusula 24.ª

Subsídio de disponibilidade

- 1- O trabalhador tem direito a receber um subsídio mensal no seguinte montante, a título de compensação pela disponibilidade:
 - *a)* Mestre 1 221,00 €;
 - *b)* Maquinista 1 221,00 €;
 - c) Marinheiro 949,00€.
 - 2- (Mantêm a redação em vigor.)

Cláusula 27.ª

Subsídio de refeição e alimentação

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber de subsídio de alimentação mensal o valor de 162,32 €.
- 2- Durante a prestação de trabalho suplementar será atribuído um subsídio de alimentação de 7,47 €, se o número de horas extraordinárias for igual ou superior a 4 horas, excluindo-se desta contabilidade o tempo de deslocação. Caso o número de horas extraordinárias ultrapasse as 12 horas, aplica-se o valor do número 3.
- 3- Por cada turno de 24 horas efetivamente trabalhado, o subsídio de alimentação normal para pequeno--almoço/jantar e ceia é de 12,10 € por turno.
- 4- As tripulações em turnos de 8 horas terão direito a receber um subsídio diário de refeição no valor de 7,26 €, nos seguintes casos:
 - a) Se estiverem a trabalhar entre as 20h00 e as 21h00, ou;
- b) Se durante os dias úteis trabalharem mais de 4 horas no período correspondido entre as 16h00 e as 8h00 horas do dia seguinte (excluindo-se desta contagem os tempos de mobilização e desmobilização).

Cláusula 28.ª

Subsídio de transporte

- 1 e 2- (Mantêm a redação em vigor.)
- 3- No caso de o trabalhador usar regularmente um meio de transporte próprio tem direito a receber um subsídio de transporte mensal no valor de 237,00 €.

Cláusula 29.ª

Subsídio fora de barra

Aos trabalhadores que, de forma expressa, demonstrem a disponibilidade para sair fora de barra, será atribuído um subsídio mensal no valor de 154,00 €.

Cláusula 30.ª

Subsídio de viagem

- 1- Sempre que uma embarcação tenha por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária durante os períodos de viagem, os trabalhadores terão direito à seguinte remuneração diária:
 - *a)* 246,00 €, para mestres e maquinistas;
 - b) 197,00 €, para marinheiros.
 - 2 a 4- (Mantêm a redação em vigor.)

Cláusula 31.ª

Subsídio de permanência em porto

- 1- No caso de estadia em porto onde não exista operação da Medtug Sines, SA, o trabalhador tem direito a receber subsídio de permanência, pelo período de duração da estadia, no seguinte montante diário, consoante a sua categoria profissional:
 - a) 209,00 €, para mestres e maquinistas;
 - b) 172,00 €, para marinheiros.
 - 2 e 3- (Mantêm a redação em vigor.)
- 4- No caso de uma embarcação se encontrar em navegação, o trabalhador que, cumulativamente às suas funções, desempenhar efetivamente a função de cozinheiro, terá direito ao pagamento da quantia de 16,00 €,



por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar.

5- A empresa obriga-se a efetuar seguros de viagem, no valor de 22 618,00 € (vinte e dois mil seiscentos e dezoito euros) para cada trabalhador, que cubram os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente, durante todo o período de deslocação, ou seja, desde a partida do porto de registo até ao regresso ao mesmo.

Cláusula 32.ª

Reparações em estaleiro

- 1- (Mantêm a redação em vigor.)
- 2- Se durante a reparação em estaleiro não houver condições de habitabilidade a bordo, a empresa é obrigada a assegurar aos tripulantes, cuja residência diste mais de 50 km do local do estaleiro, a instalação em unidade hoteleira por si designada, bem como o pagamento de um subsídio diário no valor de 59,86 €, o qual inclui já o valor dos subsídios de refeição e alimentação.
- 3- Para os tripulantes que residam a menos de 50 km do local do estaleiro será pago um subsídio diário no valor de 43,87 € para alimentação e, ainda, um valor de 0,36 € por quilometro do estaleiro até à residência e, caso aplicável, o valor das portagens contra a entrega dos respetivos comprovativos.

Cláusula 35.ª

Perda de haveres

Em caso de naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a Medtug obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será no máximo de 379,00 € por cada trabalhador.

Cláusula 58.ª

Licença parental exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- 2- Após o gozo da licença de 28 dias, o pai tem direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.
- 4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no númeero 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Nota: Mantêm-se com a atual redação todos as normas do acordo de empresa em vigor que não são objeto da presente proposta.

Sines, 25 de janeiro de 2023.

Pela Medtug Sines, SA:

Ana Margarida Machado Severino, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de fevereiro de 2023, a fl. 16 do livro n.º 13, com o n.º 44/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas (STIANOR) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 9, 10 e 11 de janeiro de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Alfredo Lopes Teixeira.

Cátia Patrícia Ferreira Abreu.

Florbela Pereira Gonçalves Santos.

Florinda Oliveira Arpa.

Margarida de Jesus Fernandes Gonçalves.

Francisco Egídio Costa Marques.

Glória de Fátima Silva Almeida Araújo.

Isabel de Jesus Vilar Carlos.

Ivone Maria Pereira Lopes.

José António Almeida Cardoso.

João Paulo Ribeiro Sousa.

Jorge Manuel Rodrigues Pereira Gomes.

José Armando Figueiredo Correia.

Carla Alexandra Gomes Loureiro.

Maria das Dores da Silva Gonçalves Rodrigues.

Maria de Jesus Caridade da Mota.

António José Fernandes Costa.

Marta Sofia Fangueiro da Cunha.

Sérgio Manuel Simões Serra.

Nicole Dias Correia dos Santos.

Paulo António Pereira Oliveira.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores Portuários da Figueira da Foz - SINPORFOZ - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de fevereiro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Manuel António Pereira Gonçalves.

Vice-presidente, com funções de tesoureiro - Ricardo Miguel Neves Dias.

Secretário - Miguel Costa Moreira do Canto Lucas.

Suplente - João Pedro Moreira Rodrigues.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Professores da Zona Centro (SPZCentro) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de janeiro de 2023, para mandato de quatro anos.

	Efetivos	
Presidente	Manuel Teodósio Martins Henriques	Viseu
Vice-presidente	Gabriel José Afonso Constantino	Castelo Branco
Vice-presidente	Joaquim Lúcio Trindade Messias	Viseu
	Agostinho Fernando Duarte Ferreira	Guarda
	Ana Carla Reis Ventura Costa Gomes	Coimbra
	Ana Catarina Maranha Teixeira	Aveiro
	Ângelo Manuel Mota Roboredo Amante	Viseu
	António José Marques Martins	Viseu
	António Luís Vaz Salgado	Coimbra
	António Manuel Oliveira Bastos	Aveiro
	António Pereira Campos	Viseu
	Asdrúbal da Costa Almeida Lero	Guarda
1 7	Carla Isabel Marques Rodrigues Sousa Monteiro	Leiria
Vogais	Carlos Manuel Palhares Moreira Alves	Viseu
	Dinis Augusto Saraiva	Viseu
	Dora Maria Pereira Marcelino	Aveiro
	Duarte Nuno Almeida Costa	Viseu
	Florbela Almeida Correia Soutinho	Viseu
	Francisco Manuel Pinto Azevedo	Coimbra
	Isabel Maria Boavida Correia	Castelo Branco
	Joana Rita G. Silva Roxo Santos	Coimbra
	João Miguel Sousa Cabeleira	Santarém
	João Paulo Macela Leal Vaz	Aveiro



Joaquim Batista dos Santos Almeida Castelo Branco Viseu Joaquim Jorge Osório Rodrigues Jorge Manuel da Fonseca Ramalho Pina Leiria Jorge Manuel Ribeiro Pereira Coimbra José Carlos Batista Vicente Coimbra José Carlos Correia Rodrigues Quelhas Coimbra José Carlos Teixeira dos Santos Leiria José Luis Mendes Loureiro Abrantes Viseu José Pedro Oliveira Repas Coimbra Leonor Santos Custódio Gonçalves Coimbra Licínia Gomes Silva Leiria Luís António Gonzalez Ferreira Viseu Luis Miguel Alves Gomes Aveiro Luisa Manuel Gamelas Madail Aveiro Margarida Jesus Ribeiro Oliveira Coimbra Maria Conceição C. Farinha Rodrigues Henriques Leiria Maria Conceição Monteiro Cardoso Viseu Coimbra Maria Eugénia Santos Gaspar Maria Fátima Mesquita Alves Aveiro Maria João Rito Ribeiro Santarém Maria Lurdes Neves Batista Picado Castelo Branco Maria Nazaré Fernandes Ramalho Domingos Santarém Maria Nunes da Conceição Afonso Castelo Branco Mário Jorge Costa da Silva Coimbra Olga Maria Pereira Marques Guarda Castelo Branco Olga Maria Proença Neves Paula Cristina Sousa Nogueira Ribau Aveiro Paula Maria Silva Porto Aveiro Paulo Alexandre Barata Dias Guarda Paulo Alexandre Santos Estevinha Santarém Paulo Jorge Pratas Dias Coimbra Rafael José Lopes Marques Antunes Belo Castelo Branco Rosa Maria Conceição da Costa Bessa Viseu Sandra Sofia Neves Monteiro Vinagre Aveiro Selma Presado dos Santos Leiria Teresa Jesus Dias Fernando Guarda Teresa Maria Correia Pina Rodrigues Viseu

Vogais



	Suplentes	
	Ana Lúcia Conde Limas	Aveiro
	Dina Susana Martins Tinoco	Aveiro
	Paula Cristina Gonçalves	Aveiro
	Tânia Cristina Almeida Gonçalves	Aveiro
	Margarida Sofia Fonseca Carvalho	Aveiro
	Vitor Manuel Brilhante Oliveira	Aveiro
	Ana Cristina Namorado Carmona	Castelo Branco
	Florbela Antunes Batista Matos	Castelo Branco
	Luís Filipe Lucas Matos	Castelo Branco
	Dina Manuela Jesus Franco Rodrigues	Castelo Branco
	Adriana Margarida de Jesus Pereira	Coimbra
	Clotilde Maria Lopes Serra Gaspar M Pinto	Coimbra
	Maria Helena Duarte Fonseca Sousa	Coimbra
	Maria João Santos Faria Neves	Coimbra
	Maria Teresa Duarte Fonseca Sousa Coelho	Coimbra
	Sandra Maria Gonçalves Ferreira Munhoz	Coimbra
	Honorato Pereira Esteves	Guarda
	Maria de Fátima Pereira Antunes	Guarda
Vogais	Maria da Graça Cunha Gralha	Guarda
Ç	Antero Manuel Afonso da Costa	Guarda
	Graça Maria Fernandes Luís Sousa	Guarda
	Maria Helena Pinto Pedro	Guarda
	Luís Alberto Santos Fernandes	Leiria
	Maria Graça Silvares Barata	Leiria
	Lurdes Maria Conceição Batista	Santarém
	Elisete Vieira da Franca Trindade	Santarém
	Maria Paula Silva Pinto	Santarém
	Marco António Belo C. Bugalho Durão	Santarém
	Nuno Manuel Antunes Fonseca	Santarém
	Ângela Sofia Fernandes Silva Pinho	Viseu
	Bruno Emanuel Morgado Ferreira	Viseu
	Helena Maria Mota de Almeida	Viseu
	António José Costa Ferreira	Viseu
	Ana Maria Almeida Lima Barros	Viseu
	Rui Paulo Monteiro Rodrigues Pina	Viseu
	Ana Lúcia Saraiva Lemos Cabral	Viseu
	Nuno Miguel Nave Barbas Pais Trabulo	Viseu



Aveiro - Direção distrital

Efetivos	
Coordenadora	Isabel Maria de Oliveira Arribança
Vogais	Fernanda Cristina Dias Grego
	Helena Maria Ferreira
	João Miguel Rodrigues Meireles
	Jorge Sousa Donas Botto Reis
	Natália Pereira Gonçalves Marques
	Paulo Jorge Faustino Silva
Suplentes	
Vogais	Carla Isabel Diniz Fernandes
	Ana Maria Resende Silva Dionísio
	Paulo Sérgio Azevedo Ribeiro

Castelo Branco - Direção distrital

Efetivos	
Coordenador	Carlos Alberto Carvalho da Costa
Vogais	Célia Maria Borges Prata
	Hélder Filipe Marques Pereira Gonçalves
	João Cordeiro Marrocano
	Maria Amélia Ramos Santos Costa
	Sandra Isabel Adrião Antunes
	Sérgio Manuel Castanhas Simões
Suplentes	
	Maria Lucinda Nabais Namorado
	Maria Cecília Morato Constantino
Vogais	Luísa Mafalda Fazendeiro Coelho Maranhas
	Maria da Conceição Jesus Milhano Mendes



Coimbra - Direção distrital

Efetivos	
Coordenadora	Maria de Fátima Abreu de Carvalho
Vogais	António José Loureiro Jesus
	Carlos Pereira Dias
	João Manuel Caetano Serôdio
	João Pedro Caetano Cainé
	Paulo Manuel Simões
	Rita Alexandra Rodrigues Alves
Suplentes	
Vogais	Rita Isabel Santos Simões
	Dília Maria Maia Fernandes
	Maria José Silva Pereira

Guarda - Direção distrital

Efetivos	
Coordenador	Agostinho Almeida Monteiro da Silva
Vogais	Laudemira Gomes Santiago Cairrão
	Leontina Tavares Castanheira Figueiredo
	Maria da Conceição Lemos Nunes
	Maria Silvina Achando Cruz Santos
	Paulo Renato Pereira Rolim
	Rui Filipe Sousa Ribeiro
Suplentes	
Vogais	Álvaro Lopes Passeira
	Ana Paula Farinha Martins Ferreira Direito
	José Manuel Fernandes Gonçalves
	Luis Alberto Pereira Nunes Lourenço Marques
	Maria Fernanda Simões Portas
	Maria Rosa da Cruz Bernardo



Leiria - Direção distrital

Efetivos	
Coordenador	António Luís Neves Fernandes
Vogais	Alda Maria Santos Marques
	Carla Maria Pinto Leite
	Lídia Maria Martinho Mateus
	Maria Elisabete Nogueira Linto
	Paulo Manuel Clemente Gonçalves
	Silvia Maria Rodrigues Simões
Suplentes	
Vacais	Maria de Fátima Rodrigues Cordeiro Martins
Vogais	Elisabete Libório Silva
Santarém - Direção distrital	
Efetivos	
Coordenador	José Manuel Oliveira dos Santos
	Alice Maria Martins Silvério
	Ana Cristina Seara Pires Santos Estevinha
	Carlos Laranjeira Craveiro
Vogais	Madalena Maria Pereira Ferreira
	Maria João Rodrigues Cipriano Gonçalves Pereira
	Sandra Cristina Antunes Amaro
Suplentes	
Vogais	Maria Fátima Lopes Félix Escudeiro
	Isabel Maria Cajada Ferreira Carvalho Bravo
	Florbela Simões Rodrigues da Silva Andrade



Viseu - Direção distrital

Efetivos	
Coordenador	Rui José Fernandes Moreira
Vogais	António Jorge Rodrigues
	Catarina Sofia Alves Carvalho
	Idálio Costa Loureiro
	Isabel de Jesus Custódio
	Maria Manuela Branquinho Lourenço
	Rui Gualdino Jesus Vicente Cardoso
Suplentes	
Vogais	Ana Margarida Baltazar Silva Costa
	Maria Lourdes Duarte Marques Pizarro
	Sara Maria Figueiredo Silva Pinto



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de janeiro de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem, representada por Armando Jorge Lima dos Santos.

Vice-presidente - ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise, representada por Jaime Lourenço Tavares.

Vogal - ANACARD - Associação Nacional de Cardiologistas, representada por Paulo Jorge Cortes Bernardo Marques.

Vogal - ANL - Associação Nacional dos Laboratórios Clínicos, representada por Nuno Castro Marques.

Vogal - APMFR - Associação Portuguesa de Medicina Física e de Reabilitação, representada por Henrique Manuel Moreira das Neves Soudo.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Industrial de Castelo de Paiva - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 13 de janeiro de 2022, para o mandato de três anos.

Presidente - António Augusto de Oliveira Novais, em representação da empresa Rumo Energético, L.da - NIF 509909230.

Vice-presidente - Jorge Afonso Nunes da Silva, em representação da empresa Gráfica Paivense, L.da - NIF 503380628.

Tesoureiro - Fernando Emanuel Teixeira Lento, em representação da empresa Lidermarche - Comércio a Retalho de Produtos Alimentares, L.^{da} - NIF 506883183.

Vogal - João Miguel Gonçalves Carvalho, em representação da empresa Drogaria Anilex - Lucinda Moreira & Filhos, L. da - NIF 506485471.

Vogal - João Fernando Damas Cardoso, em representação da empresa João Fernando Damas Cardoso - NIF 216976596.

Suplente - Mauro Lopes da Silva Mendes, em representação da empresa Just Begin II - NIF 513426361.

Suplente - Artur Manuel Cardoso Martins, em representação da empresa Brochado e Gomes, L.da - NIF 507211936.

Suplente - José António Pereira da Cunha Cardoso, em representação da empresa José António Pereira da Cunha Cardoso - NIF 172828058.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Nacional da Indústria para a Protecção das Plantas - ANIPLA - Substituição

Na identidade dos membros da direção da Associação Nacional da Indústria para a Proteção das Plantas - ANIPLA, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

Vogal - Ascenza Agro, representada por Mónica Teixeira, passa a ser representada por Paula Cristina Gouveia Rebelo.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação - Substituição

Na identidade dos membros da direção da APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação, eleitos em 18 de março de 2021 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2021, foram efetuadas as seguintes substituições:

Vice-presidente - Hovione Farmaciência, SA, representada por Nuno Manuel Sobral do Vale Duarte de Almeida, passa a ser representada por Jorge Manuel de Carvalho Pastilha.

Vogal - Galp Energia, SA, representada por Carlos Manuel Costa Pina, passa a ser representada por Ana Sofia Pereira da Silveira.

Vogal - Repsol Polímeros, SA, representada por Arsénio José Salvador Veja, passa a ser representada por Salvador Ruiz López.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

CTT - Correios de Portugal, SA - Substituição

Na composição da comissão e subcomissões de trabalhadores dos CTT - Correios de Portugal, SA eleitas em 17 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2022, foram efetuadas as seguintes substituições:

Subcomissões:

3045 - Taveiro

4- Rui Jorge Jardim Silva é substituído por Armando Jorge Neves.

2735 - Cacém - R. Nova do Zambujal

1- Filipe Manuel Almeida Mendes é substituído por Rute Marina Oliveira.



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

AUNDE Portugal - Indústria de Confeção de Capas, L.da - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa AUNDE Portugal - Indústria de Confeção de Capas, L.^{da}

«Pela presente comunicação a V. Ex.ªs, com a antecedência exigida número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 16 de maio de 2023, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: AUNDE Portugal - Indústria de Confeção de Capas, L. da

Morada: Parque Industrial de Vendas Novas Avenida Wilhelm Karmann, lote 1, 7080-341 Vendas Novas.»



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Gouveia - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional da Guarda) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Gouveia.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.ª, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, alterada pela Lei n.º 3/2014 que no dia 14 de abril de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da Autarquia: Câmara Municipal de Gouveia.

Morada: Avenida 25 de Abril.»



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Manteigas - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional da Guarda) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada Lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Manteigas.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.ª, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, alterada pela Lei n.º 3/2014, que no dia 14 de abril de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Manteigas.

Morada: Rua 1.º de Maio.»



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Sabugal - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional da Guarda) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Sabugal.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.ª, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, alterada pela Lei n.º 3/2014, que no dia 14 de abril de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal de Sabugal.

Morada: Praça da República.»



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal da Guarda - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional da Guarda) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Guarda.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.ª, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, alterada pela Lei n.º 3/2014, que no dia 14 de abril de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da autarquia: Câmara Municipal da Guarda.

Morada: Praça do Município.»



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Trancoso - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j*) do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - (Direção Regional da Guarda) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Trancoso.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.ª, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, alterada pela Lei n.º 3/2014, que no dia 14 de abril de 2023, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Nome da Autarquia: Câmara Municipal de Trancoso.

Morada: Praça do Município.»



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Prado - Cartolinas da Lousã, 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 pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 10 de fevereiro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Prado - Cartolinas da Lousã, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 16 de maio de 2023 será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21,º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: Prado - Cartolinas da Lousã, SA. Morada: Penedo - Apartado 1 - 3200-901 Lousã.»

(Seguem as assinaturas de 43 trabalhadores.)



ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Uchiyama Portugal - Vedantes, Unipessoal L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Uchiyama Portugal - Vedantes, L.da, realizada em 3 de fevereiro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2022.

Efetivos:

Tiago Alexandre Correia de Sousa Reis. Rafael Martins Fonseca. Sílvia Daniela Lisboa Barbosa. Tiago João Santana Malheiro.

Suplentes:

Maria Madalena Sendão Soutinho. Carlos Alberto Rocha Dinis. Márcia Catarina Amorim Ferreira. Daniela Sofia Miranda Martins.

Registado em 14 fevereiro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 11, a fl. 160 do livro n.º 1.