

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 72/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Macedo de Cavaleiros e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 73/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Espinho e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos - STTS ..... 21
- Aviso n.º 11/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2022 entre o Município de Tavira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros ..... 39

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 41
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB ..... 43
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros ..... 45
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE ..... 47
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal ..... 49
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE ..... 51

– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro .....	53
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro .....	55
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE .....	57
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros .....	59
– Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros .....	61

### CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - AIMMP e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Revisão global .....	63
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial/texto consolidado .....	141
– Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado .....	158
– Acordo de empresa entre a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras .....	188
– Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras .....	191
– Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Retificação .....	194
– Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outro - Retificação .....	197
– Acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Retificação .....	210

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I – ESTATUTOS:

– Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP que passa a denominar-se FNOP - Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - Alteração .....	212
– AIC - Associação Industrial de Cristalaria - Cancelamento .....	217

## II – DIREÇÃO:

- FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde - Substituição ..... 218

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

### I – CONVOCATÓRIAS:

- FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA - Convocatória ..... 219

**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](mailto: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 eletrónico respeita aos seguintes documentos:

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

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

**Nota:**

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

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

Execução gráfica:

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 72/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Macedo de Cavaleiros 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 aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Macedo de Cavaleiros 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, o Município de Macedo de Cavaleiros, 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 300 (trezentos) trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 374/2016, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 155, de 12 de Agosto de 2016, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 4 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, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

**Organização do Tempo de Trabalho**Cláusula 3.<sup>a</sup>**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- Excepcionalmente 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 efetuam trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo

9- Os trabalhadores que efetuam 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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 3.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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 3.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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 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, 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

4- 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.<sup>a</sup>

#### **Atividade sindical nos locais de trabalho**

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 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.<sup>a</sup>

###### Princípios gerais e conceitos

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

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

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

#### SECÇÃO II

##### Direitos, deveres e garantias das partes

###### Cláusula 24.<sup>a</sup>

###### 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 excepcionais 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### **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 1<sup>o</sup>s 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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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 4, 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### **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 26.<sup>a</sup> (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 27.<sup>a</sup> (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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

#### 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 24.<sup>a</sup> (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 32.<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### 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 e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>**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

Macedo de Cavaleiros, 15 de julho de 2024.

Pelo Município de Macedo de Cavaleiros:

Sr. Dr. *Benjamim do Nascimento Pereira Rodrigues*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Macedo de Cavaleiros.

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

Sr. *Baltazar Afonso Ferreira Gonçalves*, na qualidade de tesoureiro 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.

Sr. *Francisco Manuel Esteves Marcos*, 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.

Depositado em 22 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 76/2024, a fl. 72 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 73/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Espinho e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos - STTS**

#### **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, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Espinho presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos/as trabalhadores/as 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, o Município de Espinho, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos/as trabalhadores/as do EP filiados no STTS – Sindicato Nacional Dos Trabalhadores Dos Serviços E De Entidades Com Fins Públicos, 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- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 48 (quarenta e oito) trabalhadores/as, e todos/as aqueles/as que de livre vontade se venham a inscrever nos Sindicatos Subscritores deste acordo.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, 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, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

## CAPÍTULO II

**Organização do Tempo de Trabalho**Cláusula 3.<sup>a</sup>**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/as trabalhadores/as prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal são dois, e serão gozados em dias completos e sucessivos, nos termos seguintes:

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 25 horas.

4- Nos casos das alíneas a) e b) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, sendo que no caso da alínea c) o descanso obrigatório é o Sábado.

5- Para os/as trabalhadores/as da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

6- Quando o/a trabalhador/a estiver organizado/a por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador/a tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

7- Os/As trabalhadores/as 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.

8- Os/As trabalhador/as 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.<sup>a</sup>**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/as trabalhadores/as, 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/a trabalhador/a 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/as trabalhadores/as, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo no EP trabalhadores/as 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.<sup>a</sup>**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;
- f) Horários Específicos;
- g) Meia Jornada;
- h) Regime de horário de Prevenção e Piquetes.

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **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 fixa, 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/as, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **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/a 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 3.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

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

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

a) No interesse do/a trabalhador/a, 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.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por Turnos**

1- A modalidade de trabalho por turnos, consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as 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/as os/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as;

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

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

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

f) 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/as 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 dias úteis e no sábado e 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.<sup>a</sup>

##### 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 às relações com o público;

b) O regime de horário flexível não dispensa os/as trabalhadores/as de comparecerem às reuniões de trabalho para as quais sejam convocados e que se realizem dentro do período normal de atividades do serviço ou para realização de tarefas urgentes e para a realização de trabalho em equipa previamente programado que não se coadune com a falta de simultaneidade da prestação de trabalho pelos/as trabalhadores/as do Município;

c) 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;

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

e) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

f) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.<sup>a</sup> 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 ou inferior 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.

7- A tudo o que não se encontre especialmente regulamentado no presente Acordo, aplica-se o descrito no Regulamento Interno de Horários de Trabalho.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Isenção de Horário**

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores/as 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/a trabalhador/a está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o/a trabalhador/a, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

2- Os/As trabalhadores/as isentos/as 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/a trabalhador/a do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de especiais regras da sua verificação quando o trabalho tenha de ser realizado fora do estabelecimento onde o/a trabalhador/a está colocado/a.

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 11.<sup>a</sup>**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;
- c) Aos/Às Trabalhadores/as que exerçam funções que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos;
- d) Aos/Às Trabalhadores/as a quem tenha sido reconhecido o Estatuto de Cuidador Informal;
- e) Trabalho a tempo parcial.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Meia Jornada**

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º da LTFP, nos termos do presente acordo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, devendo ser requerida por escrito pelo/a trabalhador/a.

3- A opção pela 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.

4- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os/as trabalhadores/as que reúnam um dos seguintes requisitos:

- a) Tenham 55 anos de idade 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.

5- O indeferimento da atribuição de meia jornada deve ser fundamentado por escrito, com indicação das razões que sustentam a sua recusa.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Regime de Horário de Piquetes**

1- É o regime em que o trabalhador, fora do seu período normal de trabalho, deve manter-se à disposição do EP, durante um certo período, a fim de ocorrer a necessidades extraordinárias e imprevistas de prestação de trabalho de águas e saneamento e da apresentação ao serviço, sempre que seja solicitado.

2- O regime de Horário de Piquetes, destina-se apenas aos trabalhadores dos Serviços de Águas e Saneamento, graduado em função das concretas condições de trabalho e atentos os ónus específicos das respetivas funções, compensar o trabalhador pelo constrangimento decorrente de estar disponível durante a noite no seu domicílio para eventualmente, ser chamado a ocorrências de situações urgentes de serviços exclusivos no âmbito da reparação de avarias, de águas e saneamento.

3- No regime de Piquetes o trabalhador será escalado, e está sempre disponível no período compreendido entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, para eventualmente, serem chamados a acorrerem a situações urgentes e inadiáveis, conforme se refere no n.º 2. (imagine-se, por exemplo, quando rebenta uma conduta de água que abastece uma cidade a certa hora da madrugada, se não estiverem de piquete para reparar esta avaria, desperdiça-se um depósito de água com milhares de m<sup>3</sup>, e pela manhã não há água para os utentes.)

4- O trabalhador escalado para o Regime de Piquete, deve durante o período referido no n.º 3, verificar in loco os depósitos de água a fim de verificar se há ou não perda de pressão na rede de abastecimento, caso se verifique a perda de pressão, e caso não haja nenhuma comunicação a informar onde exista a perda de água, terá no imediato de percorrer todo o perímetro de abastecimento para encontrar a referida rotura e repará-la de imediato.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Trabalho Noturno**

1- Considera-se trabalho noturno, qualquer período de trabalho, realizado entre as 20 horas (vinte horas) de um dia e as 7 horas (sete horas) do dia seguinte.

2- O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia (Artigo 160.º da LTFP).

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **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 16.<sup>a</sup>

##### **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/a trabalhador/a 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/a próprio/a trabalhador/a.

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/a trabalhador/a, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1- O/A trabalhador/a tem direito a um período 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/a trabalhador/a detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir do biénio 2019/2020.

4- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

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

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

#### Artigo 18.º

##### Férias fora da época normal

1- Ao/À Trabalhador/a que goze a totalidade do período normal de férias vencido a 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 frias 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 aplicável nos casos em que o/a trabalhador/a 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 19.ª

##### Dispensas ao serviço

1- O/A trabalhador/a 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/à trabalhador/a um dia alternativo de dispensa, a ocorrer no mais breve prazo possível, em data próxima do aniversário, e a sua escolha deverá ser feita mediante acordo com o respetivo superior hierárquico.

b) Os/As trabalhadores/as em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

c) Sempre que o dia de aniversário de um/uma trabalhador/a coincidir com o período de férias, o gozo do respetivo dia de aniversário deverá ocorrer, no dia imediatamente a seguir ao término desse período de férias; sendo que, quando tal data coincida com dia de descanso complementar ou obrigatório do trabalhador, o dia de aniversário deverá ser gozado no dia útil seguinte.

d) Quando o/a trabalhador/a se encontrar em situação de incapacidade temporária para o trabalho no seu dia de aniversário, terá direito ao gozo nos 5 dias úteis subsequentes à data de regresso ao serviço.

2- Aos/Às trabalhadores/as que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 28 de fevereiro ou no dia 1 de março, consoante a opção do/a trabalhador/a.

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

4- Faltas por doação de sangue:

a) O/A trabalhador/a que pretenda dar sangue benevolmente tem direito a dispensa do serviço no dia da doação, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação de sangue.

b) A autorização referida no número anterior só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço.

c) As faltas por motivo de doação de sangue não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

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

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Feriados facultativos e tolerância de ponto**

Para além dos feriados obrigatórios os/as trabalhadores/as têm direito a gozar:

- a) O feriado municipal; (16 de junho)
- b) A terça-feira de Carnaval;
- c) A segunda-feira imediatamente a seguir ao domingo de Páscoa;
- d) A segunda-feira da Nossa Senhora da Ajuda;
- e) O dia útil imediatamente anterior ou posterior ao dia de Natal, a definir anualmente por despacho do/a Presidente da Câmara Municipal.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Atividade sindical no local de trabalho**

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

Cláusula 22.<sup>a</sup>**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/as trabalhadores/as integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os/as trabalhadores/as integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os/as trabalhadores/as integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2- O acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a sua renovação, podendo, ainda, cessar, durante os primeiros trinta dias da sua execução.

3- Cessado o acordo pelo período estipulado, o/a trabalhador/a 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.

4- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

5- A entidade empregadora é responsável pela disponibilização, ao/à trabalhador/a, de todos os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo de teletrabalho especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo/a trabalhador/a, através da concordância do empregador acerca das suas características e preços.

6- São integralmente compensadas pela entidade empregadora todas as despesas adicionais que o/a trabalhador/a, comprovadamente, suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

7- O pagamento da compensação prevista na presente cláusula é devido imediatamente após a realização das despesas pelo/a trabalhador/a e é considerada, para efeitos fiscais, como custo para entidade empregadora e não constitui rendimento do/a trabalhador/a.

8- A prestação de trabalho, sob este regime, depende de prévia consulta do STTS, a efetuar com a antecedência mínima de 10 dias úteis.

9- A tudo o que não se encontre especialmente regulamentado no presente Acordo, aplica-se o regime jurídico de teletrabalho que estiver previsto, nomeadamente no Código do Trabalho.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

1- Os/As trabalhadores/as 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, jardinagem aplicação de produtos fitofarmacêuticos, e sanitários, saneamento, procedimentos de inumações, exumações, transladações, cremação, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias.

3- Para efeitos de atribuição do SPI, o EP obriga-se à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STTS, representativas dos/as trabalhadores/as.

### CAPÍTULO III

## **Segurança e Saúde no Trabalho**

### SECÇÃO I

#### **Disposições Gerais**

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Princípios Gerais e Conceitos**

1- O presente Capítulo tem por objetivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da segurança e saúde dos/as trabalhadores/as.

2- As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os/as trabalhadores/as 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 n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

### SECÇÃO II

#### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **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/as os/as trabalhadores/as, 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/as trabalhadores/as, 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/as trabalhadores/as;

- 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/as trabalhadores/as, 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 descuidando 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/as trabalhadores/as;
- viii)* Assegurar a vigilância adequada da saúde dos/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as 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/as 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/às trabalhadores/as, 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/às trabalhadores/as;
- xiv)* Garantir que os/as trabalhadores/as 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/as representantes dos/as trabalhadores/as ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores/as, 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/a utilizador/a;
- 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/às seus trabalhadores/as o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Deveres dos/as trabalhadores/as

- 1- Constituem obrigações dos/as trabalhadores/as:
- 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/a médico/a do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao/à superior hierárquico/a 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/a superior hierárquico/a, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao/à superior hierárquico/a 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/as trabalhadores/as ou de terceiros;

2- Os/As trabalhadores/as 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/a trabalhador/a 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/as trabalhadores/as, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos/as trabalhadores/as 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 28.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação**

1- Todos/as os/as trabalhadores/as, assim como os/as seus/as 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 1<sup>o</sup>s socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os/as trabalhadores/as ou serviços encarregues de os/as 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/as de diversos órgãos ou serviços.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Direito de formação**

1- Todos/as os/as trabalhadores/as, assim como os/as seus/uas 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/As trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as 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/a trabalhador/a.

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/as trabalhadores/as no que se refere à formação dos respetivos representantes.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Direito de representação

1- Todos/as os/as trabalhadores/as vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos/as os/as trabalhadores/as do EP perante:

a) Os/As próprios/as trabalhadores/as;

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 31.<sup>a</sup>

#### Representantes dos/as trabalhadores/as

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

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

3- O número de representantes dos/as trabalhadores/as a eleger é de 7 (sete), definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores/as 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/às promotores/as 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 33.<sup>a</sup>

#### Crédito de Horas

1- Os representantes dos/as trabalhadores/as dispõem de um crédito de 15 (quinze) 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 (um) dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 (dois) 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 1 (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 34.<sup>a</sup>**Direito de consulta e proposta**

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, dos/as representantes dos/as trabalhadores/as ou, na sua falta, os próprios trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores/as para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores/as responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores/as, 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/as trabalhadores/as têm 15 (quinze) dias uteis 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/as trabalhadores/as ou, na sua falta, pelos/as próprios/as trabalhadores/as, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

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

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Outros Direitos dos Representantes dos/as Trabalhadores/as 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 26.<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos/as trabalhadores/as 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 22.<sup>a</sup> (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/as trabalhadores/as 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/as para arquivo próprio.

9- Os representantes dos/as trabalhadores/as beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

### SECÇÃO III

#### Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### 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 n.º 102/2009 de 10 de setembro, na sua redação atual.

3- A atividade da Saúde e Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos/as trabalhadores/as 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/a enfermeiro/a do trabalho.

##### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### 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/as trabalhadores/as;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 19.<sup>a</sup> (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os/as trabalhadores/as e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos/as trabalhadores ou, na sua falta, os/as próprios/as trabalhadores/as, em conformidade com o disposto cláusula 27.<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

##### Cláusula 38.<sup>a</sup>

###### 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/as trabalhadores/as 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/à trabalhador/a, 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/as trabalhadores/as 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 e garantir a vigilância da saúde dos/as trabalhadores/as, em total cooperação e articulação com o Serviço de Saúde e Medicina do Trabalho.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Serviços de Saúde e Medicina do Trabalho

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

2- Nos termos do número anterior, cabe ao/à médico/a 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/as com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os/as demais trabalhadores/as;

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo/a médico/a do trabalho e dependendo da área de atividade do/a trabalhador/a, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos/as trabalhadores/as;

e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

3- Se assim o entender, o/a médico/a 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/a trabalhador/a, o/a médico/a do trabalho deve comunicar o facto ao/à responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do/a trabalhador/a o justificar.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### 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 41.<sup>a</sup>

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

1- O EP obriga-se a instalar os/as trabalhadores/as 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/as trabalhadores/as.

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Locais para refeição**

1- Verificar e pugnar pela possibilidade de criação de um Refeitório Municipal para os/as trabalhadores/as.

2- Dentro das possibilidades da EP, esta tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos/as trabalhadores/as um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, assegurar que os/as trabalhadores/as se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **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 45.<sup>a</sup>

##### **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 do/a trabalhador/a só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do/a 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/a 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 46.<sup>a</sup>

##### Divulgação Obrigatória

Deve ser garantida a divulgação do presente ACEP a todos/as os/as trabalhadores/as do Município de Espinho e a sua afixação nos locais de trabalho, em local visível e acessível a todos/as.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Participação dos/as trabalhadores/as

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

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/as trabalhadores/as, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Procedimento Culposo

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

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### 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 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.

Espinho, 1 de agosto de 2024.

Pelo Município de Espinho:

Sr.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> *Maria Manuel Barbosa Cruz*, na qualidade de presidente da Câmara.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos - STTS:

*Mário Rui Alves Domingos Cunha e Rosa Maria Tomás Ferreira de Sá* na qualidade de membros da direção nacional e mandatários, nos termos da alínea *a*) do artigo 7.º dos estatutos do STTS, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, com a sua última alteração em 15 de agosto de 2023 no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 2023.

Depositado em 8 de agosto de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 80/2024, a fl. 74 do livro n.º 3.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Aviso n.º 11/2024 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2022 entre o Município de Tavira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros**

Considerando,

1- Que 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;

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

3- Que, tendo por base o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2022 (doravante designado por ACT), celebrado entre o Município de Tavira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (FESAP);

4- Que, tendo por base o ACT celebrado entre o Município da Tavira e o SINTAP, SNBP e FESAP, pretende o Município alterar o horário dos trabalhadores que prestam serviço nas salas de operações e comunicações, bem como conceder o direito a 5 dias de férias aos trabalhadores que as gozem as férias nos períodos de 01 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e/ou de 01 de novembro a 31 de dezembro;

5- Que, no âmbito do disposto no artigo 45.º do Regime Jurídico das autarquias Locais (RJAL), aprovado pela Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, compete à Câmara Municipal deliberar no quadro da prossecução das suas atribuições e no âmbito do exercício das suas competências, nos termos da lei;

Entre os outorgantes infra-identificados:

O Empregador Público:

Município de Tavira, representado pela presidente da Câmara Municipal, *Ana Paula Fernandes Martins*;

E as Associações Sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, neste ato representado por *Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva*, na qualidade de secretário nacional e mandatário e *Rita Maria Bela do Nascimento*, na qualidade de secretária regional e mandatária;

SNBP - Sindicato Nacional de Bombeiros Profissionais, neste ato representado por *Sérgio Rui Martins Carvalho*, na qualidade de presidente do SNBP e representante e *Fernando Gabriel Dias Curto*, na qualidade de vice-presidente do SNBP e representante;

FESAP - Federação Sindical dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, neste ato representado por *João Paulo dos Santos Barnabé*, na qualidade de mandatário;

É celebrada a presente adenda, que teve por base a deliberação, conforme proposta n.º 380/2023, tomada pela Câmara Municipal de Tavira, em reunião de 28 de dezembro de 2023, e que se rege pela seguinte cláusula, de que os precedentes considerandos fazem parte integrante:

Cláusula 1.<sup>a</sup>**Objeto da Adenda**

A presente Adenda tem por objeto o aditamento das cláusulas 12.<sup>a</sup>-A e 20.<sup>a</sup>-A, ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 2/2022, celebrado entre o Município de Tavira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP), o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP) e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (FESAP), publicado no *Diário da República*, 2.<sup>a</sup> série, n.º 12 de 18/01/2022.

«Cláusula 12.<sup>a</sup>-A**Horário dos trabalhadores que prestam serviço nas salas de operações e comunicações**

1- A duração semanal de trabalho dos trabalhadores das salas de operações e comunicações é de 35 horas, com a possibilidade de efetuarem 12 horas de trabalho contínuas.

2- O período normal de trabalho para os trabalhadores em regime de turnos é definido em termos médios e pode atingir 12 horas diárias e 50 horas por semana.

3- A duração média do trabalho para os trabalhadores em regime de turnos é apurada por referência a 6 (seis) meses.

4- O regime de turnos é total e permanente.

5- A organização dos turnos será estabelecida mensalmente nos termos legalmente previstos.

Cláusula 20.<sup>a</sup>-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 01 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 gozados 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 desse 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.”

A presente Adenda é feita em quadruplicado, com igual conteúdo e valor, sendo um exemplar entregue aos Segundos Outorgantes e o outro arquivado nos Serviços da Câmara Municipal, após a assinatura dos legais representantes.

Tavira 2 de maio de 2024.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Tavira:

*Ana Paula Fernandes Martins*, presidente da Câmara Municipal.

Pelas Associações Sindicais:

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos/"~~UNP~~ VCR, neste ato representado por *Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva*, na qualidade de secretário nacional e mandatário e *Rita Maria Bela do Nascimento*, na qualidade de secretária regional e mandatária;

SNBP - Sindicato Nacional de Bombeiros Profissionais, Sindicato Nacional de Bombeiros Profissionais, neste ato representado por *Sérgio Rui Martins Carvalho*, na qualidade de presidente do SNBP e representante e *Fernando Gabriel Dias Curto*, na qualidade de vice-presidente do SNBP e representante;

FESAP - Federação Sindical dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, *João Paulo dos Santos Barnabé*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 12 de agosto de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 83/2024, a fl. 74 do livro n.º 3.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

O contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024, abrange no território continental, com exceção dos distritos de Beja, Leiria, Lisboa e Santarém, as relações de trabalho entre trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, ao serviço dos empregadores que exerçam a atividade de produção agrícola, pecuária e florestal, com exceção das atividades de horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610) nos concelhos de Odemira e Aljezur, abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura, cooperativas agrícolas, associações de beneficiários e regantes, caça e, ainda, as atividades abrangidas pelo contrato coletivo celebrado entre a FNOP - Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo no território nacional nos mesmos setores de atividade às empresas não representadas pela confederação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 6151 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 29,6 % são mulheres e 70,4 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 5003 TCO (81,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1148 TCO (18,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais, 73,7 % são homens e 26,3 % mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 10, de 18 de junho de 2024, ao qual deduziu oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, pretendendo a exclusão do seu âmbito de aplicação aos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, alegando que tem convenção coletiva própria celebrada com a mesma confederação de empregadores, com condições de trabalho distintas que importa manter para os seus associados.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, visando a extensão somente as relações de trabalho do mesmo âmbito onde não se verifique o princípio da dupla filiação e considerando que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos seus associados que se insiram no mesmo âmbito, procede-se à exclusão da presente extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

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

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024, são estendidas no território do Continente, com exceção dos distritos de Beja, Leiria, Lisboa e Santarém:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de produção agrícola, pecuária e florestal, com exceção das atividades previstas no número seguinte, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável:

a) À atividade de abate de aves, produção de aves e ovos, suinicultura e caça;

b) À atividade horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610) nos concelhos de Odemira e Aljezur;

c) Às cooperativas agrícolas e associações de beneficiários e regantes.

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

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2024.

14 de agosto de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB**

O contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, abrange, nos distritos de Odemira e Aljezur, as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço que se dediquem às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610), uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *ae*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 3069 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 23,9 % são mulheres e 76,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 443 TCO (14,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 2626 TCO (85,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 77,8 % são homens e 22,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 0,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 10, de 18 de junho de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, são estendidas nos distritos de Odemira e Aljezur:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não filiados na associação sindical outorgante.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de abril de 2024.

14 de agosto de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem às atividades enquadráveis nas indústrias químicas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros, representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 38 037 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 34,2 % são mulheres e 65,8 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica ainda que para 37 200 TCO (97,8 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 837 TCO (2,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 61,9 % são homens e 38,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 12,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

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

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

Considerando que as anteriores extensões da convenção não são aplicáveis aos trabalhadores filiados nos sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica,

Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, na sequência da oposição desta federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 10, de 18 de junho de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que prossigam as atividades de indústria química abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2024.

14 de agosto de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional exerçam as atividades livreira ou editorial, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2284 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 59,8 % são mulheres e 40,2 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica ainda que para 1055 TCO (46,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1229 TCO (53,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 37,8 % são homens e 62,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 10, de 18 de junho de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Editores e Livreiros e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades livreira ou editorial, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

#### Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2024.

14 de agosto de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal**

As alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que prossigam a atividade dos empreendimentos turísticos, dos estabelecimentos similares de alojamento, dos estabelecimentos de restauração e de bebidas e estabelecimentos similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 13 421 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 56 % são mulheres e 44 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2663 TCO (19,8 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais enquanto para 10 758 TCO (80,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 40,3 % são homens e 59,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdades calculados.

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

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

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável a empregadores filiados na AIHSA - Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve e na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), por oposição destas associações, mantém-se na presente extensão a exclusão dos referidos empregadores.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 10, de 18 de junho de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, são estendidas, no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de alojamento, restauração e de bebidas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

2- A presente extensão não é aplicável a empregadores filiados:

*a)* Na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA;

*b)* Na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP).

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de março de 2024.

14 de agosto de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE**

As alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 10, de 15 de março de 2024, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade dos empreendimentos turísticos, dos estabelecimentos similares de alojamento, dos estabelecimentos de restauração e de bebidas e estabelecimentos similares e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2942 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 55,1 % são mulheres e 44,9 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 612 TCO (20,8 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 2330 TCO (79,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 41,5 % são homens e 58,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

Considerando ainda que a anterior extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal nem a empregadores filiados na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), por oposição destas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 10, de 18 de junho de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de alojamento, restauração e de bebidas abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP).

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2024.

14 de agosto de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro**

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 9497 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 16,9 % são mulheres e 83,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica ainda que para 524 TCO (5,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 8973 TCO (94,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 83,5 % são homens e 16,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

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

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

Considerando que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, no Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, nem aos empregadores filiados na Associação

Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 10, de 18 de junho de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

*a)* Trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, no Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS;

*b)* Empregadores filiados na Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de março de 2024.

14 de agosto de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro**

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 5882 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 15,6 % são mulheres e 84,4 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica ainda que para 107 TCO (1,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 5779 TCO (98,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 84,4 % são homens e 15,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

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

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

Considerando que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritório, no Serviços de Portugal e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e em sindicatos representados pela Federação

dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, nem aos empregadores filiados na Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 10, de 18 de junho de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

*a)* Trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, no Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS;

*b)* Empregadores filiados na Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de março de 2024.

14 de agosto de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE**

As alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à prestação de serviços de segurança privada, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 9497 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 16,9 % são mulheres e 83,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica ainda que para 524 TCO (5,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 8973 TCO (94,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 83,5 % são homens e 16,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial.

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

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

Considerando que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, no Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, nem aos empregadores filiados na Associação

Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF, por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 10, de 18 de junho de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2024, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à prestação de serviços de segurança privada e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

*a)* Trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, no Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e em sindicatos representados pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS;

*b)* Empregadores filiados na Associação Nacional das Empresas de Segurança - AESIRF.

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de março de 2024.

14 de agosto de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem às atividades de higiene e limpeza em edifícios e em equipamentos industriais ou noutro tipo de instalações, de pest control e higiene, de desinfestação, desratização e similares, de plantação e manutenção de jardins, de prestação de serviços administrativos e de apoio às empresas no âmbito do objeto social da Associação (nomeadamente, receção, atendimento telefónico e secretariado) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a emissão de portaria de extensão das alterações do contrato coletivo, sem concretizar o âmbito do pedido.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 9237 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 81,5 % são mulheres e 18,5 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 385 TCO (4,2 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 8852 TCO (95,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 82,4 % são mulheres e 17,6 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 10, de 18 de junho de 2024, sobre o qual a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS solicitou a alteração da data de produção de efeitos da tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária para 1 de janeiro de 2024.

A pretensão da APFS corresponde à produção de efeitos prevista na convenção. Todavia, pese embora o ora peticionado, a data de produção de efeitos prevista no respetivo projeto e na presente extensão obedece ao disposto nos números 2 e 4 da RCM, que determinam os critérios a adotar na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária, conforme suprarreferido.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Facility Services - APFS e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de higiene e limpeza em edifícios e em equipamentos industriais ou noutro tipo de instalações, de higiene e controlo de pragas, de plantação e manutenção de jardins, de prestação de serviços administrativos de apoio às empresas nas áreas de receção, atendimento telefónico e secretariado, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

#### Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2024.

14 de agosto de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros**

O contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2017, e suas alterações, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, n.º 32, de 29 de agosto de 2020, n.º 37, de 8 de outubro de 2021, n.º 17, de 8 de maio de 2022 (com retificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2023 (com retificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024), abrangem, território nacional, as relações de trabalho entre empregadores de estabelecimentos de ensino particular e cooperativo (de nível não superior) e de escolas profissionais (no âmbito do ensino não superior), definidos, respetivamente, no Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro, e no Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF), a FNE - Federação Nacional da Educação, o Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação (SINAPE), o Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP, o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, o Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica (SINDITE) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE requereram a extensão do contrato coletivo, no mesmo âmbito de setor de atividade e área geográfica, aos empregadores não representados pela confederação de empregadores outorgante e respetivos trabalhadores, das mesmas profissões e categorias profissionais, filiados nas associações sindicais signatárias e aos trabalhadores que nos termos do artigo 1.º-A da convenção a ela tenham aderido.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2900 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 81,7 % são mulheres e 18,3 % são homens. E, segundo os dados da amostra, o estudo indica ainda que para 2378 TCO (82 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 522 TCO (18 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 79,3 % são mulheres e 20,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 15,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação da convenção coletiva às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial,

conforme requerido, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos referidos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empregadores do mesmo setor.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 10, de 18 de junho de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2017, e suas alterações em vigor, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2018, n.º 32, de 29 de agosto de 2020, n.º 37, de 8 de outubro de 2021, n.º 17, de 8 de maio de 2022 (com retificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2023 (com retificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024), são estendidas no território do Continente:

*a*) Às relações de trabalho entre empregadores de estabelecimentos de ensino particular e cooperativo (de nível não superior) e de escolas profissionais (no âmbito do ensino não superior), definidos, respetivamente, no Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro, e no Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, não representados pela confederação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados nas associações sindicais outorgantes;

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

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

#### Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de fevereiro de 2024.

14 de agosto de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - AIMMP e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP - Revisão global****Preâmbulo**

O CCT - Indústria da fileira de madeira e mobiliário, celebrado entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - AIMMP e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP, visa estabelecer as condições, direitos e deveres laborais, funções e remunerações mínimas aplicáveis aos trabalhadores no âmbito da fileira da madeira e mobiliário, não olvidando a elevada importância das qualificações escolares e profissionais dos trabalhadores bem como a formação profissional, na senda da aplicação do futuro Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), nesta fileira.

Pretende-se, ainda, que este documento, devidamente enquadrado e respeitador da legislação nacional aplicável às relações laborais, venha incorporar, admitir e acomodar um conjunto de novas funções, competências e necessidades do setor resultantes da sua natural evolução e desenvolvimento verificadas nas últimas décadas, em razão da inovação, tecnologia e da própria ciência.

Também, assim, foram criadas e alteradas as designações de algumas categorias profissionais no sentido da melhoria dos descritivos de funções, da melhoria da imagem e da atratividade do setor como forma de reter talentos, da transversabilidade de categorias funcionais entre diferentes tipologias de indústrias que constituem esta fileira, incluindo a transitividade e reconhecimento nacional e internacional, e, bem, assim constituir uma base flexível de aplicação diária nas empresas, quer nos domínios do desempenho dos seus trabalhadores, quer da própria produtividade, quer da própria autonomia das empresas para a implementação de um sistema de gestão de carreiras favorável à valorização dos talentos e do crescimento económico das empresas.

Efetivamente, a importância crescente da valorização profissional e do desenvolvimento das competências dos trabalhadores, bem como do estabelecimento de carreiras aliciantes, no seio das empresas, que promovam, aliás, a atração de jovens a esta fileira, permitirão, com facilidade a adaptação ao Quadro Nacional de Qualificações (QNQ) como referencial estratégico para a qualificação profissional e o reconhecimento das competências adquiridas ao longo da vida. O QNQ, ao estabelecer uma estrutura hierárquica e sistematizada das qualificações, possibilita a compreensão e a comparabilidade entre diferentes níveis de formação e competências, tanto no contexto nacional quanto internacional.

O reconhecimento das qualificações obtidas pelos trabalhadores, seja através da formação escolar, da formação profissional, como é bom exemplo o CFPIIMM, Centro de Formação Profissional das Indústrias da Madeira e Mobiliário, ou da experiência prática, assume-se fundamental para o desenvolvimento da sua carreira e subsequente valorização profissional. Nesse sentido, o QNQ desempenha um papel crucial ao fornecer um referencial claro e, como compromisso e prioridade, fazer da aprendizagem ao longo da vida um desígnio para esta década, traduzindo essa orientação na integração da dimensão da formação profissional e da qualificação nos vários instrumentos estratégicos.

De facto, a qualificação e a formação profissional, enquanto mecanismo de incremento da competitividade das empresas e reforço do potencial dos trabalhadores, constitui para as pessoas, para as empresas e para cada país, um factor indispensável no âmbito da promoção e sustentabilidade do crescimento económico e do desenvolvimento humano e social, assumindo cada vez maior centralidade nas economias e sociedades contemporâneas. Promove, em simultâneo, o alinhamento com as necessidades das empresas, dos setores e da capitalização nos percursos de qualificação individuais, melhorando os níveis de empregabilidade.

O papel fundamental que o QNQ desempenhará na futura organização e estruturação das qualificações, permitirá a sua comparabilidade e reconhecimento em diferentes contextos laborais e formativos.

Conscientes de que a articulação entre o presente CCT e o QNQ contribui para a promoção da empregabilidade, a melhoria da qualidade do trabalho e a competitividade das empresas, as partes signatárias deste CCT reconhecem a importância deste documento poder constituir um instrumento orientador para a gestão das qualificações e das carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção.

Fica, desta forma, claro para todos que a satisfação dos trabalhadores é influenciada por vários fatores, incluindo o ambiente de trabalho, o reconhecimento, a remuneração justa, as oportunidades de desenvolvimento de carreiras e o equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Quando esses elementos são atendidos, os trabalhadores geralmente sentem-se mais motivados, implicados e leais à organização. A satisfação gera, pois, empenho e contributos significativos para o sucesso das empresas.

Nesse sentido, estabelecemos e unimos neste documento uma visão conjunta e de futuro entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores que nos dignifica e nos transporta para compromissos e desafios com o talento como forma de criar uma sociedade mais justa, equilibrada e de bem-estar nas relações profissionais, nomeadamente porque pretendemos promover a felicidade e a boa ergonomia no posto de trabalho; recompensar a maior produtividade, a inovação e o menor absentismo; a motivação, a imagem e a atratividade da empresa e do setor; assegurar a formação contínua, as condições de saúde e segurança no trabalho; a digitalização, a automação e a desmaterialização do trabalho; e bem assim exigir de todos a melhoria de qualificações humanas; competências transversais; formação de base e pré-requisitos específicos para as funções; formação profissional de nível 4 ou 5 e formação de nível 6; formação contínua pós-laboral e financiada; aperfeiçoamento de formação específica e especializada.

Em conclusão, este CCT, além dos aspetos regulatórios, do ajustamento das designações e das novas categorias profissionais, incluindo a atualização da descrição de funções, do melhor enquadramento na permanente evolução do QNQ, o reconhecimento da formação profissional e contínua como elemento fundamental para a satisfação do talento, do sucesso das empresas e a melhoria da imagem e da atratividade do setor, foram também realizados relevantes ajustamentos ao nível da valorização das condições remuneratórias e deixa caminhos abertos para a melhoria das relações entre os trabalhadores e as empresas.

## CAPÍTULO I

### Âmbito e vigência

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

1-O presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplica-se em todo o território nacional e obriga as empresas que estejam filiadas na Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - AIMMP, subscritora deste CCT, e aos trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções inerentes às categorias profissionais previstas nesta convenção, quando representados pelo SETACCOP, aqui também outorgante. O presente CCT aplica-se às empresas e trabalhadores cuja atividade se integre no âmbito das indústrias da fileira de madeira que agrupa os seguintes sectores:

- a) Corte, abate, serração e embalagem de madeira - CAE 16101, 16102, 16240, 02200;
- b) Painéis e apainelados de madeira, incluindo fibras de madeira, folheados, lamelados e outros apainelados - CAE 16211, 16212, 16213, 20141, 20142, 35112;
- c) Carpintaria e afins, incluindo a *parqueteria*, obras de madeira para a construção, urnas funerárias e outras obras de madeira - CAE 16220, 16230, 16291, 16292, 30112, 32400, 32910, 32991, 32995, 33190, 43320, 43330 (*parquet* e outros revestimentos de madeira);
- d) Mobiliário e afins, incluindo a colchoaria - CAE 31010, 31020, 31030, 31091, 31092, 31093, 31094, 95240,74100 (*design* industrial e decoração de interiores);
- e) Exportação, importação e distribuição de madeiras e derivados, incluindo o comércio por grosso de madeira e produtos derivados - CAE 46130, 46731, 46470.

2-Para o efeito, o presente CCT admite, para todas as tipologias de atividades expressas no número um desta cláusula, a existência de categorias profissionais enquadráveis em funções de produção e outras em funções corporativas/suporte, respetivamente.

3-Neste contexto, cada um dos anexos integrantes deste CCT, anexo I e anexo II, elenca os grupos remuneratórios, a designação das categorias profissionais, o descritivo das funções que as caracterizam, os níveis

de qualificação, anotações e as respetivas tabelas de remunerações mínimas aplicáveis às indústrias/CAE em cada um deles devidamente listados.

4- No anexo III, para além do grupo remuneratório, da designação da categoria profissional e da designação do nível de qualificação mínima correspondente, é acrescentada a designação da tipologia das profissões, os descritivos das funções para as categorias profissionais/tipologia das profissões correspondentes e algumas anotações de apoio à interpretação e flexibilidade nas relações contratuais.

5- O presente CCT abrange, à data da sua assinatura, um universo de cerca de 80 000 trabalhadores e cerca de 16 550 empresas.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência, denúncia, revisão e substituição do CCT**

1- A presente convenção entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A presente convenção tem uma vigência mínima de três anos, contados da data referida no número antecedente, sucessivamente renovável por idênticos períodos.

3- A denúncia da presente convenção, por alguma das partes, será efetuada por carta registada, com aviso de recepção, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nesta cláusula e deve ser acompanhada de proposta escrita de revisão e respetiva fundamentação, seguindo-se a restante tramitação legal.

4- As tabelas de remunerações mínimas e demais cláusulas de expressão pecuniária poderão ser revistas anualmente, mantendo-se em vigor o contrato colectivo de trabalho até à entrada em vigor de outro que o substitua, sem prejuízo do direito de denúncia deste.

5- Sempre que se verificarem três revisões da presente convenção, será efetuada republicação do novo texto no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO II

### **Admissão, carreira e progressão profissionais**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais, grupos e níveis**

1- Nos anexos I a III que constituem parte integrante desta convenção, são definidas as categorias profissionais e a indicação das funções que as caracterizam, grupos e respetivas tabelas de remunerações mínimas.

2- A atribuição das categorias profissionais aos trabalhadores é feita pelas entidades patronais de acordo com as funções por eles predominantemente desempenhadas, sem prejuízo do direito de oposição fundamentada dos trabalhadores.

3- É vedado às entidades patronais atribuir às categorias profissionais designações diferentes das previstas neste contrato ou atribuir aos trabalhadores designações das profissões que contrariem o descritivo das funções constantes do anexo III para a tipologia da profissão.

4- O disposto no número anterior não prejudica as situações em que classificação diferente vigorasse na data da entrada em vigor do presente contrato colectivo, por força de anterior CCT.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Proporcionalidade de categorias profissionais**

O número total de aprendizes e estagiários em cada empresa não pode ser superior ao conjunto dos profissionais especializados.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Condições e regras de admissão**

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho, o menor que tenha completado a idade mínima de admissão - 16 anos - tenha concluído a escolaridade obrigatória e disponha de capacidade física e psíquica adequadas ao posto de trabalho, salvo o disposto nos números seguintes:

2- O menor de idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja a frequentar ou matriculado no ensino secundário apenas poderá ser contratado para trabalhos leves que não ponham em causa a sua segurança e saúde;

3- O menor de idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória mas não possua uma qualificação profissional bem como o menor de idade igual ou superior a 16 anos que não tenha completado a escolaridade obrigatória, não esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação ou não possua uma qualificação profissional, só pode ser admitido a prestar trabalho, desde que frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória, uma qualificação profissional ou ambas.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Aprendizagem

1- A aprendizagem melhor caracterizada nos anexos I, II e III tem por objectivo a efetiva preparação do trabalhador para uma profissão do setor e categoria profissional respectiva, devendo as empresas zelar para que seja acompanhada, orientada e estimulada por um profissional especialmente habilitado para o efeito, sem prejuízo do incentivo à frequência de formação técnica complementar.

2- São admitidos como aprendizes os jovens que ingressem nas categorias que o permitam, nos termos referidos nos anexos do presente instrumento de regulamentação colectiva, sendo que o trabalhador auferirá uma remuneração não inferior a 80 % do valor da remuneração mínima mensal garantida.

3- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar os 24 meses nem a idade superior a 20 anos, findos os quais o aprendiz será promovido à categoria respectiva, constante das tabelas anexas e sem prejuízo de ser submetido a exame de aproveitamento, caso haja dúvidas quanto à aptidão.

4- As provas de exame de aptidão ficarão a cargo de um júri constituído por três elementos: um, designado pelo Centro de Formação Profissional das Indústrias da Madeira e Mobiliário (CFPIMM),

5- O que presidirá, sendo cada um dos outros elementos designados pelas partes, não podendo essa escolha recair em elementos da própria empresa em que o candidato presta serviço.

6- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz, ser-lhe-á passado um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem que teve, com a indicação das categorias profissionais em que essa aprendizagem se verificou.

7- As empresas orientarão a atividade dos aprendizes, considerando como objectivo prioritário a sua valorização profissional.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Estágio

1- A empresa poderá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período de estágio, conforme caracterizado nos anexos I, II e III para integração e formação teórica e prática, por forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho das funções a que se destinará.

2- O período a que se alude no número anterior terá a duração de 9 meses.

3- Durante o período de estágio o trabalhador auferirá uma remuneração não inferior a 80 % do valor da remuneração mínima mensal garantida

4- O alegado período de integração e formação poderá ser alargado até aos 12 meses, sem prejuízo do trabalhador passar a auferir o valor correspondente à retribuição mínima mensal definida por lei.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Progressão/reclassificação profissional

1- Os trabalhadores poderão ser reclassificados em níveis de remuneração e/ou categorias profissionais por critérios de mérito, experiência profissional, conhecimentos teórico-práticos, habilitações e percursos escolares e/ou competências/qualificações profissionais, devendo privilegiar-se a formação interna e formação profissional.

2- Sem prejuízo, os postos de trabalho vagos nas empresas, deverão, sempre que possível, ser preenchidos por trabalhadores integrantes do seu quadro de pessoal, desde que reúnam as condições indispensáveis ao desempenho da respetiva função e profissão, tendo por base os critérios definidos no antecedente número.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Avaliação de desempenho

1- Para os efeitos previstos na cláusula anterior, os empregadores diligenciarão pela obtenção, por parte dos trabalhadores, das qualificações inseridas no Quadro Nacional das Qualificações e participarão activamente na organização e procura de formação, profissional ou não, bem com implementarão um sistema de avaliação de desempenho, por forma a aferir objectivamente a possibilidade de progressão/reclassificação dos profissionais.

2- Os trabalhadores poderão requerer à entidade patronal, por escrito, a sua progressão/reclassificação quanto a categoria profissional ou nível salarial, devendo aquela dar resposta à pretensão, no prazo máximo de 30 dias a contar da recepção do pedido.

3- A falta de resposta no aludido prazo, constitui indeferimento tácito.

4- O trabalhador poderá, então, requerer a avaliação do seu desempenho, com base nos critérios definidos no número 1 da cláusula anterior.

5- A avaliação de desempenho será realizada por um júri constituído por três membros: um designado pela entidade empregadora, outro indicado pelo trabalhador ou pelo sindicato que o representa e o terceiro cooptado pelos dois anteriores.

6- No caso de o resultado determinar a progressão do trabalhador, o empregador obriga-se a concretizá-la no mês subsequente ao da avaliação.

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Serviços de segurança e saúde no trabalho

1- As empresas estão obrigadas a observar todos os preceitos legais relativos à segurança e saúde nos postos de trabalho, organizando, interna ou externamente, os respetivos serviços de acordo com o definido na lei aplicável, por forma a que a execução das tarefas decorra em condições de segurança e saúde adequadas.

2- Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de segurança e saúde no trabalho e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção e segurança, caso exista, do encarregado e/ou do técnico de segurança ou de quem o substitua, qualquer deficiência ou risco existentes.

3- Quando a natureza particular das funções exercidas pelo trabalhador o exija, a entidade patronal fornecerá vestuário especial e equipamento individual e colectivo adequado à execução das tarefas acometidas a esses trabalhadores.

4- O empregador diligenciará no sentido de dotar os locais de trabalho das condições de segurança exigidas pela legislação em vigor, nomeadamente em termos de vestiários, sanitários e refeitórios.

5- As empresas, no prazo máximo de 15 dias após a admissão do trabalhador, devem, mediante os serviços de medicina no trabalho, realizar um exame médico, a fim de verificar a aptidão do mesmo para o exercício da atividade para a qual foi contratado e anualmente, realizar exames médicos a todos os trabalhadores menores e com idade superior a 50 anos de idade, sendo que, para os demais trabalhadores, estes exames efectuar-se-ão de 2 em 2 anos, sem prejuízo dos exames periódicos que se realizarão após situações de doença prolongada, acidente, etc.

6- Os resultados dos exames médicos referidos no número anterior constarão de ficha/modelo aprovado, registados e assinados pelo médico, e guardados em condições de sigilo e em obediência à lei de protecção de dados pessoais.

7- As empresas, nos termos da legislação em vigor, elaborarão o relatório anual de atividades do serviço de segurança e saúde no trabalho que integrará o anexo ao Relatório Único.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Prevenção e controlo de alcoolemia e substâncias psicotrópicas

1- A entidade patronal pode impedir a venda de bebidas alcoólicas no interior das instalações da empresa bem como o consumo das mesmas, quando tal se mostre essencial para a segurança dos trabalhadores e dos equipamentos.

2- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool e/ou substâncias psicotrópicas.

3- Considera-se que está sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado, apresente uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l.

4- Caso seja apurada taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,5 g/l ou existam sinais evidentes de consumo de substâncias psicotrópicas, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo seu superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período, sem prejuízo de ficar sujeito ao poder disciplinar da empresa.

5- A realização de exames de rastreios de álcool ou de outras substâncias psicotrópicas situa-se no âmbito da organização e competência dos serviços de medicina no trabalho e tem que ter em conta os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, devendo o controlo de alcoolemia e substâncias psicotrópicas ser organizado conjuntamente com os representantes dos trabalhadores eleitos nos termos definidos na lei, nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

6- O empregador deverá manter a confidencialidade, privacidade no âmbito da protecção de dados pessoais do trabalhador em conformidade com o Regulamento Geral de Protecção de Dados e respetiva Lei de Execução.

## CAPÍTULO IV

### Formação profissional

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Direito à formação profissional

1- A entidade patronal deve fomentar a formação interna e o aperfeiçoamento profissional, não somente com o objectivo de melhorar os níveis de qualidade do serviço e assegurar o desenvolvimento das potencialidades e aptidões dos trabalhadores mas ainda como condição necessária destes a acederem a funções mais qualificadas e por forma a permitir reconversões e adaptações a novas tecnologias.

2- No âmbito da formação, será garantido um período mínimo de 40 horas anuais de formação profissional contínua, certificada ou não, privilegiando matérias adequadas à atividade desenvolvida, designadamente em normas de Segurança no Trabalho, riscos associados a trabalhos com máquinas e equipamentos, prevenção da saúde física e mental nos locais de trabalho e dos acidentes de trabalho, novas tecnologias, informática, transição digital e outras adaptáveis a cada posto de trabalho, que anualmente abrangerá, pelo menos, 10 % dos trabalhadores ao serviço.

3- Sem prejuízo, aplicar-se-ão as demais normas previstas no Código do Trabalho.

## CAPÍTULO V

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Direitos e obrigações

Os direitos, deveres, garantias dos trabalhadores e empregadores abrangidos pela presente convenção, são os definidos na lei geral.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho e proibição de práticas discriminatórias

1- Os empregadores obrigam-se a assegurar aos trabalhadores o direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo aqueles serem privilegiados, beneficiados, prejudicados, privados de qualquer direito ou isentos de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- Os empregadores não podem praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos factores referidos no número 1 nem discriminações remuneratórias nem relacionadas com a atribuição de prémios, salvaguardando-se, no entanto, as diferenças de tratamento ou práticas distintivas legítimas em virtude da natureza das funções desempenhadas ou contexto da sua execução ou práticas distintivas assentes em factores relacionados

3- Para efeitos da presente cláusula, os empregadores obrigam-se à adopção de códigos de boa conduta para prevenção e combate a práticas de assédio no trabalho e outras, nos termos definidos por lei.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito à atividade sindical**

1- Os trabalhadores e os membros da estrutura representativa daqueles têm direito a reunir e desenvolver atividade sindical no interior das empresas, no uso dos créditos de horas de que dispõem, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, em conformidade com o estipulado na lei.

2- As direcções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada, com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Quotizações sindicais**

1- As empresas, mediante apresentação da competente declaração por parte do trabalhador, procederão à dedução do valor da quota sindical na retribuição, remetendo essa quantia à associação sindical em que o trabalhador está inscrito.

2- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais, previsto no número anterior, mantém-se em vigor enquanto o trabalhador não revogar a sua declaração.

### CAPÍTULO VI

## **Contratação e prestação do trabalho**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Contratação**

1- As empresas abrangidas pelo presente contrato colectivo deverão, preferencialmente e sempre que as condições técnico-económicas o permitam, preencher os postos de trabalho com trabalhadores contratados por tempo indeterminado.

2- No entanto, sempre que o reputem necessário, poderão as empresas admitir trabalhadores com contrato a termo em conformidade com o definido na lei geral.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho**

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

2- O horário de trabalho delimita o período de trabalho diário e semanal.

3- O período normal de trabalho não pode exceder 8 horas por dia nem 40 horas por semana, divididas por cinco dias, salvo para os profissionais de escritório e equiparados para os quais o período normal de trabalho semanal é de 37 horas e 30 minutos.

4- O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas entre as 12 e as 15 horas.

5- Sem prejuízo, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios. A duração média do trabalho deve ser apurada por referência a um período de 4 meses, podendo o limite diário estabelecido no número anterior ser aumentado até 4 horas e a duração do trabalho semanal até 60 horas.

6-O período normal de trabalho definido nos termos do número anterior não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

7-Compete à entidade empregadora estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e deste contrato.

8-Por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador este pode ser isento de horário de trabalho nos termos, condições e modalidades previstas na lei.

9-Os trabalhadores que venham a ser isentos de horários de trabalho têm direito a retribuição especial nos termos da lei.

10- Por acordo entre entidade empregadora e trabalhadores, podem ser definidos horários flexíveis.

11- Poderá, quando existirem condições compatíveis com o seu desenvolvimento ou nas situações definidas por lei, ser acordado, entre empregadores e trabalhadores, a prestação do trabalho em regime de teletrabalho, em conformidade com as regras definidas na lei geral.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Sistema biométrico no controlo de assiduidade e registo de tempos de trabalho**

1-O empregador, se pretender utilizar sistemas biométricos para controlo dos tempos de trabalho, incluindo dos trabalhadores com isenção de horário, deve proceder ao seu registo e mantê-lo em local que permita consulta imediata.

2-O registo deve conter a indicação das horas de início e de termo do tempo de trabalho, as interrupções ou intervalos de forma apurar o número efectivo de horas de trabalho prestadas.

3-A recolha dos dados biométricos bem como a sua utilização para efeitos do controlo referido no presente artigo, devem observar todos os princípios e regras consagrados no Regulamento Geral de Protecção de Dados e Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto e garantir que está totalmente assegurada a privacidade dos dados.

4-Os dados biométricos são conservados durante o período necessário a prossecução das finalidades a que se destinam, devendo ser destruídas no momento da transferência do trabalhador ou cessação do contrato de trabalho.

#### Clausula 20.<sup>a</sup>

##### **Banco de horas**

1-O empregador poderá instituir um regime de banco de horas na empresa, em que a organização do tempo de trabalho obedeça ao disposto nos números seguintes:

2-O trabalhador só pode recusar a integração no regime de banco de horas por motivo de força maior devidamente justificado;

3-A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com um pré-aviso de cinco dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior;

4-O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e 60 semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano;

5-A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente justificado;

6-A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias;

7-O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior por motivo de força maior devidamente justificado;

8-Na impossibilidade de utilização da redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, pode sê-lo até ao termo do 1.º trimestre do ano civil seguinte ou ser retribuída com acréscimo de 100 %.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1-Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

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

## Cláusula 22.<sup>a</sup>

### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho ou ainda determinado por motivo de força maior ou indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem à entidade patronal a sua dispensa, exceptuando-se, contudo, os casos de pessoas com deficiência, das mulheres grávidas, puérperas, lactantes ou com filhos de idade inferior a 12 meses, dos trabalhadores menores, dos trabalhadores em gozo de licença parental e dos trabalhadores cuidadores.

3- Nenhum trabalhador pode realizar, em princípio, mais de duas horas de trabalho suplementar para além do período diário de trabalho, até ao máximo de duzentas horas anuais.

4- Nenhum trabalhador pode realizar mais de cinquenta horas de trabalho por semana, no conjunto dos períodos normal e suplementar.

5- Se o trabalho suplementar ocorrer imediatamente a seguir ao período normal de trabalho e tiver duração superior a uma hora, haverá uma interrupção de dez minutos entre o termo do horário de trabalho normal e o início da prestação do trabalho suplementar.

6- A entidade empregadora deverá comunicar a realização do trabalho suplementar com a antecedência de quarenta e oito horas, salvo nas situações de força maior ou estado de necessidade.

## Cláusula 23.<sup>a</sup>

### Remuneração do trabalho suplementar

1- A prestação do trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

- a) 50 % da retribuição na primeira hora;
- b) 5 % da retribuição nas horas subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição por cada hora de trabalho efectuada.

3- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das vinte e uma horas, a empresa fornecerá ou pagará a refeição nocturna, consoante valores a definir no seu seio.

4- O trabalhador que preste trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

## Cláusula 24.<sup>a</sup>

### 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 ritmo 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- Quanto à organização do trabalho por turnos aplica-se o regime legal vigente.

3- No regime de trabalho por turnos haverá um período mínimo diário de trinta minutos para refeição junto ao posto de trabalho que é para todos os efeitos, considerado tempo de trabalho

## CAPÍTULO VII

### Suspensão da prestação de trabalho

## Cláusula 25.<sup>a</sup>

### Descanso semanal e complementar

1- Os trabalhadores têm, em regime de trabalho normal, direito ao domingo como dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar, que normalmente coincidirá com o sábado.

2- Sendo o trabalho prestado no regime de turnos, estes devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham em sete dias um dia de descanso. A entidade patronal deverá fazer coincidir de sete em sete semanas o domingo como dia de descanso semanal.

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- Os trabalhadores terão direito a todos os feriados obrigatórios previstos na lei, sem perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias.

2- Têm ainda direito, nas mesmas circunstâncias, ao feriado municipal e à Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Trabalho e remuneração em dia feriado, descanso semanal ou complementar

1- Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias úteis seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou em dia feriado será remunerado nos termos definidos na cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2- O direito a férias reporta-se a trabalho prestado no ano civil anterior, não está condicionado à assiduidade ou efectividade do serviço e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 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- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- O período anual de férias tem, a duração mínima de 22 dias úteis.

6- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda a sexta-feira com excepção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

7- O trabalhador admitido com contrato cuja a duração total não atinja 6 meses tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, devendo o gozo das férias, neste caso, ter lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação do contrato.

8- O período de férias é marcado por acordo entre empregador e trabalhador, devendo, na falta de acordo, a marcação e a afixação do mapa de férias respeitar o disposto na legislação em vigor.

9- Aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, bem como aos efeitos da cessação do contrato sobre o direito a férias, aplica-se a legislação vigente.

#### Cláusula 29.<sup>b</sup>

##### Encerramento para férias

A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Subsídio de férias

Para além da retribuição correspondente ao período das férias, cujo montante não pode ser inferior à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Interrupção e alteração de férias

1- Se depois de marcadas as férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias a iniciar ou já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela

entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período que o trabalhador tenha direito.

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nos termos previstos na lei.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Violação do direito a férias

1- A entidade patronal que não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente a férias que deixou de gozar, e que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Exercício de outra atividade nas férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se autorizado expressamente pela entidade patronal.

2- A contravenção do disposto no número anterior, confere ao empregador o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tipo de faltas

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

4- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afins nos seguintes termos:

i) Vinte dias consecutivos, contados a partir da data do óbito ou do seu conhecimento, de cônjuge ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filho ou enteado;

ii) Cinco dias consecutivos, contados a partir da data do óbito ou do conhecimento deste facto, de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;

iii) Dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral.

c) Dádiva de sangue, pelo tempo tido como indispensável;

d) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação sindical, nos termos da lei;

e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As que por lei forem como tal qualificadas;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

5- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas

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

2- Determinam 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 proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea d), do número 4, da cláusula 33.<sup>a</sup>, salvo disposição legal em contrário;

d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As faltas autorizadas ou aprovadas pelo empregador podem não determinar perda de retribuição, cabendo ao empregador a faculdade de definir, caso a caso, as faltas, ainda que justificadas e autorizadas, sem perda de retribuição.

4- Nos termos previstos na alínea e) do número 4 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- As empresas colocarão à disposição dos trabalhadores meios próprios para a comunicação das faltas e junção das respetivas provas a fim de a entidade patronal poder avaliar a natureza justificada ou injustificada da falta.

5- A prova da situação de doença é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, do centro de saúde, do serviço digital do SNS ou mediante atestado médico.

6- A doença pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

7- No caso de a Segurança Social não indicar o médico no prazo de 24 horas, o empregador designa o médico para efetuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

8- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de faltas, considerando-se, ainda, 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 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, obrigações legais devidamente comprovadas para as quais o trabalhador não haja contribuído de algum modo e ainda assistência inadiável a membros do seu agregado familiar e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressu-

ponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir momento em que haja certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato cessará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Regresso do trabalhador**

Terminado o impedimento, o trabalhador deve, no dia imediato ao da cessação do impedimento, apresentar-se à entidade patronal para retomar a atividade, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Cessação do contrato durante a suspensão**

A suspensão a que se reportam as cláusulas anteriores não prejudica o direito de, durante o seu decurso, a empresa ou o trabalhador cessarem o contrato de trabalho desde que observem o disposto nos preceitos legais sobre a matéria.

## CAPÍTULO VIII

### **Deslocações e transferências**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Deslocação**

1- Deslocação é o serviço prestado fora do local habitual de trabalho, com ou sem regresso diário à residência, considerando-se o local habitual de trabalho como aquele para que o trabalhador foi contratado.

2- O trabalhador que efetuar deslocações para outros locais onde o empregador exerça atividade, tem direito a transporte, alimentação, alojamento (caso seja aplicável) fornecidos ou pagos pelo empregador.

3- O tempo despendido nas viagens de ida e volta, quando efetuadas fora das horas normais de serviço, que for superior a duas horas por dia, será remunerado como trabalho extraordinário.

4- Se a deslocação se prolongar por mais de uma semana, o trabalhador tem ainda direito a que lhe seja concedido semanalmente transporte de ida e volta, nas horas normais de serviço, para o local da sua residência habitual.

5- O disposto neste artigo não se aplica às deslocações dos profissionais que predominantemente desempenhem tarefas inerentes a serviço itinerante.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Transferência do trabalhador para outro local de trabalho**

1- A entidade patronal pode transferir definitivamente o trabalhador para outro local de trabalho em caso de mudança ou extinção, total ou parcial do estabelecimento em que aquele presta serviço, ou ainda quando outro interesse da empresa o exija, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

3- No caso previsto no número 1, o trabalhador pode resolver o contrato, provando-se o prejuízo sério, tendo nesse caso direito à compensação estabelecida na lei geral.

## CAPÍTULO IX

**Remunerações, retribuições e subsídios**Cláusula 43.<sup>a</sup>**Remunerações e retribuições**

1- Só se considera 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. A retribuição compreende a remuneração de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, que se encontram definidas na lei geral.

2- Aos trabalhadores técnicos de vendas poderá ser atribuída uma comissão sobre o total de vendas efectuadas por si ou por seu intermédio na sua área de trabalho.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Tempo e forma de pagamento**

A retribuição será paga ao trabalhador até ao último dia útil do mês a que respeita, através dos meios de pagamento definidos pelo empregador.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Recibo**

1- No acto de pagamento da retribuição o empregador deve entregar ao trabalhador documento do qual conste:

- a) Nome completo, NIF, NISS e categoria profissional do trabalhador;
- b) Número de horas e de dias de trabalho normal e suplementar;
- c) Subsídio de almoço e demais prestações pecuniárias;
- d) Montante total da retribuição líquida e ilíquida, bem como os respetivos descontos;
- e) Identificação da apólice de seguro de acidentes de trabalho do trabalhador e outras apólices, se existirem

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

2- Os trabalhadores abrangidos pelo presente instrumento de regulamentação colectiva têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

3- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil nas seguintes condições:

- a) No ano de admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado, ocorrido no ano a que respeita.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Subsídio de almoço**

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um subsídio de alimentação por cada dia de trabalho efetivamente prestado e independentemente de se tratar de trabalho presencial ou em regime de teletrabalho, quando aplicável, no montante fixado nos anexos I e II ao presente CCT.

2- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo dos subsídios de Natal e de férias.

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto no número 1.

4- Para efeitos do número 1, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se com a prestação do trabalho no período normal diário, desde que se não registre um período de ausência, quando justificada, superior a 2 horas.

5- O trabalhador que der uma ou mais faltas injustificadas, na totalidade ou parcialidade do horário diário de trabalho, perde o direito ao subsídio de almoço da respetiva semana de trabalho.

### Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Exercício de funções correspondentes a outras categorias profissionais/substituição temporária**

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada desde que este tenha aptidão profissional para tal e não implique modificação substancial da posição do trabalhador, devendo ser informado do tempo previsível dessa alteração por escrito.

2- Sempre que um profissional execute funções inerentes a diferentes categorias profissionais ou classes ou ocupe o lugar de outro que receba retribuição mais elevada enquanto durar esse desempenho ou substituição ser-lhe-á atribuída a retribuição da categoria mais elevada ou do profissional substituído.

## CAPÍTULO X

### **Cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Formas de cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo;
- c) Despedimento, com justa causa, por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução, com justa causa, pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador;
- i) Abandono do trabalho.

2- São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos ideológicos, políticos, religiosos ou outros.

## CAPÍTULO XI

### **Disciplina**

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Poder disciplinar**

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O exercício do poder disciplinar está sujeito ao estipulado pela lei devendo o procedimento disciplinar observar todos os requisitos, regras e sanções disciplinares especialmente previstos naquela.

## CAPÍTULO XII

### **Disposições finais**

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária autónoma composta por seis membros, sendo três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar casos omissos.

2- Cada uma das partes pode assessorar-se por um elemento.

3- Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão, comunicará à outra parte com a antecedência mínima de 10 dias, propondo o local, data e hora da reunião e a agenda de trabalhos.

4- As decisões serão tomadas por acordo das partes.

Cláusula 52.<sup>a</sup>

**Reclassificação profissional**

Considerando as alterações profundas nalgumas categorias profissionais dos sectores de atividade envolvidos, a que respeitam os anexos I, II e III, as entidades patronais obrigar-se-ão, no prazo de 60 dias após a entrada em vigor desta convenção, nos casos aplicáveis, ao enquadramento e à atribuição das categorias profissionais aos trabalhadores em consonância com o exarado naqueles documentos

Cláusula 53.<sup>a</sup>

**Revogação**

A presente convenção colectiva revoga as disposições do CCT celebrado entre a Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - AIMMP e outras e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços Afins - SETACCOP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2008, com as alterações posteriores constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2011 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2012.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

**Lei supletiva**

Em tudo o não regulamentado pela presente convenção colectiva, aplicar-se-á o disposto no Código do Trabalho e legislação conexas.

## ANEXO I

Anexo I	(CCT) para as indústrias da fileira de madeira e mobiliário				
	<p>Âmbito de aplicação: (CAE - Rev.3)            Indústrias de madeiras e mobiliário            CAE 16101, 16102, 16240, 02200            CAE 20141, 20142, 35112            CAE 16220, 16230, 16291, 16292, 30112, 32400, 32910, 32991, 32995, 33190, 43320, 43330 (<i>parquet</i> e outros revestimentos de madeira)            CAE 31010, 31020, 31030, 31091, 31092, 31093, 31094, 95240, 74100 (<i>design</i> industrial e decoração de interiores)            CAE 46130, 46731, 46470</p>				
Grupo remuneração mínima	Grupo - Designação da categoria profissional: descritivo das funções dos grupos - Categorias profissionais	Designação do nível de qualificação mínima correspondente: Descritivo do nível de qualificação/Nível de habilitações QNQ (mínimo aconselhável)	Anotações relativas à respetiva designação das profissões e outras	Valorização mínima AIMMP/SETACCOP - anexo I	
I	<p>I - Diretor-geral:            Profissionais que exercem funções de gestão ou de coordenação, na posição mais alta ao nível imediatamente dependente da gerência ou da administração da empresa, responsáveis pela execução da estratégia global e pelo desempenho empresarial.</p>	<p>Quadros superiores (DG):            Profissionais com elevada formação académica ou vasta experiência, responsáveis pela gestão estratégica e decisões que impactam significativamente a empresa. Lidam com a formulação de políticas e direção geral/Nível 6.</p>	<p>A designação completa de cada profissão para a categoria profissional de diretor-geral, conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organigrama da empresa, das funções atribuídas e a exercer, como por exemplo: <i>chief executive officer</i> (CEO); diretor executivo; presidente executivo; diretor coordenador; diretor de unidade industrial; diretor-geral do projeto XYZ; etc.</p>	1 405,00 €	
II	<p>II - Diretor de departamento ou unidade:            Profissionais que exercem funções de liderança de órgãos hierárquicos intermédios ou funcionais e de gestão média, coordenando departamentos, grandes projetos ou serviços, com responsabilidade significativa sobre o desempenho das suas equipas e dos resultados.</p>	<p>Quadros superiores (chefias):            Líderes diferenciados com habilitações literárias de nível 5 ou superior, que exercem funções de liderança diferenciadas, normalmente afetos à coordenação de unidades orgânicas e áreas funcionais definidas pela direção ou no organigrama da empresa. Pode incluir profissionais com outros níveis de habilitações literárias, mas com competências e a confiança pessoal reconhecidas pela direção da empresa para o respetivo exercício, designados como quadros médios, que supervisionam as operações diárias de departamentos ou unidades específicas, implementando estratégias e assegurando o cumprimento dos objetivos departamentais/Nível 5.</p>	<p>A designação completa de cada profissão para a categoria profissional de «diretor de departamento», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organigrama da empresa, das funções atribuídas e a exercer, juntando à designação «diretor do departamento de» a área específica do órgão a chefiar, como por exemplo: produção; qualidade; manutenção; inovação e desenvolvimento (I&amp;D); operações, logística e distribuição; compras e aprovisionamento; recursos humanos; administrativo e financeiro; <i>marketing</i> e comunicação; vendas e comercialização; engenharia e projetos; sustentabilidade e meio ambiente; tecnologias de informação (TI); serviços gerais e infraestrutura, etc.</p>	1 190,00 €	

<p>III</p>	<p>III - Técnico superior Profissionais dotados de habilitações académicas superiores, capazes de gerir temas complexos nas suas áreas técnicas. Normalmente ocupam posições no topo da hierarquia técnica, com vasta experiência e qualificações excepcionais, frequentemente envolvidos em áreas especializadas, em inovação e em melhorias técnicas.</p>	<p>Quadros superiores (técnicos): Técnicos superiores com habilitações literárias de nível 6 ou superior, que exercem funções técnicas diferenciadas pela formação académica e pela especialização ou área profissional, normalmente afetos a áreas técnicas funcionais definidas pela direção da empresa. Pode incluir profissionais com níveis de habilitações literárias superiores, designados como quadros superiores no contexto da coordenação de áreas específicas, implementando estratégias e assegurando o cumprimento dos objetivos pretendidos pela direção/Nível 6.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de técnico superior, conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organigrama da empresa, das funções atribuídas e a exercer, juntando à designação «técnico superior de...» a área específica de formação/atuação, como por exemplo: engenharia de madeiras; organização e gestão; saúde; gestão da produção; engenharia de produção; qualidade; segurança no trabalho; ambiente; manutenção industrial; <i>design</i> de produto; gestão de projetos; pesquisa e desenvolvimento (P&amp;D); logística; operações, compras e aprovisionamento; recursos humanos; finanças e contabilidade; informática e sistemas de informação; <i>marketing</i> e comunicação; vendas e comercial; engenharia de materiais; sustentabilidade e responsabilidade social; gestão da produção; engenharia mecânica; gestão de energia; etc.</p>	<p>1 140,00 €</p>
<p>IV</p>	<p>IV - Diretor de serviço ou encarregado geral Profissionais que supervisionam múltiplos turnos ou equipas, com responsabilidades ampliadas sobre a gestão, ambiente e eficiência dos resultados da unidade.</p>	<p>Quadros médios (chefias): Líderes operacionais coordenam serviços, equipas ou turnos em ambientes de trabalho, assegurando a qualidade, eficiência e cumprimento de prazos. Com habilitações de nível 4 ou superior, supervisionam as operações diárias, fazendo a ligação entre a direção e os colaboradores, implementando políticas e monitorizando o desempenho. São responsáveis pela formação e desenvolvimento contínuo dos subordinados, promovendo comunicação e colaboração entre departamentos/Nível 4.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de «diretor de serviço ou encarregado geral», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organigrama da empresa, das funções atribuídas e a exercer, juntando à designação «diretor do serviço...» ou de «encarregado geral...» a área específica do órgão a chefiar, como por exemplo: de produção; administrativos e financeiros; de compras; de recursos humanos; fabril; de operações; do projeto XYZ; etc.</p>	<p>960,00 €</p>

V	<p>V - Técnico profissional especialista:</p> <p>Profissionais geralmente habilitados e certificados pelo ensino técnico profissional nível pós-secundário não superior, nível 5, ou politécnico, de base ou ao longo da vida, com competências especializadas numa área técnica diferenciada.</p>	<p>Técnico profissional especialista:</p> <p>Profissionais com qualificação de nível pós-secundário não superior, nível 5, com créditos para estudos superiores, ou técnico de nível 4 com formação contínua especializada e certificada. Possuem conhecimentos abrangentes, práticos e teóricos numa área específica, consistentes dos limites desses conhecimentos. Capazes de conceber soluções criativas, gerir e supervisionar em ambientes corporativos ou de produção, avaliar e melhorar o desempenho próprio e de terceiros. São essenciais para garantir a qualidade e eficiência operacional, fomentar a inovação e a melhoria contínua, e colaborar para atingir metas operacionais e estratégicas/Nível 5.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de técnico profissional especialista ou técnico intermédio, conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, juntando à designação «técnico profissional especialista de...» ou «técnico intermédio de...» a área específica de formação/atução, como por exemplo: mecatrónica; automação industrial; eletrónica; manutenção; gestão de produção; qualidade; segurança no trabalho; ambiente; <i>design</i> de produto; logística; operações; compras e aprovisionamento; recursos humanos; finanças e contabilidade; informática e sistemas de informação; <i>marketing</i> e comunicação; vendas e comercial; engenharia de materiais; sustentabilidade e responsabilidade social; gestão de projetos; pesquisa e desenvolvimento (P&amp;D); engenharia mecânica; gestão de energia; saúde ocupacional; etc.</p>	940,00 €
VI	<p>VI - Encarregado de secção, equipa ou turno:</p> <p>Profissionais que fazem a supervisão direta de uma equipa ou turno, assegurando a eficiência operacional.</p>	<p>Encarregados de secção, contramestres e mestres: Líderes operacionais que coordenam serviços, equipas ou turnos, em ambientes corporativos, de produção ou de aplicação, assegurando o cumprimento de objetivos, a qualidade e eficiência das tarefas, dos trabalhos executados e o cumprimento dos prazos/Nível 3.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de «encarregado de secção, equipa ou turno», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, podendo ficar apenas como está sugerido ou juntando à designação «encarregado...» a área específica do órgão a chefiar, como por exemplo: da secção de corte; da secção de acabamentos; da equipa de montagem/aplicação; do turno diurno; do turno noturno; etc.</p>	925,00 €
VII	<p>VII - Técnico profissional:</p> <p>Profissionais geralmente habilitados e certificados pelo ensino técnico profissional, de base ou ao longo da vida, com competências avançadas numa área técnica específica.</p>	<p>Profissionais altamente qualificados (técnicos): Profissional com formação profissional adequada de nível 4 ou superior e/ou complementada com habilidades técnicas avançadas. Desempenham funções que exigem conhecimento profundo e habilidades especializadas, muitas vezes obtidas através de certificações e formação intensiva/Nível 4.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de «técnico profissional», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, podendo ficar apenas como está sugerido ou juntando à designação «técnico profissional...» a respetiva área específica de formação/atução, como por exemplo: de <i>design</i>; de gestão da produção; de orçamentação, etc.</p>	870,00 €

VIII	VIII - Técnico qualificado: Profissionais especializados em áreas técnicas específicas, com conhecimentos mais aprofundados e competências especializadas e certificadas.	Profissionais Qualificados: Trabalhadores com formação técnica ou profissional adquirida ao longo da vida, pela via profissional ou pela via da formação contínua. Realizam tarefas específicas diferenciadas, dentro das suas áreas de preparação, com autonomia e responsabilidade moderadas/Nível 3.	A designação completa da profissão para a categoria profissional de «técnico qualificado», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, podendo ficar apenas como está sugerido ou juntando à designação «técnico qualificado...» a respetiva área específica de formação/ atuação, conforme as profissões sugeridas ou outras que sejam equivalentes.	865,00 €
IX	IX - Oficial: Profissionais qualificados que já demonstram capacidade de executar tarefas com autonomia e precisão técnica.	Profissionais semi-qualificados (especializados): Operários especializados em profissões específicas, cuja formação, experiência e competências foram maioritariamente adquiridas ao longo da vida profissional em contexto de trabalho. Executam tarefas que requerem experiência, conhecimentos práticos e habilidades específicas, mas menos abrangentes do que as dos profissionais qualificados/Nível 3.	A designação completa da profissão para a categoria profissional de «oficial», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, podendo ficar apenas como está sugerido ou juntando à designação «oficial de...» a respetiva área específica de formação/atuação, conforme as profissões sugeridas ou outras que sejam equivalentes.	860,00 €
X	X - Pré-oficial: Profissionais já integrados numa categoria profissional, mas em processo de evolução e consolidação de conhecimentos e competências específicas mais avançadas, ainda sob supervisão.	Profissionais não qualificados (indiferenciados): Empregados que realizam tarefas simples e rotineiras que não requerem formação teórica relevante, nem habilidades específicas ou formação prévia. Frequentemente, dão suporte a profissionais mais qualificados/Nível 3.	A designação completa da profissão para a categoria profissional de «pré-oficial», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, podendo ficar apenas como está sugerido ou juntando à designação «pré-oficial de...» a respetiva área específica de formação/ atuação, conforme as profissões sugeridas ou outras que sejam equivalentes.	820,00 €

<p>XI</p>	<p>XI - Estagiário: Profissionais portadores de formação escolar, pelo menos a mínima obrigatória, quando em período de entrada ou de avanço numa categoria profissional específica, nos termos definidos neste CCT, visando a aquisição de conhecimentos e competências práticas necessárias para o exercício e cumprimento das funções específicas que irá desempenhar na empresa.</p>	<p>Estagiários, praticantes e aprendizes: Indivíduos recém-chegados à empresa, com qualquer nível de habilitação literária e qualificação, que necessitam de formação inicial. Adquirem conhecimento teórico e prático na sua área de estudo ou na profissão a exercer, sob supervisão, com o objetivo de alcançar a qualificação profissional necessária para a sua carreira/Nível I e 2.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de «estagiário», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, podendo ficar apenas como está sugerido ou juntando à designação «estagiário...» a respetiva área específica de formação/atuação, conforme as profissões sugeridas ou outras que sejam equivalentes, como por exemplo: de <i>design</i>; de secretariado; de manutenção, etc.</p>	<p>656,00 €</p>
<p>XI</p>	<p>XI - Aprendiz: Corresponde ao primeiro nível de entrada numa profissão do setor, conforme definido neste CCT, em que o profissional está em fase de aprendizagem teórica e prática e sob a orientação de um supervisor qualificado, com um forte incentivo à formação técnica complementar.</p>	<p>Estagiários, praticantes e aprendizes: Indivíduos recém-chegados à empresa, com qualquer nível de habilitação literária e qualificação, que necessitam de formação inicial. Adquirem conhecimento teórico e prático na sua área de estudo ou na profissão a exercer, sob supervisão, com o objetivo de alcançar a qualificação profissional necessária para a sua carreira/Nível I e 2.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de «aprendiz», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, podendo ficar apenas como está sugerido ou juntando à designação «aprendiz...» a respetiva área específica de formação/atuação, conforme as profissões sugeridas ou outras que sejam equivalentes, como por exemplo: de carpinteiro; de estofador; etc.</p>	<p>656,00 €</p>
<p>Anotação geral: Na execução das funções que integram todas as categorias profissionais supra-descritas, serão observadas e respeitadas todas as normas de boas práticas de convivência cívica, formação, trato, segurança, saúde no trabalho, qualidade e proteção ambiental.</p>				<p>6,00 €/dia</p>

## ANEXO II

Anexo II	(CCT) para as indústrias da fileira de madeira e mobiliário				
Âmbito de aplicação: (CAE - Rev.3) Aglomerados de particuladas, de fibras, contraplacados e revestimentos CAE 16211, 16212, 16213					
Grupo remuneração mínima	Grupo - Designação da categoria profissional: Descritivo das funções dos grupos - Categorias profissionais	Designação do nível de qualificação mínima correspondente: Descritivo do nível de qualificação/Nível de habilitações QNQ (mínimo aconselhável)	Anotações relativas à respetiva designação das profissões e outras	Valorização mínima AIMMP/SETACCOP - Anexo II	
I	I - Diretor-geral: Profissionais que exercem funções de gestão ou de coordenação, na posição mais alta ao nível imediatamente dependente da gerência ou da administração da empresa, responsáveis pela execução da estratégia global e pelo desempenho empresarial.	Quadros superiores (DG): Profissionais com elevada formação académica ou vasta experiência, responsáveis pela gestão estratégica e decisões que impactam significativamente a empresa. Lidam com a formulação de políticas e direção geral/Nível 6.	A designação completa de cada profissão para a categoria profissional de diretor-geral, conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, como por exemplo: <i>chief executive officer</i> (CEO); diretor executivo; presidente executivo; diretor coordenador; diretor de unidade industrial, diretor-geral do projeto XYZ; etc	2 100,00 €	
II	II - Diretor de departamento ou unidade: Profissionais que exercem funções de liderança de órgãos hierárquicos intermédios ou funcionais e de gestão média, coordenando departamentos, grandes projetos ou serviços, com responsabilidade significativa sobre o desempenho das suas equipas e dos resultados.	Quadros superiores (chefias): Líderes diferenciados com habilitações literárias de nível 5 ou superior, que exercem funções de liderança diferenciadas, normalmente afetos à coordenação de unidades orgânicas e áreas funcionais definidas pela direção ou no organograma da empresa. Pode incluir profissionais com outros níveis de habilitações literárias, mas com competências e a confiança pessoal reconhecidas pela direção da empresa para o respetivo exercício, designados como quadros médios, que supervisionam as operações diárias de departamentos ou unidades específicas, implementando estratégias e assegurando o cumprimento dos objetivos departamentais/Nível 5.	A designação completa de cada profissão para a categoria profissional de «diretor de departamento», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, juntando à designação «diretor do departamento de» a área específica do órgão a chefiar, como por exemplo: produção; qualidade; manutenção; inovação e desenvolvimento (I&D); operações, logística e distribuição; compras e aprovisionamento; recursos humanos; administrativo e financeiro; <i>marketing</i> e comunicação; vendas e comercialização; engenharia e projetos; sustentabilidade e meio ambiente; tecnologias de informação (TI); serviços gerais e infraestrutura, etc.	2 030,00 €	

<p>III</p>	<p>III - Técnico superior Profissionais dotados de habilitações académicas superiores, capazes de gerir temas complexos nas suas áreas técnicas. Normalmente ocupam posições no topo da hierarquia técnica, com vasta experiência e qualificações excecionais, frequentemente envolvidos em áreas especializadas, em inovação e em melhorias técnicas.</p>	<p>Quadros superiores (técnicos): Técnicos superiores com habilitações literárias de nível 6 ou superior, que exercem funções técnicas diferenciadas pela formação académica e pela especialização ou área profissional, normalmente afetos a áreas técnicas funcionais definidas pela direção da empresa. Pode incluir profissionais com níveis de habilitações literárias superiores, designados como quadros superiores no contexto da coordenação de áreas específicas, implementando estratégias e assegurando o cumprimento dos objetivos pretendidos pela direção/Nível 6.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de técnico superior, conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, juntando à designação «técnico superior de...» a área específica de formação/atuação, como por exemplo: engenharia de madeiras; organização e gestão; saúde; gestão da produção; engenharia de produção; qualidade; segurança no trabalho; ambiente; manutenção industrial; <i>design</i> de produto; gestão de projetos; pesquisa e desenvolvimento (P&amp;D); logística; operações, compras e aprovisionamento; recursos humanos; finanças e contabilidade; informática e sistemas de informação; <i>marketing</i> e comunicação; vendas e comercial; engenharia de materiais; sustentabilidade e responsabilidade social; gestão da produção; engenharia mecânica; gestão de energia; etc.</p>	<p>1 660,00 €</p>
<p>IV</p>	<p>IV - Diretor de serviço ou encarregado geral Profissionais que supervisionam múltiplos turnos ou equipas, com responsabilidades ampliadas sobre a gestão, ambiente e eficiência dos resultados da unidade.</p>	<p>Quadros médios (chefias): Líderes operacionais coordenam serviços, equipas ou turnos em ambientes de trabalho, assegurando a qualidade, eficiência e cumprimento de prazos. Com habilitações de nível 4 ou superior, supervisionam as operações diárias, fazendo a ligação entre a direção e os colaboradores, implementando políticas e monitorizando o desempenho. São responsáveis pela formação e desenvolvimento contínuo dos subordinados, promovendo comunicação e colaboração entre departamentos/Nível 4.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de «diretor de serviço ou encarregado geral», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, juntando à designação «diretor do serviço...» ou de «encarregado geral...» a área específica do órgão a chefiar, como por exemplo: de produção; administrativos e financeiros; de compras; de recursos humanos; fabril; de operações; do projeto XYZ; etc.</p>	<p>1 200,00 €</p>

V	<p>V - Técnico profissional especialista:</p> <p>Profissionais geralmente habilitados e certificados pelo ensino técnico profissional nível pós-secundário não superior, nível 5, ou politécnico, de base ou ao longo da vida, com competências especializadas numa área técnica diferenciada.</p>	<p>Técnico profissional especialista:</p> <p>Profissionais com qualificação de nível pós-secundário não superior, nível 5, com créditos para estudos superiores, ou técnico de nível 4 com formação contínua especializada e certificada. Possuem conhecimentos abrangentes, práticos e teóricos numa área específica, consistentes dos limites desses conhecimentos. Capazes de conceber soluções criativas, gerir e supervisionar em ambientes corporativos ou de produção, avaliar e melhorar o desempenho próprio e de terceiros. São essenciais para garantir a qualidade e eficiência operacional, fomentar a inovação e a melhoria contínua, e colaborar para atingir metas operacionais e estratégicas/Nível 5.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de técnico profissional especialista ou técnico intermédio, conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, juntando à designação «técnico profissional especialista de...» ou «técnico intermédio de...» a área específica de formação/atução, como por exemplo: mecatrónica; automação industrial; eletrónica; manutenção; gestão de produção; qualidade; segurança no trabalho; ambiente; <i>design</i> de produto; logística; operações; compras e aprovisionamento; recursos humanos; finanças e contabilidade; informática e sistemas de informação; <i>marketing</i> e comunicação; vendas e comercial; engenharia de materiais; sustentabilidade e responsabilidade social; gestão de projetos; pesquisa e desenvolvimento (P&amp;D); engenharia mecânica; gestão de energia; saúde ocupacional; etc.</p>	1 650,00 €
VI	<p>VI - Encarregado de secção, equipa ou turno:</p> <p>Profissionais que fazem a supervisão direta de uma equipa ou turno, assegurando a eficiência operacional.</p>	<p>Encarregados de secção, contramestres e mestres: Líderes operacionais que coordenam serviços, equipas ou turnos, em ambientes corporativos, de produção ou de aplicação, assegurando o cumprimento de objetivos, a qualidade e eficiência das tarefas, dos trabalhos executados e o cumprimento dos prazos/Nível 3.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de «encarregado de secção, equipa ou turno», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, podendo ficar apenas como está sugerido ou juntando à designação «encarregado...» a área específica do órgão a chefiar, como por exemplo: da secção de corte; da secção de acabamentos; da equipa de montagem/aplicação; do turno diurno; do turno noturno; etc.</p>	1 110,00 €
VII	<p>VII - Técnico profissional:</p> <p>Profissionais geralmente habilitados e certificados pelo ensino técnico profissional, de base ou ao longo da vida, com competências avançadas numa área técnica específica.</p>	<p>Profissionais altamente qualificados (técnicos): Profissional com formação profissional adequada de nível 4 ou superior e/ou complementada com habilidades técnicas avançadas. Desempenham funções que exigem conhecimento profundo e habilidades especializadas, muitas vezes obtidas através de certificações e formação intensiva/Nível 4.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de «técnico profissional», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, podendo ficar apenas como está sugerido ou juntando à designação «técnico profissional...» a respetiva área específica de formação/atução, como por exemplo: de <i>design</i>; de gestão da produção; de orçamentação, etc.</p>	950,00 €

VIII	VIII - Técnico qualificado: Profissionais especializados em áreas técnicas específicas, com conhecimentos mais aprofundados e competências especializadas e certificadas.	Profissionais qualificados: Trabalhadores com formação técnica ou profissional adquirida ao longo da vida, pela via profissional ou pela via da formação contínua. Realizam tarefas específicas diferenciadas, dentro das suas áreas de preparação, com autonomia e responsabilidade moderadas/Nível 3.	A designação completa da profissão para a categoria profissional de «técnico qualificado», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, podendo ficar apenas como está sugerido ou juntando à designação «técnico qualificado...» a respetiva área específica de formação/ atuação, conforme as profissões sugeridas ou outras que sejam equivalentes.	875,00 €
IX	IX - Oficial: Profissionais qualificados que já demonstram capacidade de executar tarefas com autonomia e precisão técnica.	Profissionais semi-qualificados (especializados): Operários especializados em profissões específicas, cuja formação, experiência e competências foram maioritariamente adquiridas ao longo da vida profissional em contexto de trabalho. Executam tarefas que requerem experiência, conhecimentos práticos e habilidades específicas, mas menos abrangentes do que as dos profissionais qualificados/Nível 3.	A designação completa da profissão para a categoria profissional de «oficial», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, podendo ficar apenas como está sugerido ou juntando à designação «oficial de...» a respetiva área específica de formação/atuação, conforme as profissões sugeridas ou outras que sejam equivalentes.	860,00 €
X	X - Pré-oficial: Profissionais já integrados numa categoria profissional, mas em processo de evolução e consolidação de conhecimentos e competências específicas mais avançadas, ainda sob supervisão.	Profissionais não qualificados (indiferenciados): Empregados que realizam tarefas simples e rotineiras que não requerem formação teórica relevante, nem habilidades específicas ou formação prévia. Frequentemente, dão suporte a profissionais mais qualificados/Nível 3.	A designação completa da profissão para a categoria profissional de «pré-oficial», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, podendo ficar apenas como está sugerido ou juntando à designação «pré-oficial de...» a respetiva área específica de formação/ atuação, conforme as profissões sugeridas ou outras que sejam equivalentes.	820,00 €

XI	<p>XI - Estagiário: Profissionais portadores de formação escolar, pelo menos a mínima obrigatória, quando em período de entrada ou de avanço numa categoria profissional específica, nos termos definidos neste CCT, visando a aquisição de conhecimentos e competências práticas necessárias para o exercício e cumprimento das funções específicas que irá desempenhar na empresa.</p>	<p>Estagiários, praticantes e aprendizes: Indivíduos recém-chegados à empresa, com qualquer nível de habilitação literária e qualificação, que necessitam de formação inicial. Adquirem conhecimento teórico e prático na sua área de estudo ou na profissão a exercer, sob supervisão, com o objetivo de alcançar a qualificação profissional necessária para a sua carreira/Nível I e 2.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de «estagiário», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, podendo ficar apenas como está sugerido ou juntando à designação «estagiário...» a respetiva área específica de formação/atuação, conforme as profissões sugeridas ou outras que sejam equivalentes, como por exemplo: de <i>design</i>; de secretariado; de manutenção, etc.</p>	656,00 €
XI	<p>XI - Aprendiz: Corresponde ao primeiro nível de entrada numa profissão do setor, conforme definido neste CCT, em que o profissional está em fase de aprendizagem teórica e prática e sob a orientação de um supervisor qualificado, com um forte incentivo à formação técnica complementar.</p>	<p>Estagiários, praticantes e aprendizes: Indivíduos recém-chegados à empresa, com qualquer nível de habilitação literária e qualificação, que necessitam de formação inicial. Adquirem conhecimento teórico e prático na sua área de estudo ou na profissão a exercer, sob supervisão, com o objetivo de alcançar a qualificação profissional necessária para a sua carreira/Nível I e 2.</p>	<p>A designação completa da profissão para a categoria profissional de «aprendiz», conforme previsto no anexo III, em sede de contratação efetiva do trabalhador, pode ser livremente ajustada entre as partes em função da formação técnica de base do talento contratado, do nível de qualificação pretendido, do modelo de organização/organograma da empresa, das funções atribuídas e a exercer, podendo ficar apenas como está sugerido ou juntando à designação «aprendiz...» a respetiva área específica de formação/atuação, conforme as profissões sugeridas ou outras que sejam equivalentes, como por exemplo: de carpinteiro; de estofador, etc.</p>	656,00 €
<p>Anotação geral: Na execução das funções que integram todas as categorias profissionais supra - descritas, serão observadas e respeitadas todas as normas de convivência cívica, formação, trato, segurança, saúde no trabalho, qualidade e proteção ambiental.</p>			<p>(Cláusula 47.<sup>a</sup>) - Subsídio de alimentação - Valor aplicável a todas as categorias profissionais do anexo I e II</p>	6,00 €/dia

## ANEXO III

(CCT) para as indústrias da fileira de madeira e mobiliário

Anexo III	
Grupo remuneração mínima	<p>Designação da tipologia da profissão - Descritivo das funções para a tipologia da profissão/Designação da categoria profissional ou designação do nível de qualificação mínima correspondente/Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais</p> <p><i>Diretor geral</i> - É o profissional que planeia, dirige e coordena todas as atividades de uma empresa no setor das indústrias de madeira e mobiliário, seguindo as orientações estratégicas da gerência ou do conselho de administração. Além de conferir operações e resultados, enviando relatórios detalhados aos órgãos superiores, determina objetivos, estratégias, políticas e programas específicos para a empresa ou da unidade de negócio que gere. Gerencia a execução de orçamentos, controla despesas e assegura a utilização eficiente dos recursos, sempre em conformidade com as orientações superiores e o respeito pelo respetivo enquadramento legal e regulamentar aplicáveis. Monitoriza e avalia o desempenho dos departamentos e/ou serviços, conforme aplicável, bem como o desempenho global da empresa, aplicando medidas para melhorar a produtividade e a sustentabilidade. Representa a empresa em negociações, parcerias estratégicas e eventos do setor, visando potenciar a visibilidade e o crescimento no mercado. Além disso, desempenha um papel crucial na seleção e aprovação de admissões de talentos para cargos de liderança, assegurando que a gestão esteja alinhada com os valores e objetivos empresariais/Diretor-geral/Quadros superiores. Nível 6.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «diretor-geral» pode ser ajustada de acordo com o organograma específico de cada empresa. as alternativas comuns incluem diretor executivo, CEO, presidente executivo ou qualquer outra designação que se alinhe com a estrutura organizacional e a cultura da empresa;</p> <p>Nota 2: Adaptação das funções: As funções descritas podem ser adaptadas conforme as necessidades e especificidades da empresa. Isto permite que as empresas moldem o papel do diretor-geral para melhor se adequar aos seus objetivos estratégicos e operacionais únicos;</p> <p>Nota 3: Monitorização e avaliação do desempenho: A monitorização e avaliação do desempenho podem incluir o uso de indicadores-chave de desempenho (KPI) específicos da empresa, que permitem uma avaliação objetiva e alinhada com os objetivos estratégicos;</p> <p>Nota 4: Execução de orçamentos e controlo de despesas: A execução de orçamentos e controlo de despesas deve considerar as particularidades do setor de madeira e mobiliário, incluindo variáveis como custos de matéria-prima, sazonalidade e flutuações de mercado;</p> <p>Nota 5: Medidas de produtividade e sustentabilidade: As medidas para melhorar a produtividade e a sustentabilidade devem incluir práticas de gestão ambientalmente responsáveis, alinhadas com as tendências e regulamentações do setor de madeira e mobiliário;</p> <p>Nota 6: Representação em negociações e parcerias: A representação da empresa em negociações e parcerias estratégicas deve ser feita com a consideração de interesses comerciais e éticos, promovendo a responsabilidade social corporativa e a reputação da empresa no mercado;</p> <p>Nota 7: Seleção e aprovação de admissões: A seleção e aprovação de admissões de talentos para cargos de liderança devem seguir um processo transparente e baseado em competências, garantindo que os novos líderes estejam alinhados com os valores e objetivos estratégicos da empresa;</p> <p>Nota 8: Conformidade legal e regulamentar: As atividades e decisões do diretor-geral devem estar sempre em conformidade com o enquadramento legal e regulamentar aplicável, incluindo legislações laborais, ambientais e de segurança no trabalho;</p> <p>Nota 9: Comunicação e relatórios: A comunicação eficaz com os órgãos superiores e a elaboração de relatórios detalhados são cruciais para manter a transparência e a prestação de contas dentro da empresa;</p> <p>Nota 10: Formação contínua e desenvolvimento profissional: Incentivar a formação contínua e o desenvolvimento profissional do diretor-geral e de outros líderes para que estejam atualizados com as melhores práticas e tendências do setor, garantindo uma liderança eficaz e inovadora.</p>

<p><i>Diretor de departamento ou unidade</i> - É o profissional que, na dependência hierárquica da direção executiva da empresa, exerce as funções de líder estratégico e faz a gestão de um departamento funcional específico, supervisionando todas as atividades operacionais e estratégicas dos serviços e secções que o integram. Responsável por desenvolver estratégias alinhadas com as metas globais da empresa e monitorizar o desempenho do seu departamento, o diretor de departamento coordena recursos, gere a equipa e assegura a conformidade com os padrões de qualidade e regulamentos da empresa/setor. As suas funções incluem a liderança e desenvolvimento da equipa, otimização dos processos e colaboração com outros departamentos para integrar esforços e iniciativas. Representa também o departamento em interações com clientes, fornecedores e outros <i>stakeholders</i>, destacando-se pela comunicação eficaz e a negociação. Essencial para o sucesso organizacional, o diretor de departamento impulsiona a excelência operacional e o crescimento sustentável através de uma gestão eficiente e inovadora/Diretor de departamento ou unidade/Quadros superiores. Nível 5.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «diretor de departamento ou unidade» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir chefe de departamento, gestor de unidade, coordenador de departamento ou qualquer outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Adaptação das funções: As funções descritas podem ser adaptadas conforme as necessidades e especificidades do departamento e da empresa. Isto permite que as empresas moldem o papel do diretor de departamento para melhor se adequar aos seus objetivos estratégicos e operacionais;</p> <p>Nota 3: Monitorização e avaliação de desempenho: A monitorização e avaliação do desempenho podem incluir o uso de indicadores-chave de desempenho (KPI) específicos para o departamento, permitindo uma avaliação objetiva e alinhada com os objetivos estratégicos;</p> <p>Nota 4: Gestão de recursos e equipa: A gestão de recursos e da equipa deve considerar as particularidades do setor de madeira e mobiliário, incluindo a formação contínua dos colaboradores e a adaptação a novas tecnologias e metodologias de trabalho;</p> <p>Nota 5: Alinhamento estratégico: As estratégias desenvolvidas pelo diretor de departamento devem estar alinhadas com as metas globais da empresa, promovendo a coesão e a sinergia entre os diferentes departamentos;</p> <p>Nota 6: Conformidade com padrões e regulamentos: Assegurar a conformidade com os padrões de qualidade e regulamentos da empresa e do setor é essencial. O diretor de departamento deve estar atualizado sobre as regulamentações aplicáveis e garantir que todas as atividades do departamento estejam em conformidade;</p> <p>Nota 7: Colaboração interdepartamental: A colaboração com outros departamentos é crucial para integrar esforços e iniciativas. Promover uma comunicação eficaz e transparente entre os departamentos para otimizar processos e alcançar os objetivos da empresa;</p> <p>Nota 8: Representação e interações externas: O diretor de departamento deve representar o departamento em interações com clientes, fornecedores e outros <i>stakeholders</i>, destacando-se pela comunicação eficaz e a negociação para fortalecer as relações e a posição da empresa no mercado;</p> <p>Nota 9: Liderança e desenvolvimento de equipa: A liderança e o desenvolvimento da equipa são fundamentais. O diretor de departamento deve incentivar o crescimento profissional dos seus colaboradores, proporcionando oportunidades de formação e desenvolvimento de competências;</p> <p>Nota 10: Otimização de processos: A otimização de processos é uma responsabilidade central. Implementar práticas inovadoras e eficientes para melhorar a produtividade e a qualidade dos serviços e produtos do departamento;</p> <p>Nota 11: Adaptabilidade e flexibilidade: A função do diretor de departamento deve ser flexível e adaptável às mudanças, atratividade e procura do mercado pela empresa. A capacidade de se adaptar rapidamente a novas situações e desafios é essencial para o sucesso organizacional.</p>	<p>II</p>
---	-----------

<p>III</p>	<p><i>Técnico superior</i> - É o profissional que possui uma formação técnica superior diferenciada numa área científica, certificada por entidade acreditada no âmbito do ensino universitário ou politécnico, que lhe assegura conhecimentos gerais e específicos considerados pela empresa como indispensáveis e que desempenha funções que exigem tais requisitos. Pode coordenar, dirigir e controlar a atividade de uma ou mais equipas, secção ou serviço, bem como aquele que exerce funções com exigência de formação de nível superior. Pode exercer a direcção técnica ou técnico-administrativa, financeira, comercial, jurídica, de relações humanas e sociais, sustentabilidade, economia circular, inovação, processos de produção, eficiência energética, normas e certificações, formação, ou de outras áreas técnica e científicas ou departamentos funcionais da empresa, situação em que toma decisões de responsabilidade em assuntos que envolvam despesas e/ou controlo financeiro ou outras relacionadas com políticas de recursos humanos e benefícios/Técnico superior/Quadros superiores. Nível 6.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico superior» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir técnico especializado, consultor técnico, coordenador técnico ou qualquer outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Adaptação das funções: As funções descritas podem ser adaptadas conforme as necessidades específicas da área técnica ou científica em que o técnico superior atua. Isto permite que as empresas moldem o papel do técnico superior para melhor se adequar aos seus objetivos estratégicos e operacionais;</p> <p>Nota 3: Formação técnica superior: A exigência de formação técnica superior deve ser específica à área de atuação do profissional, certificada por entidades acreditadas no âmbito do ensino universitário ou politécnico. Isto assegura que o técnico superior possui os conhecimentos gerais e específicos necessários para desempenhar as suas funções com competência e eficácia. Além disso, a formação contínua é incentivada para manter o profissional atualizado com as últimas práticas e desenvolvimentos na sua área.</p>
------------	--

IV	<p><i>Diretor de serviço ou encarregado geral</i> - É o profissional responsável por estudar, organizar, dirigir e coordenar um serviço funcional específico, geralmente subordinado a um departamento ou divisão da empresa, seguindo as orientações do seu superior hierárquico, conforme as atividades definidas no organograma da empresa. Este profissional desempenha predominantemente funções de chefia de um serviço técnico predefinido pela empresa ou de chefia de uma unidade industrial, planejando, organizando, coordenando e controlando as atividades orgânicas da sua competência. Assegura que as operações sejam realizadas conforme as diretrizes da direção da empresa, elaborando relatórios detalhados que analisam o desempenho da produção, identificam áreas de melhoria e garantem a conformidade com os padrões de qualidade e segurança estabelecidos. Este papel exige um alto nível de competência em gestão operacional, habilidade analítica para otimização de processos e liderança para motivar e dirigir equipes, mantendo a eficiência e produtividade em todos os níveis da produção/Diretor de serviço ou encarregado geral/Quadros médios. Nível 4.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «diretor de serviço ou encarregado geral» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir coordenador de serviço, chefe de unidade, supervisor de produção, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Adaptação das funções: As funções descritas podem ser adaptadas conforme as necessidades específicas do serviço funcional ou unidade industrial em que o diretor de serviço ou encarregado geral atua. Isto permite que as empresas moldem o papel para melhor se adequar aos seus objetivos estratégicos e operacionais;</p> <p>Nota 3: Gestão e coordenação: O diretor de serviço ou encarregado geral é responsável pela gestão e coordenação das atividades orgânicas sob sua competência, assegurando que as operações sejam realizadas conforme as diretrizes da direção da empresa;</p> <p>Nota 4: Planejamento e organização: Este profissional deve planejar e organizar as atividades do serviço ou unidade industrial, garantindo a eficiência dos processos e a conformidade com os padrões de qualidade e segurança estabelecidos pela empresa;</p> <p>Nota 5: Elaboração de relatórios: O diretor de serviço ou encarregado geral deve elaborar relatórios detalhados que analisam o desempenho da produção, identificam áreas de melhoria e garantem a conformidade com os padrões de qualidade e segurança. Estes relatórios são essenciais para a tomada de decisões informadas pela direção da empresa;</p> <p>Nota 6: Competência em gestão operacional: A função exige um alto nível de competência em gestão operacional, habilidade analítica para otimização de processos e liderança para motivar e dirigir equipes, mantendo a eficiência e produtividade em todos os níveis da produção;</p> <p>Nota 7: Liderança e motivação: A liderança e a capacidade de motivar e dirigir equipes são essenciais. O diretor de serviço ou encarregado geral deve promover um ambiente de trabalho positivo e produtivo, incentivando a colaboração e o desenvolvimento profissional dos membros da equipe;</p> <p>Nota 8: Conformidade com padrões: Assegurar que todas as operações estejam em conformidade com os padrões de qualidade e segurança estabelecidos, bem como com as regulamentações aplicáveis, é uma responsabilidade fundamental deste papel;</p> <p>Nota 9: Comunicação e colaboração: Promover uma comunicação eficaz e colaboração com outros departamentos e níveis hierárquicos da empresa é crucial. O diretor de serviço ou encarregado geral deve integrar esforços e iniciativas para alcançar os objetivos estratégicos da organização;</p> <p>Nota 10: Adaptação e flexibilidade: A função do diretor de serviço ou encarregado geral deve ser flexível e adaptável às mudanças nas demandas de produção e nas necessidades da empresa. A capacidade de se adaptar rapidamente a novas situações e desafios é essencial;</p> <p>Nota 11: Desenvolvimento de equipes: Este profissional deve investir no desenvolvimento contínuo dos membros da equipe, promovendo programas de formação e desenvolvimento que aprimoram as habilidades e competências da força de trabalho;</p> <p>Nota 12: Inovação e melhoria contínua: Promover a inovação e a melhoria contínua nos processos operacionais e de produção, adotando novas tecnologias e métodos que aumentem a eficiência e a qualidade;</p> <p>Nota 13: Gestão de recursos: Efetuar uma gestão eficiente dos recursos disponíveis, garantindo que sejam utilizados de maneira eficaz para maximizar a produtividade e minimizar desperdícios;</p> <p>Nota 14: Alinhamento com objetivos estratégicos: Trabalhar alinhado com os objetivos estratégicos da empresa, assegurando que as operações das unidades sob sua responsabilidade contribuam para o sucesso global da organização;</p> <p>Nota 15: Avaliação de desempenho: Realizar avaliações regulares de desempenho de membros da equipe, identificando áreas de melhoria e implementando ações corretivas para garantir a excelência operacional.</p>
----	--

V	<p><i>Técnico especialista em... ou técnico intermédio em...</i> - É o profissional que possui uma qualificação de nível pós-secundário não superior (nível 5) com créditos para prosseguir estudos de nível superior. Este profissional possui conhecimentos abrangentes, especializados, práticos e teóricos numa determinada área de estudo ou trabalho, e tem consciência dos limites desses conhecimentos. Demonstrando aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções criativas, é capaz de gerir e supervisionar em contextos corporativos ou de produção. O técnico profissional especialista ou técnico intermédio desempenha funções de coordenação, direção e controlo de atividades de uma ou mais equipas, seções ou serviços. Pode exercer funções técnicas ou técnico-administrativas em áreas como manutenção, produção, qualidade, logística, segurança no trabalho, ambiente, entre outras. Além disso, promove a inovação e a melhoria contínua dos processos, assegurando a eficiência e a qualidade das operações. Colabora com outros departamentos para alcançar os objetivos operacionais e estratégicos da empresa, revendo e desenvolvendo tanto o seu desempenho quanto o de terceiros. abrangentes, especializados, práticos e teóricos numa determinada área de estudo ou trabalho, e consciência dos limites desses conhecimentos. Demonstram aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções criativas. São capazes de gerir e supervisionar em contextos corporativos ou de produção, bem como rever e desenvolver o seu desempenho e o de terceiros. Estes profissionais são fundamentais para assegurar a qualidade e eficiência das operações, promovendo a inovação e melhoria contínua dos processos, e colaborando com outros departamentos para alcançar os objetivos operacionais e estratégicos da empresa/Técnico profissional especialista. Nível 5.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação de «técnico especialista» ou «técnico intermédio» pode ser ajustada conforme o organograma, a formação de base do contratado e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir técnico profissional especialista de automação industrial, técnico profissional especialista de sistemas eletrónicos, técnico especialista em manutenção mecânica, técnico especialista de gestão industrial, técnico especialista em <i>design</i> de produto, entre outras que reffitam adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Adaptação das funções: As funções descritas podem ser adaptadas conforme as necessidades específicas da área técnica em que o técnico profissional especialista ou técnico intermédio atua. Isto permite que as empresas moldem o papel para melhor se adequar aos seus objetivos estratégicos e operacionais;</p> <p>Nota 3: Qualificações e certificações: A exigência de formação deve ser específica à área de atuação do profissional, com uma qualificação de nível pós-secundário não superior (nível 4), que inclua créditos para prosseguir estudos de nível superior. Isto assegura que o técnico profissional especialista ou técnico intermédio possui os conhecimentos abrangentes, especializados, práticos e teóricos necessários para desempenhar as suas funções com competência e eficácia;</p> <p>Nota 4: Desenvolvimento de competências: Além das qualificações, é essencial que o técnico profissional especialista ou técnico intermédio demonstre aptidões cognitivas e práticas necessárias para conceber soluções criativas para problemas abstratos. A formação contínua é incentivada para manter o profissional atualizado com as últimas práticas e desenvolvimentos na sua área;</p> <p>Nota 5: Gestão e supervisão: Estes profissionais devem ser capazes de gerir e supervisionar equipas em contextos corporativos ou de produção, assegurando a eficiência e a qualidade das operações. Eles são responsáveis pela revisão e desenvolvimento contínuo do seu desempenho e do desempenho de terceiros, promovendo a inovação e a melhoria contínua dos processos.</p>
---	--

V	<p><i>Técnico especialista em design</i> - É o profissional com formação profissional altamente especializada para as indústrias de madeira e mobiliário, de nível 5 ou superior, responsável por conceber e, quando necessário, acompanhar a produção de diversos produtos, integrando considerações sobre todo o ciclo de vida do produto, desde a sua conceção formal e funcional até a escolha de matérias-primas, processos produtivos e padrões de segurança. Analisa as condicionantes do projeto, incluindo prazos, recursos disponíveis, exigências de mercado, legislação vigente e requisitos de sustentabilidade e economia circular. Este técnico elabora uma ampla gama de documentos, como escritos, ficheiros digitais, planos, desenhos e maquetas, e supervisiona a produção de amostras e protótipos. Ele procura harmonizar os aspectos estéticos do produto com requisitos técnicos, funcionais, ecológicos e de produção, garantindo que o <i>design</i> industrial não só atende às expectativas estéticas e funcionais, mas também seja viável e sustentável. Adicionalmente, o técnico de <i>design</i> trabalha em estreita colaboração com outros departamentos, como <i>marketing</i> e engenharia, para assegurar que o produto final seja inovador e alinhado com as tendências atuais do mercado, reforçando a identidade da marca e ampliando o seu alcance no mercado/Técnico profissional especialista. Nível 5.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico especialista em <i>design</i>» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir designer de produto, designer industrial ou gestor de <i>design</i>, entre outras;</p> <p>Nota 2: Consideração do ciclo de vida do produto: Este profissional considera todo o ciclo de vida do produto, desde a conceção formal e funcional até a escolha de matérias-primas, processos produtivos e padrões de segurança;</p> <p>Nota 3: Análise das condicionantes do projeto: Analisa as condicionantes do projeto, incluindo prazos, recursos disponíveis, exigências de mercado, legislação vigente e requisitos de sustentabilidade e economia circular;</p> <p>Nota 4: Elaboração de documentos e supervisão de protótipos: Elabora uma ampla gama de documentos, como escritos, ficheiros digitais, planos, desenhos e maquetas, e supervisiona a produção de amostras e protótipos;</p> <p>Nota 5: Harmonização de aspetos estéticos e técnicos: Procura harmonizar os aspetos estéticos do produto com requisitos técnicos, funcionais, ecológicos e de produção, garantindo que o <i>design</i> seja viável e sustentável;</p> <p>Nota 6: Colaboração com outros departamentos: Trabalha em estreita colaboração com outros departamentos, como <i>marketing</i> e engenharia, para assegurar que o produto final seja inovador e alinhado com as tendências atuais do mercado;</p> <p>Nota 7: Reforço da identidade da marca: Reforça a identidade da marca e amplia o seu alcance no mercado, garantindo que o <i>design</i> dos produtos esteja alinhado com a visão e os valores da empresa;</p> <p>Nota 8: Participação em formação contínua: Participa em programas de formação e capacitação contínua para manter-se atualizado com as tendências e melhores práticas em <i>design</i> industrial e sustentabilidade;</p> <p>Nota 9: Conformidade com padrões de qualidade: Garante que todos os projetos de <i>design</i> estejam em conformidade com os padrões de qualidade e regulamentações aplicáveis, promovendo melhorias contínuas nos processos de <i>design</i>;</p> <p>Nota 10: Práticas de <i>design</i> sustentável: Adota práticas de <i>design</i> que promovam a inovação e a sustentabilidade, integrando conceitos de economia circular e responsabilidade ambiental nos projetos;</p> <p>Nota 11: Análise de tendências de mercado: Realiza análise contínua de tendências de mercado e tecnologia para incorporar as melhores práticas e inovações no desenvolvimento de novos produtos;</p> <p>Nota 12: Coleta de <i>feedback</i> e melhoria contínua: Coleta <i>feedback</i> de clientes e <i>stakeholders</i> para realizar melhorias contínuas nos produtos e processos de <i>design</i>, assegurando a satisfação do cliente e a competitividade no mercado.</p>
---	---

VI	<p><i>Encarregado de secção, contramestre, mestre e chefe de equipa</i> - É o profissional que, sob a orientação do seu superior hierárquico, normalmente o encarregado geral, lidera funções de chefia intermédia, assegurando a supervisão e execução de programas de fabricação, produção e planeamento. Este encarregado coordena e controla as operações de secções ou turnos, monitorando a conformidade com os padrões de qualidade e eficiência. Responsável por elaborar relatórios que orientam melhorias contínuas, ele gere recursos, dirige equipas e ajusta processos para otimizar a produção. Requer habilidades de liderança, planeamento e uma compreensão profunda de processos de produção. Formação em gestão industrial ou áreas afins é essencial, assim como proficiência em <i>software</i> de ERP e ferramentas de qualidade/Encarregado de secção, contramestre, mestre e chefe de equipa. Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «encarregado de secção, equipa ou turno» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir supervisor de secção, coordenador de turno, líder de equipa ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Adaptação das funções: As funções descritas podem ser adaptadas conforme as necessidades específicas da secção, equipa ou turno que o encarregado supervisiona. Isto permite que as empresas moldem o papel para melhor se adequar aos seus objetivos estratégicos e operacionais;</p> <p>Nota 3: Responsabilidade pela liderança e supervisão: O encarregado de secção, equipa ou turno é responsável pela liderança e supervisão das operações, assegurando que os programas de fabricação, produção e planeamento sejam executados conforme as diretrizes do superior hierárquico;</p> <p>Nota 4: Coordenação e controlo de operações: Este profissional coordena e controla as operações de secções ou turnos, monitorando a conformidade com os padrões de qualidade e eficiência. É crucial para manter a produtividade e a qualidade dos processos de produção;</p> <p>Nota 5: Elaboração de relatórios: O encarregado de secção, equipa ou turno deve elaborar relatórios detalhados que orientem melhorias contínuas, proporcionando <i>feedback</i> valioso para a otimização dos processos e identificação de áreas de melhoria;</p> <p>Nota 6: Gestão de recursos e equipas: A gestão eficaz de recursos e equipas é fundamental. O encarregado deve dirigir equipas e ajustar processos para otimizar a produção, garantindo que os recursos sejam utilizados de forma eficiente;</p> <p>Nota 7: Formação necessária: Formação em gestão industrial ou áreas afins é essencial, garantindo que o encarregado tenha a base teórica necessária para as suas funções. A proficiência em <i>software</i> de ERP e ferramentas de qualidade é igualmente importante para a gestão eficaz das operações;</p> <p>Nota 8: Flexibilidade e adaptabilidade: A função do encarregado de secção, equipa ou turno deve ser flexível e adaptável às mudanças nas demandas de produção e nas necessidades da empresa. A capacidade de se adaptar rapidamente a novas situações e desafios é essencial;</p> <p>Nota 9: Comunicação e colaboração: Promover uma comunicação eficaz e colaboração com outros departamentos e níveis hierárquicos da empresa é crucial. O encarregado deve incentivar esforços e iniciativas para alcançar os objetivos estratégicos da organização;</p> <p>Nota 10: Habilidades de liderança: Habilidades de liderança são fundamentais para motivar e dirigir equipas. O encarregado deve criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo, incentivando a colaboração e o desenvolvimento profissional dos membros da equipa;</p> <p>Nota 11: Planeamento e organização: Este profissional deve planear e organizar as atividades da secção, equipa ou turno, garantindo a eficiência dos processos e a conformidade com os padrões de qualidade e segurança estabelecidos pela empresa;</p> <p>Nota 12: Análise de desempenho: O encarregado de secção, equipa ou turno deve elaborar relatórios detalhados que analisam o desempenho da produção, identificam áreas de melhoria e garantem a conformidade com os padrões de qualidade e segurança. Estes relatórios são essenciais para a tomada de decisões informadas pela direção da empresa;</p> <p>Nota 13: Competência em gestão operacional: A função exige um alto nível de competência em gestão operacional, habilidade analítica para otimização de processos e liderança para motivar e dirigir equipas, mantendo a eficiência e produtividade em todos os níveis da produção;</p> <p>Nota 14: Flexibilidade e adaptabilidade: A função do encarregado de secção, equipa ou turno deve ser flexível e adaptável às mudanças nas demandas de produção e nas necessidades da empresa. A capacidade de se adaptar rapidamente a novas situações e desafios é essencial.</p>
----	---

*Técnico da área administrativa, financeira e negócios* - É o profissional que, quando devidamente habilitado, compreende as tarefas e funções do contabilista, consultor financeiro e/ou de investimentos, atua na preparação e organização de demonstrações financeiras e preparação de relatórios de atividade e aconselhamento financeiro. Organiza, efectua, controla ou supervisiona os serviços de contabilidade e tesouraria bem como os serviços administrativos. Determina a aplicação e faz observar a legislação comercial e fiscal ou outras aplicáveis. Estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas e relatórios dos exercícios. Supervisiona a escrituração dos registos de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução. Fornece elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento, elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou direcção ou a fornecer a serviços públicos. Procede ao apuramento de resultados, dirigindo e certificando o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e certifica; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação das contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias. Pode subscrever e certificar a escrita da empresa como contabilista certificado/Técnico profissional/Profissionais altamente qualificados. Nível 4.

Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:

Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação de «técnico da área administrativa, financeira e negócios» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir contabilista, consultor financeiro, analista financeiro ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;

Nota 2: Adaptação das funções: As funções descritas podem ser adaptadas conforme as necessidades específicas do departamento financeiro e administrativo da empresa. Isto permite que as empresas moldem o papel para melhor se adequar aos seus objetivos estratégicos e operacionais;

Nota 3: Qualificação e certificação: É necessário que o profissional possua habilitações adequadas e certificações pertinentes (como a de contabilista certificado) para desempenhar todas as funções descritas, garantindo conformidade legal e qualidade no desempenho das suas funções;

Nota 4: Organização e supervisão: Este profissional pode organizar, efetuar, controlar ou supervisionar os serviços de contabilidade, tesouraria e serviços administrativos, assegurando a correta execução das tarefas por parte da equipa;

Nota 5: Elaboração de relatórios financeiros: É responsável pela elaboração do plano de contas, relatórios de exercícios, balancetes e outros documentos financeiros necessários para a administração ou para a apresentação a serviços públicos. Deve garantir a precisão e a clareza dos relatórios financeiros;

Nota 6: Conformidade legal e fiscal: Determina a aplicação e faz observar a legislação comercial, fiscal e outras aplicáveis, assegurando que a empresa esteja em conformidade com todas as normativas e regulamentos vigentes. Este profissional deve manter-se atualizado sobre mudanças nas leis e regulamentos, implementando políticas e procedimentos necessários para garantir que todas as operações financeiras e administrativas da empresa estejam em conformidade legal;

Nota 7: Gestão de tesouraria: Gere a tesouraria da empresa, controlando fluxos de caixa, investimentos e operações bancárias, garantindo a liquidez e a solvência da empresa;

Nota 8: Planeamento financeiro: Desenvolve planos financeiros estratégicos, incluindo orçamento, projeções financeiras e análise de viabilidade para novos projetos, alinhando-os com os objetivos da empresa;

Nota 9: Análise de desempenho financeiro: Realiza análises detalhadas do desempenho financeiro da empresa, utilizando indicadores financeiros e operacionais para apoiar a tomada de decisões estratégicas;

Nota 10: Gestão de riscos: Identifica, avalia e mitiga riscos financeiros, implementando estratégias para proteger os ativos da empresa e assegurar a estabilidade financeira;

Nota 11: Auditoria interna: Participa ou coordena auditorias internas, revisando processos e controles financeiros para garantir a integridade e a precisão das informações financeiras;

Nota 12: Relacionamento com *stakeholders*: Mantém um relacionamento eficaz com bancos, auditores externos, autoridades fiscais e outros *stakeholders* financeiros, assegurando a transparência e a conformidade nas relações financeiras;

Nota 13: Formação e desenvolvimento: Promove a formação e o desenvolvimento contínuo da equipa financeira, assegurando que os membros da equipa possuam as competências necessárias para desempenhar suas funções com eficácia;

Nota 14: Implementação de tecnologias financeiras: Adota e implementa tecnologias financeiras e sistemas de gestão para melhorar a eficiência e a precisão das operações financeiras e administrativas;

Nota 15: Comunicação eficaz: Mantém uma comunicação clara e eficaz com outros departamentos, garantindo que as políticas e os procedimentos financeiros sejam compreendidos e seguidos por toda a organização.

VII	<p><i>Técnico da área social e humana</i> - Este profissional desempenha um papel crucial no apoio e na gestão de recursos humanos, especializando-se em recrutamento, colocação, reclassificação e promoção profissional. Além de intervir diretamente na formação e políticas de indeminização, ele também se dedica ao estudo e análise das funções desempenhadas na empresa, realizando entrevistas com profissionais, supervisores e gestores para entender melhor as dinâmicas de trabalho e as necessidades de desenvolvimento. O técnico da área social e humana prepara informação profissional e colabora em sistemas ou projetos de classificação de profissões, fornecendo aconselhamento vital sobre oportunidades de emprego, escolhendo e requisitando de formação. Frequentemente, está envolvido na definição de políticas salariais e na estruturação de carreiras dentro da empresa, trabalhando em conjunto com a direção para garantir práticas justas e equitativas que promovam um ambiente de trabalho inclusivo e livre de discriminação. Este papel inclui também um compromisso com a promoção da igualdade de género e a prevenção de assédio no local de trabalho, garantindo que todas as políticas e práticas de recursos humanos alinhem-se com os mais altos padrões éticos e legais/Técnico profissional/Profissionais altamente qualificados. Nível 4.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico da área social e humana» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir analista de recursos humanos, consultor de desenvolvimento humano, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Adaptação das funções: As funções descritas podem ser adaptadas conforme as necessidades específicas do departamento de recursos humanos da empresa. Isto permite que as empresas moldem o papel para melhor se adequar aos seus objetivos estratégicos e operacionais, bem como às necessidades dos colaboradores;</p> <p>Nota 3: Qualificações e certificações: É necessário que o profissional possua habilitações adequadas e certificações pertinentes na área de recursos humanos, psicologia, sociologia ou áreas relacionadas, para garantir a conformidade legal e a qualidade do desempenho das suas funções;</p> <p>Nota 4: Recrutamento e seleção: Este profissional é responsável por processos de recrutamento, seleção e colocação de colaboradores, garantindo a adequação dos candidatos às necessidades e cultura da empresa;</p> <p>Nota 5: Reclassificação e promoção: Envolve-se na reclassificação e promoção profissional dos colaboradores, auxiliando no desenvolvimento de planos de carreira e oferecendo aconselhamento sobre oportunidades de crescimento dentro da empresa;</p> <p>Nota 6: Formação e desenvolvimento: Organiza e implementa programas de formação e desenvolvimento para os colaboradores, identificando necessidades de formação e desenvolvendo iniciativas que promovam o aperfeiçoamento das habilidades e competências;</p> <p>Nota 7: Políticas salariais e benefícios: Participa na definição de políticas salariais e na estruturação de benefícios, assegurando que estas sejam justas, competitivas e alinhadas com as práticas de mercado e as diretrizes da empresa;</p> <p>Nota 8: Análise de funções: Realiza estudos e análises detalhadas das funções desempenhadas na empresa, conduzindo entrevistas e recolhendo dados para entender melhor as dinâmicas de trabalho e as necessidades de desenvolvimento;</p> <p>Nota 9: Igualdade de género e prevenção de assédio: Compromete-se com a promoção da igualdade de género e a prevenção de assédio no local de trabalho, implementando políticas e práticas que garantam um ambiente inclusivo e seguro para todos os colaboradores;</p> <p>Nota 10: Aconselhamento profissional: Fornece aconselhamento vital sobre oportunidades de emprego, escolhas de carreira e requisitos de formação, apoiando os colaboradores na sua trajetória profissional e contribuindo para a sua satisfação e retenção na empresa;</p> <p>Nota 11: Conformidade com padrões éticos e legais: Garante que todas as práticas de recursos humanos estejam em conformidade com os mais altos padrões éticos e legais, atualizando-se constantemente sobre mudanças na legislação e implementando políticas necessárias;</p> <p>Nota 12: Comunicação e colaboração: Promove uma comunicação eficaz e colaboração com outros departamentos e níveis hierárquicos da empresa, integrando esforços e iniciativas para alcançar os objetivos estratégicos da organização;</p> <p>Nota 13: Habilidades de liderança: Habilidades de liderança são fundamentais para coordenar e dirigir equipas. O técnico deve criar um ambiente de trabalho positivo e produtivo, incentivando a colaboração e o desenvolvimento profissional dos membros da equipa.</p>
-----	---

*Técnico de compras, aprovisionamento e logística* - É o profissional que, na linha das determinações do superior hierárquico, determina ou negocia termos e condições de contratos, adjudica contratos a fornecedores e recomenda propostas de contratos para comprar equipamento, matérias-primas, serviços e mercadorias. Obtém informações sobre necessidades e *stocks*, elabora especificações sobre a quantidade e qualidade dos bens a serem comprados, custos, data de entrega e outras condições do contrato. Compra equipamento genérico ou especializado, materiais ou prestação de serviços. Estuda e elabora relatórios de mercado, publicações do comércio, materiais de promoção de venda. Seleciona mercadorias ou produtos que melhor satisfaçam os requisitos da empresa. Contacta fornecedores para negociar preços, descontos, prazos de crédito e acordos de transporte. Supervisiona a distribuição de mercadorias por forma a manter o nível de *stocks* adequado. Programa e monitoriza as entregas e faz a gestão das reclamações de clientes e fornecedores. Assegura o funcionamento das atividades logísticas da empresa, contribuindo para a otimização dos fluxos de informação, serviços, matérias-primas, bem como produtos acabados. Analisa as necessidades da organização, de forma a implementar as soluções logísticas mais adequadas aos objetivos, estratégias e recursos da empresa. Coordena e supervisiona as atividades de receção, preparação de encomendas, armazenagem e expedição. Coordena e pode executar operações de movimentação, manobra e operação de empilhadores de acordo com as regras e normas estabelecidas. Apoiar o serviço de assistência a clientes, prestando as informações necessárias e adequando o serviço logístico às necessidades do cliente/Técnico profissional/Profissionais altamente qualificados. Nível 4.

Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:

Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico de compras, aprovisionamento e logística» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir coordenador de logística, gestor de compras e logística, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;

Nota 2: Adaptação das funções: As funções descritas podem ser adaptadas conforme as necessidades específicas do departamento de compras e logística da empresa. Isto permite que as empresas moldem o papel para melhor se adequar aos seus objetivos estratégicos e operacionais, bem como às necessidades dos colaboradores;

Nota 3: Qualificações e certificações: É necessário que o profissional possua habilitações adequadas e certificações pertinentes na área de logística, gestão de cadeias de abastecimento, administração ou áreas relacionadas, para garantir a conformidade legal e a qualidade no desempenho das suas funções;

Nota 4: Negociação de contratos: Este profissional determina ou negocia termos e condições de contratos, adjudicando-os a fornecedores e recomendando propostas de contratos para compra de equipamento, matérias-primas, serviços e mercadorias;

Nota 5: Gestão de *stocks* e especificações: Obtém informações sobre necessidades e *stocks*, elabora especificações sobre a quantidade e qualidade dos bens a serem comprados, custos, data de entrega e outras condições do contrato, garantindo níveis de *stock* adequados;

Nota 6: Compras de equipamento e serviços: Compra equipamento genérico ou especializado, materiais ou prestação de serviços, assegurando que as aquisições atendam aos requisitos da empresa e contribuam para a eficiência operacional;

Nota 7: Análise de mercado: Estuda e elabora relatórios de mercado, publicações do comércio, materiais de promoção de venda, selecionando mercadorias ou produtos que melhor satisfaçam os requisitos da empresa;

Nota 8: Negociação com fornecedores: Contacta fornecedores para negociar preços, descontos, prazos de crédito e acordos de transporte, estabelecendo relações benéficas e de longo prazo com fornecedores confiáveis;

Nota 9: Avaliação de fornecedores: Este processo inclui a avaliação contínua de desempenho dos fornecedores, garantindo que cumpram os padrões de qualidade, entrega e custo estabelecidos pela empresa;

Nota 10: Construção de parcerias estratégicas: A negociação eficaz não só visa obter as melhores condições comerciais, mas também construir parcerias estratégicas que contribuam para a sustentabilidade e competitividade da empresa no mercado.

VII

VII	<p><i>Técnico de comunicação, marketing/internacionalização</i> - Este profissional é essencial na realização de estudos de mercado e no planeamento estratégico da empresa, competindo-lhe delinear ações, iniciativas e atividades que impulsionam o crescimento e a visibilidade da empresa. É responsável pelo planeamento, organização e participação em eventos de promoção comercial com o objetivo de elevar o perfil da empresa e dos seus produtos no cenário global. Além de gerir a presença ativa nas redes sociais e canais digitais, este técnico também assegura e desempenha um papel crucial nas relações públicas e <i>e-commerce</i>, assegurando uma comunicação eficaz e uma imagem corporativa coesa com a comunidade, os meios de comunicação e de publicidade. Este profissional é responsável pela investigação e análise dos requisitos de comunicação, desenvolvendo conceitos de <i>design</i> gráfico e de conteúdos que traduzem a identidade visual da empresa através de maquetes, diagramas, ilustrações e planos. Ele concebe gráficos e animações que atendem aos requisitos funcionais, estéticos e criativos, negociando soluções de <i>design</i> com <i>stakeholders</i> internos e externos, incluindo a gestão, vendas e produção. No âmbito da internacionalização, o técnico interpreta dados económicos de cada mercado para integrá-los ao plano estratégico de internacionalização, adaptando as técnicas de gestão e comunicação para cada contexto cultural e económico, com uma postura sempre inovadora. Gere equipas de vendas, concebe estratégias para o desenvolvimento internacional e identifica instrumentos de apoio à promoção e ao comércio internacional, aplicando práticas de <i>benchmarking</i> de casos de sucesso em internacionalização. Ele também elabora diagnósticos proativos e planos de negócios focados na expansão internacional, garantindo que as estratégias de comunicação e expansão sejam eficazes e alinhadas aos objetivos corporativos/Técnico profissional/Profissionais altamente qualificados. Nível 4.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico de comunicação/marketing/internacionalização» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. as alternativas podem incluir gestor de <i>marketing</i>, coordenador de comunicação ou gestor de internacionalização, entre outras;</p> <p>Nota 2: Estudos de mercado e planeamento estratégico: Este profissional realiza estudos de mercado e planeamento estratégico, delineando ações que promovem o crescimento e a visibilidade da empresa;</p> <p>Nota 3: Planeamento e participação em eventos: Responsável pelo planeamento, organização e participação em eventos de promoção comercial, elevando o perfil da empresa no mercado global;</p> <p>Nota 4: Gestão de redes sociais e canais digitais: Gerência a presença ativa da empresa nas redes sociais e canais digitais, assegurando uma comunicação eficaz e uma imagem corporativa coesa;</p> <p>Nota 5: Relações públicas e <i>e-commerce</i>: Desempenha um papel crucial nas relações públicas e <i>e-commerce</i>, garantindo uma comunicação eficaz com a comunidade e os meios de comunicação;</p> <p>Nota 6: Desenvolvimento de conceitos de <i>design</i> gráfico: Investiga e analisa os requisitos de comunicação, desenvolvendo conceitos de <i>design</i> gráfico e conteúdos que traduzem a identidade visual da empresa;</p> <p>Nota 7: Criação de gráficos e animações: Concebe gráficos e animações que atendem aos requisitos funcionais, estéticos e criativos, negociando soluções de <i>design</i> com <i>stakeholders</i> internos e externos;</p> <p>Nota 8: Análise de dados económicos: No âmbito da internacionalização, interpreta dados económicos de cada mercado para integrá-los ao plano estratégico de internacionalização;</p> <p>Nota 9: Adaptação de técnicas de gestão e comunicação: Adapta as técnicas de gestão e comunicação para cada contexto cultural e económico, mantendo uma postura sempre inovadora;</p> <p>Nota 10: Gestão de equipas de vendas: Gere equipas de vendas, concebe estratégias para o desenvolvimento internacional e identifica instrumentos de apoio à promoção e ao comércio internacional;</p> <p>Nota 11: Aplicação de práticas de <i>benchmarking</i>: Aplica práticas de <i>benchmarking</i> de casos de sucesso em internacionalização para assegurar a eficácia das estratégias implementadas;</p> <p>Nota 12: Elaboração de diagnósticos e planos de negócios: Elabora diagnósticos proativos e planos de negócios focados na expansão internacional, garantindo alinhamento com os objetivos corporativos;</p> <p>Nota 13: Colaboração interdepartamental: Trabalha em estreita colaboração com outros departamentos, como vendas, produção e TI, para integrar esforços e iniciativas de comunicação e <i>marketing</i>;</p> <p>Nota 14: Formação e capacitação contínua: Participa em programas de formação e capacitação contínua para manter-se atualizado com as tendências e melhores práticas em comunicação, <i>marketing</i> e internacionalização;</p> <p>Nota 15: Conformidade e melhoria contínua: Garante que todas as atividades e estratégias estejam em conformidade com os padrões de qualidade e regulamentações aplicáveis, promovendo melhorias contínuas nos processos.</p>
-----	---

VII	<p><i>Técnico de desenho</i> - É o Profissional com formação profissional específica para as indústrias de madeira e mobiliário encarregado de produzir desenhos técnicos detalhados para a fabricação e construção na indústria de madeira e mobiliário. A partir de informações fornecidas ou coletadas, e sob diretrizes técnicas superiores, este técnico utiliza <i>software</i> de CAD (desenho assistido por computador) para criar representações gráficas precisas de peças e produtos. Suas responsabilidades incluem o planeamento detalhado de obras, especificação dos processos de execução e escolha dos materiais adequados, utilizando seu conhecimento em geometria e desenho técnico. O técnico de desenho executa também cálculos complementares que auxiliam na estruturação e integração de projetos, podendo desenvolver anteprojetos e realizar estudos preliminares. Este profissional mantém comunicação constante com o responsável pelo projeto para discutir possíveis modificações e assegurar que todos os desenhos técnicos cumpram com as normas e regulamentos aplicáveis. Além de <i>software</i> de CAD, o técnico de desenho utiliza <i>plotter</i> de impressão, dispositivos de digitalização, e ferramentas de medição para garantir a precisão e a qualidade dos desenhos produzidos. Seu trabalho é crucial para a precisão na fabricação de componentes e para a eficiência dos processos de construção, assegurando que as especificações técnicas e orçamentárias sejam rigorosamente seguidas/Técnico profissional/Profissionais altamente qualificados. Nível 4.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico de desenho» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir técnico de CAD, técnico de desenho de produto, técnico desenhador de projetos e produtos, técnico de desenho técnico e gráfico ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Produção de desenhos técnicos: Este profissional é encarregado de produzir desenhos técnicos detalhados para a fabricação e construção, utilizando <i>software</i> de CAD para criar representações gráficas precisas de peças e produtos;</p> <p>Nota 3: Planeamento de obras: Responsável pelo planeamento detalhado de obras, especificação dos processos de execução e escolha dos materiais adequados, utilizando seu conhecimento em geometria e desenho técnico;</p> <p>Nota 4: Cálculos complementares: Executa cálculos complementares que auxiliam na estruturação e integração de projetos, assegurando a precisão e viabilidade técnica dos desenhos;</p> <p>Nota 5: Desenvolvimento de anteprojetos: Pode desenvolver anteprojetos e realizar estudos preliminares, colaborando na fase inicial de novos projetos e propostas;</p> <p>Nota 6: Comunicação com o responsável pelo projeto: Mantém comunicação constante com o responsável pelo projeto para discutir possíveis modificações e assegurar que todos os desenhos técnicos cumpram com as normas e regulamentos aplicáveis;</p> <p>Nota 7: Utilização de ferramentas de precisão: Utiliza <i>plotter</i> de impressão, dispositivos de digitalização e ferramentas de medição para garantir a precisão e a qualidade dos desenhos produzidos;</p> <p>Nota 8: Conformidade com normas e regulamentos: Garante que todos os desenhos técnicos estejam em conformidade com as normas e regulamentos aplicáveis, assegurando a qualidade e segurança dos projetos;</p> <p>Nota 9: Colaboração interdepartamental: Colabora com outros departamentos, como produção e engenharia, para assegurar a correta interpretação e implementação dos desenhos técnicos;</p> <p>Nota 10: Atualização contínua de conhecimentos: Participa na atualização contínua de conhecimentos e na melhoria dos processos de desenho, adotando novas tecnologias e metodologias;</p> <p>Nota 11: Formação de novos profissionais: Pode ser responsável por formar e capacitar novos profissionais na utilização de <i>software</i> de CAD e técnicas de desenho técnico;</p> <p>Nota 12: Gestão da documentação de projetos: Gere a documentação dos projetos de desenho, assegurando que todos os documentos estejam atualizados e acessíveis para consulta e revisão;</p> <p>Nota 13: Precisão nas especificações técnicas: Assegura que as especificações técnicas e orçamentárias sejam rigorosamente seguidas, garantindo a precisão e a qualidade dos componentes fabricados;</p> <p>Nota 14: Eficiência nos processos de fabricação: Contribui para a eficiência dos processos de fabricação e construção, garantindo que os desenhos técnicos suportem uma execução precisa e eficiente;</p> <p>Nota 15: Implementação de novas tecnologias: Implementa e utiliza novas tecnologias de desenho assistido por computador para melhorar a qualidade e a precisão dos projetos desenvolvidos.</p>
-----	---

VII	<p><i>Técnico de mecatrónica, electrónica e manutenção</i> - Este profissional está especializado na instalação, manutenção e reparação de equipamentos eletrónicos e mecatrónicos. Compete-lhe realizar a análise e diagnóstico do estado de funcionamento dos equipamentos, planeando e executando intervenções de manutenção preventiva, sistemática ou corretiva. O técnico conduz testes e coloca os equipamentos novamente em operação, documentando cada intervenção por meio de fichas técnicas detalhadas. As suas atividades são essenciais para garantir a operação otimizada dos sistemas eletrónicos e mecatrónicos, contribuindo significativamente para a redução de tempo de inatividade e custos de reparação não planeados. Trabalha em conformidade com rigorosas especificações técnicas e padrões de qualidade, estando frequentemente envolvido na atualização e na adoção de novas tecnologias para melhorar a eficiência e a segurança dos processos industriais. Este técnico também desempenha um papel fundamental na formação de equipas, transmitindo conhecimentos técnicos e promovendo práticas de trabalho seguras dentro da organização. Além disso, ele é responsável por integrar sistemas eletrónicos com componentes mecânicos, garantindo a sinergia perfeita entre <i>hardware</i> e <i>software</i>, o que é crucial para o desempenho de máquinas e equipamentos automatizados. A sua competência abrange a programação e configuração de controladores lógicos programáveis (CLP/PLC), sensores, atuadores e outros dispositivos mecatrónicos, bem como a realização de diagnósticos avançados utilizando ferramentas de análise de dados e <i>software</i> de manutenção preventiva/Técnico profissional/Profissionais altamente qualificados. Nível 4.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico de mecatrónica, electrónica e manutenção» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir técnico de automação industrial, técnico de sistemas eletrónicos, ou técnico de manutenção mecatrónica;</p> <p>Nota 2: Análise e diagnóstico: Compete ao profissional realizar a análise e diagnóstico do estado de funcionamento dos equipamentos, identificando problemas e propondo soluções adequadas;</p> <p>Nota 3: Planeamento e execução de manutenção: Planeia e executa intervenções de manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, assegurando a continuidade e eficiência das operações;</p> <p>Nota 4: Documentação de intervenções: Documenta cada intervenção por meio de fichas técnicas detalhadas, garantindo um registo preciso e completo das atividades de manutenção;</p> <p>Nota 5: Redução de tempo de inatividade: As suas atividades são essenciais para reduzir o tempo de inatividade e os custos de reparação não planeados, assegurando a máxima disponibilidade dos equipamentos;</p> <p>Nota 6: Conformidade com especificações técnicas: Trabalha em conformidade com rigorosas especificações técnicas e padrões de qualidade, mantendo a integridade e a segurança dos sistemas;</p> <p>Nota 7: Atualização e adoção de tecnologias: Está frequentemente envolvido na atualização e adoção de novas tecnologias, melhorando a eficiência e a segurança dos processos industriais;</p> <p>Nota 8: Formação de equipas: Desempenha um papel fundamental na formação de equipas, transmitindo conhecimentos técnicos e promovendo práticas de trabalho seguras dentro da organização;</p> <p>Nota 9: Integração de sistemas eletrónicos e mecânicos: Responsável por integrar sistemas eletrónicos com componentes mecânicos, garantindo a sinergia perfeita entre <i>hardware</i> e <i>software</i>;</p> <p>Nota 10: Programação e configuração: A sua competência abrange a programação e configuração de controladores lógicos programáveis (CLP/PLC), sensores, atuadores e outros dispositivos mecatrónicos;</p> <p>Nota 11: Diagnósticos avançados: Realiza diagnósticos avançados utilizando ferramentas de análise de dados e <i>software</i> de manutenção preventiva, assegurando intervenções precisas e eficazes;</p> <p>Nota 12: Melhoria contínua: Promove a melhoria contínua dos processos e equipamentos, contribuindo para a inovação e a competitividade da empresa;</p> <p>Nota 13: Segurança nas operações de manutenção: Assegura que todas as operações de manutenção sejam realizadas com a máxima segurança, prevenindo acidentes e danos aos equipamentos;</p> <p>Nota 14: Eficiência energética: Implementa práticas que promovam a eficiência energética, contribuindo para a sustentabilidade e a redução dos custos operacionais;</p> <p>Nota 15: Colaboração interdepartamental: Trabalha em estreita colaboração com outros departamentos, como engenharia e produção, para garantir a integração eficiente dos sistemas e a resolução rápida de problemas.</p>
-----	--

VII	<p><i>Técnico de segurança no trabalho</i> - É o profissional que aconselha os empresários na implementação de leis e regulamentos sobre segurança e condições do trabalho. Inspecciona locais de trabalho para assegurar que as condições de trabalho, máquinas e equipamentos cumprem as normas, regras e leis relativas à saúde e segurança no trabalho e para determinar os riscos a fim de evitar acidentes de trabalho. Inspecciona áreas de produção, transporte, manuseamento, armazenamento e venda de produtos para assegurar o cumprimento das leis de segurança no trabalho e regulamentos. Dá parecer sobre problemas e técnicas do ambiente sanitário, sobre a emissão de poluentes e deposição de resíduos perigosos. Promove medidas preventivas e correctivas para controlo de organismos portadores de doenças ou de substâncias nocivas no ar, manuseamento higiénico dos alimentos, deposição correcta de resíduos e limpeza de locais públicos, em coordenação com a medicina no trabalho. Elabora planos de segurança, estimando a quantidade e custos, dos materiais e trabalho, necessários para os aludidos projectos/Técnico profissional/Profissionais altamente qualificados. Nível 4.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação de «técnico de segurança no trabalho» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir coordenador de segurança, especialista em segurança ocupacional, ou gestor de saúde e segurança no trabalho;</p> <p>Nota 2: Conformidade legal: Este profissional aconselha os empresários na implementação de leis e regulamentos sobre segurança e condições de trabalho, garantindo conformidade legal;</p> <p>Nota 3: Inspeção de condições de trabalho: Inspecciona locais de trabalho para assegurar que as condições de trabalho, máquinas e equipamentos cumprem as normas, regras e leis relativas à saúde e segurança no trabalho;</p> <p>Nota 4: Identificação e mitigação de riscos: Determina os riscos a fim de evitar acidentes de trabalho, identificando e mitigando potenciais perigos no ambiente de trabalho;</p> <p>Nota 5: Verificação de conformidade: Inspecciona áreas de produção, transporte, manuseamento, armazenamento e venda de produtos para assegurar o cumprimento das leis de segurança no trabalho e regulamentos;</p> <p>Nota 6: Parecer técnico: Dá parecer sobre problemas e técnicas do ambiente sanitário, incluindo a emissão de poluentes e a deposição de resíduos perigosos;</p> <p>Nota 7: Medidas preventivas e correctivas: Promove medidas preventivas e correctivas para controlo de organismos portadores de doenças ou de substâncias nocivas no ar, manuseamento higiénico dos alimentos, deposição correcta de resíduos e limpeza de locais públicos;</p> <p>Nota 8: Coordenação com medicina no trabalho: Trabalha em coordenação com a medicina no trabalho para garantir a implementação eficaz das medidas de segurança;</p> <p>Nota 9: Planeamento de segurança: Elabora planos de segurança, estimando a quantidade e os custos dos materiais e trabalho necessários para os projetos de segurança;</p> <p>Nota 10: Supervisão de conformidade: Supervisiona a conformidade com os regulamentos de segurança e saúde no trabalho, realizando auditorias regulares e revisões;</p> <p>Nota 11: Programas de formação: Organiza e conduz programas de formação para funcionários sobre práticas de segurança no trabalho e prevenção de acidentes;</p> <p>Nota 12: Investigação de acidentes: Investiga acidentes de trabalho para determinar causas e implementar medidas correctivas para prevenir recorrências;</p> <p>Nota 13: Atualização de conhecimentos: Mantém-se atualizado sobre mudanças nas leis e regulamentos de segurança no trabalho, ajustando os procedimentos da empresa conforme necessário;</p> <p>Nota 14: Assessoria técnica em EPI e EPC: Presta assessoria técnica sobre a escolha de equipamentos de proteção individual (EPI) e coletiva (EPC), garantindo a sua eficácia e conformidade com os padrões de segurança;</p> <p>Nota 15: Relatórios detalhados: Prepara relatórios detalhados sobre as condições de segurança no trabalho, recomendações de melhorias e ações correctivas implementadas, fornecendo documentação clara e precisa para a administração da empresa.</p>
-----	---

*Técnico de informática e de sistemas de informação* - Este profissional altamente qualificado, com formação especializada, atua em diversas áreas essenciais dentro do campo dos sistemas de informação. Como especialista em organização e métodos, ele analisa as necessidades dos usuários, avalia a importância das informações disponíveis e define requisitos para sistemas de informação, incluindo cadernos de encargos e atualizações necessárias. No papel de analista de sistemas, o técnico explora a viabilidade técnica, económica e operacional dos projetos, assegurando os recursos necessários para sua execução, implantação e manutenção. Além disso, como orgânico, ele dedica-se ao estudo dos sistemas de informação, planeando etapas de processamento e tratamentos de dados, e especifica programas que irão formar as aplicações, realizando testes e modificações conforme necessário. Na área de *software*, o técnico investiga *software* base e rotinas utilitárias, avaliando a sua aplicabilidade e desenvolvendo módulos de uso geral. Já como técnico de exploração, ele estuda os serviços relacionados à produção computacional e os trabalhos a serem realizados, definindo programas de exploração para otimizar a produção e a rentabilidade dos equipamentos, além de supervisionar circuitos, controle de documentos e métodos operacionais. Cada uma dessas funções é vital para garantir a eficácia e eficiência dos sistemas de informação nas organizações/Técnico profissional/Profissionais altamente qualificados. Nível 4.

Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:

Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico de informática e de sistemas de informação» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir analista de sistemas, coordenador de TI, ou especialista em sistemas de informação;

Nota 2: Análise de necessidades dos usuários: Como especialista em organização e métodos, este profissional analisa as necessidades dos usuários, avaliando a importância das informações disponíveis para definir requisitos para sistemas de informação;

Nota 3: Definição de requisitos: Define requisitos para sistemas de informação, incluindo cadernos de encargos e atualizações necessárias, garantindo que os sistemas atendam às necessidades dos usuários e da empresa;

Nota 4: Viabilidade de projetos: No papel de analista de sistemas, explora a viabilidade técnica, económica e operacional dos projetos, assegurando os recursos necessários para sua execução, implantação e manutenção;

Nota 5: Planeamento de sistemas: Como orgânico, dedica-se ao estudo dos sistemas de informação, planeando etapas de processamento e tratamentos de dados, e especifica programas que irão formar as aplicações;

Nota 6: Testes e modificações: Realiza testes e modificações nos sistemas de informação conforme necessário, garantindo que os sistemas funcionem corretamente e atendam às necessidades dos usuários;

Nota 7: Investigação de *software*: Na área de *software*, investiga *software* base e rotinas utilitárias, avaliando a sua aplicabilidade e desenvolvendo módulos de uso geral para melhorar a eficiência dos sistemas;

Nota 8: Otimização da produção: Como técnico de exploração, estuda os serviços relacionados à produção computacional e os trabalhos a serem realizados, definindo programas de exploração para otimizar a produção e a rentabilidade dos equipamentos;

Nota 9: Supervisão de circuitos e documentos: Supervisiona circuitos, controle de documentos e métodos operacionais, assegurando a conformidade com os padrões e regulamentos internos e externos;

Nota 10: Adoção de novas tecnologias: Envolve-se na atualização e na adoção de novas tecnologias para melhorar a eficiência e a segurança dos processos industriais;

Nota 11: Formação de equipas: Desempenha um papel fundamental na formação de equipas, transmitindo conhecimentos técnicos e promovendo práticas de trabalho seguras dentro da organização;

Nota 12: Desenvolvimento de soluções de *software*: Desenvolve soluções de *software* que atendam às necessidades específicas da empresa, desde a concepção até a implementação e manutenção;

Nota 13: Monitoramento contínuo: Realiza monitoramento contínuo dos sistemas de informação para identificar e resolver problemas de forma proativa, garantindo a continuidade das operações;

Nota 14: Gestão de projetos de TI: Coordena e gerencia projetos de TI, garantindo que sejam concluídos dentro do prazo e do orçamento previstos, atendendo aos objetivos e requisitos definidos;

Nota 15: Documentação de intervenções: Documenta cada intervenção e atualização dos sistemas de informação por meio de fichas técnicas detalhadas, assegurando um registro preciso e acessível para futuras referências.

VII

VII	<p><i>Técnico de qualidade</i> - Este profissional é essencial para garantir a excelência em todos os aspectos da produção dentro de uma empresa. Ele organiza e implementa procedimentos meticolosos que asseguram a qualidade das matérias-primas, dos produtos semi-acabados e acabados, além de participar ativamente no processo de certificação. O técnico de qualidade está profundamente envolvido na melhoria contínua dos métodos de produção, na organização dos processos produtivos e na otimização do uso de equipamentos e máquinas para maximizar a qualidade final dos produtos ou serviços. Além disso, realiza ou acompanha auditorias internas e colabora estreitamente com as entidades certificadoras para garantir o cumprimento dos padrões de qualidade estabelecidos. A sua atuação é fundamental para o desenvolvimento de produtos e serviços que não apenas atendam, mas superem as expectativas dos clientes e os requisitos regulamentares. Com um foco constante na inovação e eficiência, o técnico de qualidade desempenha um papel crucial na manutenção da competitividade da empresa no mercado, garantindo que a qualidade seja um diferencial permanente em seus produtos/Técnico profissional/Profissionais altamente qualificados. Nível 4.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico de qualidade» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir coordenador de qualidade, gestor de qualidade, ou especialista em controlo de qualidade;</p> <p>Nota 2: Organização e implementação de procedimentos: Este profissional organiza e implementa procedimentos meticolosos que asseguram a qualidade das matérias-primas, dos produtos semi-acabados e acabados, garantindo conformidade com os padrões estabelecidos;</p> <p>Nota 3: Processo de certificação: Participa ativamente no processo de certificação, assegurando que todos os produtos e processos atendam às normas de qualidade exigidas pelas entidades certificadoras;</p> <p>Nota 4: Melhoria contínua: Envolvido na melhoria contínua dos métodos de produção, o técnico de qualidade trabalha para otimizar os processos produtivos e o uso de equipamentos e máquinas;</p> <p>Nota 5: Auditorias internas: Realiza ou acompanha auditorias internas para verificar a conformidade com os padrões de qualidade e identificar áreas de melhoria;</p> <p>Nota 6: Colaboração com entidades certificadoras: Colabora estreitamente com as entidades certificadoras, garantindo o cumprimento dos padrões de qualidade estabelecidos e mantendo as certificações atualizadas;</p> <p>Nota 7: Desenvolvimento de produtos e serviços: Contribui para o desenvolvimento de produtos e serviços que superem as expectativas dos clientes e os requisitos regulamentares, mantendo a competitividade da empresa no mercado;</p> <p>Nota 8: Inovação e eficiência: Com um foco constante na inovação e eficiência, o técnico de qualidade trabalha para implementar novas tecnologias e métodos que melhorem a qualidade dos produtos;</p> <p>Nota 9: Otimização de equipamentos e máquinas: Otimiza o uso de equipamentos e máquinas para maximizar a qualidade final dos produtos ou serviços, assegurando a excelência em todas as etapas de produção;</p> <p>Nota 10: Supervisão de procedimentos de qualidade: Supervisiona a execução dos procedimentos de qualidade, garantindo que todas as etapas do processo produtivo sigam as normas estabelecidas;</p> <p>Nota 11: Promoção de cultura de qualidade: Implementa melhores práticas de qualidade, promovendo uma cultura de qualidade dentro da organização;</p> <p>Nota 12: Análise de dados de qualidade: Analisa dados de qualidade para identificar tendências e áreas de melhoria, usando essas informações para ajustar processos e aumentar a eficiência;</p> <p>Nota 13: Gestão de não conformidades: Gerencia não conformidades, investigando causas raiz e implementando ações corretivas e preventivas para evitar recorrências;</p> <p>Nota 14: Formação e formação: Responsável pela formação e formação dos colaboradores em procedimentos de qualidade, garantindo que todos compreendam e sigam as normas estabelecidas;</p> <p>Nota 15: Documentação e rastreabilidade: Mantém documentação detalhada dos processos de qualidade, auditorias e certificações, assegurando a rastreabilidade e conformidade com os requisitos regulatórios.</p>
-----	---

VII	<p><i>Técnico comercial/medidor orçamentista</i> - Este profissional é essencial no apoio às atividades comerciais e na elaboração de orçamentos precisos. Especializa-se em medir, quantificar e estimar custos de materiais, mão de obra e outros recursos necessários para projetos na área de madeira e mobiliário. Participa ativamente no processo de vendas, desde a identificação das necessidades dos clientes até à negociação e finalização de contratos. O técnico comercial/medidor orçamentista prepara propostas comerciais detalhadas, garantindo que todas as especificações técnicas e requisitos dos clientes sejam atendidos. Trabalha em estreita colaboração com produção e logística para garantir que os projetos sejam viáveis e executados dentro dos prazos e orçamentos estabelecidos. Além de criar orçamentos precisos, analisa os custos reais dos projetos em andamento, identificando desvios e propondo soluções para otimizar os recursos. Realiza estudos de mercado e análises de tendências para assegurar preços e propostas comerciais competitivas. Este profissional fornece apoio técnico e comercial aos clientes, esclarecendo dúvidas e oferecendo soluções personalizadas. Seu papel é crucial para garantir a satisfação dos clientes e o sucesso comercial da empresa. O técnico comercial/medidor orçamentista se dedica à formação contínua, mantendo-se atualizado com as melhores práticas e novas tecnologias na área de medição e orçamento. Este compromisso com o desenvolvimento profissional garante serviços de alta qualidade e inovação constante. O técnico comercial/medidor orçamentista deve alinhar-se com os mais altos padrões éticos e legais, assegurando práticas comerciais transparentes, justas e conformes com as regulamentações vigentes.»/Técnico profissional/Profissionais altamente qualificados. Nível 4.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico comercial/medidor orçamentista» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. as alternativas podem incluir consultor comercial, gestor de orçamentos, ou coordenador de vendas;</p> <p>Nota 2: Preparação de propostas comerciais: Este profissional é responsável pela preparação de propostas comerciais detalhadas, assegurando que todas as especificações técnicas e requisitos dos clientes sejam atendidos;</p> <p>Nota 3: Recolha de dados e medição: Envolve-se na recolha de dados e medição de materiais, quantificando e estimando custos de materiais, mão de obra e outros recursos necessários para projetos;</p> <p>Nota 4: Colaboração com produção e logística: Trabalha em estreita colaboração com os departamentos de produção e logística para garantir a viabilidade e execução dos projetos dentro dos prazos e orçamentos estabelecidos;</p> <p>Nota 5: Análise de custos: Analisa os custos reais dos projetos em andamento, identificando desvios e propondo soluções para otimizar os recursos;</p> <p>Nota 6: Estudos de mercado e tendências: Realiza estudos de mercado e análises de tendências para assegurar que os preços e propostas comerciais da empresa sejam competitivos;</p> <p>Nota 7: Apoio técnico e comercial: Fornece apoio técnico e comercial aos clientes, esclarecendo dúvidas e oferecendo soluções personalizadas para garantir a satisfação dos clientes;</p> <p>Nota 8: Formação contínua: Participa em formações e <i>workshop</i> para aperfeiçoar as suas habilidades e conhecimentos, mantendo-se atualizado sobre novas técnicas e tecnologias na área de medição e orçamento;</p> <p>Nota 9: Ferramentas e tecnologias: Utiliza ferramentas e tecnologias avançadas para criar orçamentos precisos e gerir propostas comerciais de forma eficiente;</p> <p>Nota 10: Comunicação Eficaz: Promove uma comunicação eficaz com clientes e outros departamentos da empresa, assegurando que todas as partes estejam alinhadas e informadas sobre o andamento dos projetos;</p> <p>Nota 11: Negociação de contratos: Envolve-se na negociação de contratos, assegurando que os termos sejam favoráveis para a empresa e satisfatórios para os clientes;</p> <p>Nota 12: Gestão de projetos: Coordena e gere projetos desde a fase inicial até à conclusão, garantindo a conformidade com os prazos, orçamentos e requisitos técnicos;</p> <p>Nota 13: Conformidade com normas e regulamentos: Assegura que todas as atividades estejam em conformidade com as normas e regulamentos aplicáveis, promovendo práticas comerciais transparentes e justas;</p> <p>Nota 14: Alinhamento com objetivos estratégicos: Trabalha alinhado com os objetivos estratégicos da empresa, garantindo que as suas atividades contribuam para o crescimento e sucesso da organização;</p> <p>Nota 15: Inovação e melhoria contínua: Promove a inovação e a melhoria contínua nos processos de orçamentação e vendas, adotando novas tecnologias e métodos para aumentar a eficiência e a competitividade da empresa.</p>
-----	--

VII	<p><i>Técnico de saúde/enfermeiro</i> - Este profissional, com formação nas áreas da saúde, desempenha um papel crucial na promoção e manutenção da saúde dos colaboradores dentro do ambiente de trabalho. Responsável por implementar ações preventivas e intervir de forma eficaz em situações de primeiros socorros, sinistro e doença, o técnico de saúde ou enfermeiro monitoriza a saúde dos trabalhadores, conduz e assegura avaliações de saúde periódicas e responde prontamente a emergências médicas. Além de administrar cuidados básicos e monitorizar condições crónicas, ele assegura a realização ou acompanhamento de exames internos de diagnóstico sobre as condições físicas e de saúde dos trabalhadores, monitoriza a prática de atividades físicas e de nutrição saudáveis, bem como trabalha em conjunto com outros profissionais de saúde para desenvolver programas de recuperação física e de bem-estar que aumentem a qualidade de vida no trabalho. Este profissional também é essencial na educação dos colaboradores sobre práticas de saúde e segurança, desempenhando um papel ativo na prevenção de sinistros, doenças ocupacionais e na promoção de um ambiente de trabalho saudável. A sua atuação é fundamentada em princípios éticos e baseada em evidências, garantindo uma abordagem integral e humanizada ao cuidado, essencial para o desempenho e satisfação dos colaboradores/Técnico profissional/Profissionais altamente qualificados. Nível 4.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico de saúde/enfermeiro» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir coordenador de saúde ocupacional, especialista em saúde laboral, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Implementação de ações preventivas: Este profissional é responsável por implementar ações preventivas de saúde no ambiente de trabalho, visando a prevenção de doenças e a promoção do bem-estar geral dos colaboradores;</p> <p>Nota 3: Atuação em emergências médicas: Atua de forma eficaz em situações de primeiros socorros, sinistro e doença, garantindo uma resposta rápida e adequada a emergências médicas no local de trabalho;</p> <p>Nota 4: Monitorização da saúde dos trabalhadores: Monitoriza a saúde dos trabalhadores, conduzindo e assegurando avaliações periódicas de saúde, bem como o acompanhamento de condições crónicas e a realização de exames internos de diagnóstico;</p> <p>Nota 5: Promoção de estilo de vida saudável: Promove práticas de atividades físicas e de nutrição saudáveis, incentivando os trabalhadores a manterem um estilo de vida equilibrado e ativo;</p> <p>Nota 6: Desenvolvimento de programas de bem-estar: Colabora com outros profissionais de saúde para desenvolver programas de recuperação física e de bem-estar, aumentando a qualidade de vida dos colaboradores no ambiente de trabalho;</p> <p>Nota 7: Educação em saúde e segurança: Essencial na educação dos colaboradores sobre práticas de saúde e segurança, desempenhando um papel ativo na prevenção de sinistros e doenças ocupacionais;</p> <p>Nota 8: Promoção de ambiente de trabalho saudável: Promove um ambiente de trabalho saudável, implementando medidas que garantam a segurança e o bem-estar dos trabalhadores;</p> <p>Nota 9: Abordagem integral e humanizada: Atua com base em princípios éticos e evidências científicas, assegurando uma abordagem integral e humanizada ao cuidado dos trabalhadores;</p> <p>Nota 10: Administração de cuidados básicos: Administra cuidados básicos e monitoriza condições crónicas, garantindo que os trabalhadores recebam o suporte necessário para manter sua saúde;</p> <p>Nota 11: Trabalho em equipa de saúde: Trabalha em conjunto com outros profissionais de saúde, integrando esforços para promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores;</p> <p>Nota 12: Resposta a emergências médicas: Responde prontamente a emergências médicas, garantindo que todas as situações de saúde sejam tratadas de forma rápida e eficiente;</p> <p>Nota 13: Avaliações de saúde periódicas: Conduz e assegura avaliações de saúde periódicas, identificando possíveis riscos e implementando medidas preventivas;</p> <p>Nota 14: Desenvolvimento de programas de recuperação: Desenvolve programas de recuperação física, ajudando os trabalhadores a recuperarem-se de lesões e a manterem-se saudáveis;</p> <p>Nota 15: Melhoria da qualidade de vida no trabalho: Aumenta a qualidade de vida no trabalho, através de programas de bem-estar e de prevenção de doenças, assegurando que os trabalhadores possam desempenhar suas funções de maneira saudável e satisfatória.</p>
-----	---

VII	<p><i>Técnico de gestão da produção em madeira e mobiliário</i> - O técnico de gestão da produção em madeira e mobiliário planeia, coordena e supervisiona todas as etapas do processo produtivo no setor, garantindo eficiência, qualidade e cumprimento de prazos. As suas responsabilidades incluem elaborar planos de produção, gerir recursos humanos, materiais e equipamentos, monitorizar todas as fases do processo produtivo, implementar procedimentos de controlo de qualidade, coordenar e orientar equipas de produção, garantir a manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos, analisar indicadores de desempenho, controlar os níveis de stokes, assegurar a conformidade com regulamentações de segurança e ambientais, identificar oportunidades de inovação e melhorias nos processos produtivos e negociar com fornecedores para garantir a qualidade e pontualidade no fornecimento de matérias-primas. As competências necessárias incluem conhecimento técnico dos processos de produção, habilidades de planeamento, gestão de pessoas, controlo de qualidade, análise de dados e capacidade de inovação. A formação mínima requerida é técnica profissional ou superior em engenharia de produção, gestão industrial, tecnologia da madeira ou áreas afins, com conhecimentos em gestão da produção, controlo de qualidade e manutenção de equipamentos. Experiência prática em gestão de produção no setor de madeira e mobiliário, familiaridade com técnicas de planeamento, controlo de produção, gestão de inventários e liderança de equipas são essenciais/Técnico profissional/Profissionais altamente qualificados. Nível 4.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação de «técnico de gestão da produção em madeira e mobiliário» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir coordenador de produção, gestor de linha de produção ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Elaboração de planos de produção: Este profissional é responsável por elaborar planos de produção detalhados, assegurando que todos os recursos sejam utilizados de maneira eficiente e que os prazos sejam cumpridos;</p> <p>Nota 3: Gestão de recursos: Gere recursos humanos, materiais e equipamentos, garantindo a alocação adequada e a utilização eficiente para maximizar a produtividade e minimizar os desperdícios;</p> <p>Nota 4: Monitorização do processo produtivo: Monitoriza todas as fases do processo produtivo, desde a entrada de matérias-primas até a saída de produtos acabados, assegurando a conformidade com os padrões de qualidade;</p> <p>Nota 5: Controlo de qualidade: Implementa e supervisiona procedimentos de controlo de qualidade para garantir que os produtos finais atendam aos padrões estabelecidos pela empresa e pelas regulamentações do setor;</p> <p>Nota 6: Coordenação e orientação de equipas: Coordena e orienta as equipas de produção, promovendo um ambiente de trabalho colaborativo e eficiente, e assegurando que todos os membros da equipa estejam alinhados com os objetivos de produção;</p> <p>Nota 7: Manutenção de equipamentos: Garante a realização de manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos, minimizando o tempo de inatividade e prolongando a vida útil das máquinas;</p> <p>Nota 8: Análise de indicadores de desempenho: Analisa indicadores de desempenho, como eficiência, produtividade e qualidade, utilizando esses dados para identificar áreas de melhoria e implementar ações corretivas;</p> <p>Nota 9: Controlo de stock: Controla os níveis de stock de matérias-primas e produtos acabados, assegurando a disponibilidade dos materiais necessários para a produção e evitando excessos ou faltas;</p> <p>Nota 10: Conformidade com regulamentações: Assegura a conformidade com todas as regulamentações de segurança e ambientais, garantindo que a produção seja realizada de maneira segura e sustentável;</p> <p>Nota 11: Inovação e melhoria contínua: Identifica oportunidades de inovação e melhorias nos processos produtivos, implementando novas técnicas e tecnologias para aumentar a eficiência e a qualidade;</p> <p>Nota 12: Negociação com fornecedores: Negocia com fornecedores para garantir a qualidade e pontualidade no fornecimento de matérias-primas, mantendo boas relações comerciais e assegurando a continuidade da produção;</p> <p>Nota 13: Conhecimento técnico: Possui conhecimento técnico detalhado dos processos de produção de madeira e mobiliário, bem como habilidades de planeamento e gestão de pessoas;</p> <p>Nota 14: Formação técnica: Requer formação mínima técnica profissional ou superior em engenharia de produção, gestão industrial, tecnologia da madeira ou áreas afins, com conhecimentos em gestão da produção, controlo de qualidade e manutenção de equipamentos;</p> <p>Nota 15: Experiência prática: Experiência prática em gestão de produção no setor de madeira e mobiliário é essencial, assim como familiaridade com técnicas de planeamento, controlo de produção, gestão de inventários e liderança de equipas.</p>
-----	--

*Técnico de programação e operação em máquinas (CNC)* - Profissional altamente qualificado para as indústrias de madeira e mobiliário responsável por operar máquinas de controlo numérico computadorizado (CNC). Este técnico especializa-se na programação, operação e monitorização de máquinas CNC que requerem um elevado nível de conhecimento técnico para interpretar corretamente desenhos técnicos, cumprir com os requisitos de segurança e realizar cálculos necessários para a fabricação precisa de componentes. Suas principais atividades incluem a configuração de máquinas, controlo de qualidade, e manutenção regular para assegurar operações conforme as especificações técnicas e a qualidade exigida. Além disso, o técnico de programação CNC segue estritamente as ordens de serviço, gere o abastecimento de matérias-primas, e cuida do descarregamento de componentes maquinados, garantindo a eficiência e a precisão na produção de peças utilizadas em mobiliário de luxo, carpintaria e decoração. Este profissional deve possuir um diploma técnico em mecatrónica, automação industrial ou programação CNC, com cursos complementares específicos que aprimoram suas habilidades em programação e operação de máquinas CNC/Técnico profissional/Profissionais altamente qualificados. Nível 4.

Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:

Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico de programação e operação em máquinas (CNC)» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir programador CNC, operador de máquinas CNC, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;

Nota 2: Interpretação de desenhos técnicos: Este profissional deve possuir a habilidade de interpretar corretamente desenhos técnicos, garantindo que todos os parâmetros sejam seguidos com precisão para a produção de componentes;

Nota 3: Programação das máquinas CNC: Responsável pela programação das máquinas CNC, utilizando *software* específico para definir os movimentos e operações que as máquinas irão realizar;

Nota 4: Configuração de máquinas CNC: Configura as máquinas CNC de acordo com as especificações técnicas e requisitos de cada projeto, ajustando parâmetros como velocidade, alimentação e ferramentas;

Nota 5: Operação e monitorização: Opera e monitora as máquinas CNC durante o processo de fabricação, assegurando que as operações sejam realizadas conforme as especificações técnicas e de qualidade;

Nota 6: Controlo de qualidade: Implementa procedimentos de controlo de qualidade rigorosos, inspecionando os componentes fabricados para garantir que atendam aos padrões de qualidade estabelecidos;

Nota 7: Manutenção das máquinas: Realiza a manutenção regular das máquinas CNC, garantindo que estejam sempre em condições operacionais ideais e minimizando o tempo de inatividade;

Nota 8: Cumprimento das ordens de serviço: Segue estritamente as ordens de serviço, garantindo que todas as etapas do processo de produção sejam executadas de acordo com o planeamento e as especificações;

Nota 9: Abastecimento de matérias-primas: Gere o abastecimento de matérias-primas, assegurando que os materiais necessários estejam disponíveis e prontos para uso nas máquinas CNC;

Nota 10: Descarregamento de componentes: Cuida do descarregamento de componentes maquinados, garantindo que sejam armazenados ou transportados adequadamente para as próximas etapas do processo produtivo;

Nota 11: Eficiência e precisão na produção: Assegura a eficiência e a precisão na produção de peças, utilizando máquinas CNC para fabricar componentes de alta qualidade para mobiliário de luxo, carpintaria e decoração;

Nota 12: Formação técnica: Deve possuir um diploma técnico em mecatrónica, automação industrial ou programação CNC, complementado por cursos específicos que aprimoram suas habilidades em programação e operação de máquinas CNC;

Nota 13: Conhecimentos técnicos: Possui conhecimentos técnicos avançados em mecatrónica, automação industrial, e programação CNC, essenciais para desempenhar suas funções com competência;

Nota 14: Cumprimento de normas de segurança: Cumpre rigorosamente os requisitos de segurança, garantindo um ambiente de trabalho seguro para si e para os colegas;

Nota 15: Atualização contínua: Mantém-se atualizado com as últimas tecnologias e técnicas de programação CNC, garantindo que as operações estejam alinhadas com as melhores práticas da indústria.

VII

VIII	<p><i>Assistente técnico comercial</i> - É o profissional que, predominantemente fora do estabelecimento, apresenta a empresa, os seus serviços e produtos aos potenciais clientes, sugere soluções, afere necessidades e apresenta orçamentos, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal, incluindo as formalidades contratuais. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios e memórias descritivas sobre as transações comerciais que efectua. Visita e apoia os clientes assim como regista e acompanha reclamações. Inclui qualquer outro serviço, tarefa ou função normal ao funcionamento da área respetiva/Técnico/Profissionais qualificados. Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «assistente técnico comercial» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir representante comercial, consultor de vendas, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Apresentação da empresa: Este profissional é responsável por apresentar a empresa, os seus serviços e produtos aos potenciais clientes, destacando as vantagens competitivas e características únicas que atendem às necessidades dos clientes;</p> <p>Nota 3: Avaliação de necessidades: Avalia as necessidades dos clientes e sugere soluções adequadas, proporcionando orçamentos detalhados que refletem as especificações e requisitos do cliente;</p> <p>Nota 4: Promoção e venda: Promove e vende mercadorias ou serviços, utilizando técnicas de vendas eficazes para alcançar as metas comerciais da empresa;</p> <p>Nota 5: Formalidades contratuais: Lida com as formalidades contratuais necessárias para a realização das vendas, assegurando que todos os acordos sejam documentados corretamente e de acordo com as políticas da empresa;</p> <p>Nota 6: Comunicação interna: Transmite as encomendas recebidas ao escritório central ou à delegação responsável, garantindo a rápida e eficiente comunicação entre o campo e a administração;</p> <p>Nota 7: Relatórios e memórias: Elabora e envia relatórios detalhados e memórias descritivas sobre as transações comerciais, proporcionando informações valiosas para a análise e melhoria contínua dos processos de vendas;</p> <p>Nota 8: Suporte ao cliente: Visita e apoia os clientes, oferecendo suporte contínuo para garantir a satisfação e resolver quaisquer problemas ou reclamações que possam surgir;</p> <p>Nota 9: Gestão de reclamações: Regista e acompanha as reclamações dos clientes, trabalhando para resolver problemas de forma eficaz e manter a confiança e lealdade dos clientes;</p> <p>Nota 10: Tarefas diversas: Inclui qualquer outro serviço, tarefa ou função normal ao funcionamento da área respectiva, demonstrando flexibilidade e adaptabilidade para atender às necessidades dinâmicas da empresa;</p> <p>Nota 11: Conhecimentos técnicos: Deve possuir conhecimentos técnicos detalhados sobre os produtos e serviços oferecidos pela empresa, bem como sobre as necessidades e comportamentos dos clientes;</p> <p>Nota 12: Habilidades de comunicação: Habilidades avançadas de comunicação são essenciais para interagir eficazmente com clientes e colegas, apresentando informações de maneira clara e persuasiva;</p> <p>Nota 13: Planeamento e organização: Capacidade de planeamento e organização para gerir visitas a clientes, agendar reuniões e cumprir prazos de entrega e metas de vendas;</p> <p>Nota 14: Uso de ferramentas tecnológicas: Proficiente no uso de ferramentas tecnológicas, como <i>software</i> de CRM e plataformas de comunicação digital, para apoiar as atividades comerciais e de vendas;</p> <p>Nota 15: Adaptabilidade e resiliência: Demonstra adaptabilidade e resiliência ao lidar com mudanças no mercado, desafios de vendas e necessidades dos clientes, mantendo uma abordagem positiva e proativa.</p>
------	---

VIII	<p><i>Técnico de apoio corporativo/administrativo</i> - Este profissional desempenha um papel essencial na execução de uma ampla gama de tarefas corporativas, administrativas e financeiras, agindo como suporte fundamental da gerência ou do respetivo responsável, conforme o caso, pelas áreas de orçamentação, comercial na compra e venda, recursos humanos, legislação, finanças, contabilidade e fiscalidade. É responsável por realizar tarefas de arquivo, lançamentos informáticos, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos, este técnico também pode apoiar na gestão das relações com colaboradores, fornecedores, clientes e outros terceiros, tomando decisões correntes que são cruciais para o fluxo de trabalho diário. Além de redigir relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos administrativos, dando-lhes o devido seguimento, o técnico classifica e compila dados necessários para responder a correspondências, prepara documentos para depósitos e pagamentos, encomendas, distribuição e regularização de compras e vendas. Recebe pedidos de informações e encaminha-os às pessoas ou serviços competentes, procede a cobranças, emite recibos e apoia na realização de operações de tesouraria. Ele ainda elabora resumos das operações efetuadas para informar a gestão superior, atende candidatos a vagas de emprego, informando-os sobre as condições de admissão, e realiza registos e processamentos relacionados com os colaboradores. Adicionalmente, preenche formulários oficiais e organiza arquivos de documentos importantes como notas de entrega, recibos e cartas, contribuindo para a manutenção de registos precisos e a elaboração de dados estatísticos. A atuação deste técnico é vital para garantir a eficiência administrativa e a conformidade com os regulamentos, apoiando o funcionamento global da organização/Técnico/Profissionais qualificados. Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico de apoio corporativo/administrativo» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir assistente corporativo, assistente administrativo e financeiro, técnico de administração e finanças, técnico de gestão intermédia, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Papel essencial: Este profissional desempenha um papel essencial na execução de uma ampla gama de tarefas administrativas e financeiras, apoiando áreas como orçamentação, comercial, recursos humanos, legislação, finanças, contabilidade e fiscalidade;</p> <p>Nota 3: Tarefas administrativas: Responsável por realizar tarefas de arquivo, lançamentos informáticos, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos, garantindo a precisão e organização dos registos da empresa;</p> <p>Nota 4: Gestão de relações: Apoia na gestão das relações com colaboradores, fornecedores, clientes e outros terceiros, tomando decisões correntes que são cruciais para o fluxo de trabalho diário;</p> <p>Nota 5: Redação de documentos: Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos administrativos, dando-lhes o devido seguimento e assegurando a comunicação eficaz dentro e fora da organização;</p> <p>Nota 6: Classificação e compilação de dados: Classifica e compila dados necessários para responder a correspondências, prepara documentos para depósitos e pagamentos, encomendas, distribuição e regularização de compras e vendas;</p> <p>Nota 7: Atendimento e tesouraria: Recebe pedidos de informações e encaminha-os às pessoas ou serviços competentes, procedendo a cobranças, emitindo recibos e apoiando na realização de operações de tesouraria;</p> <p>Nota 8: Elaboração de resumos: Elabora resumos das operações efetuadas para informar a gestão superior, garantindo que os gestores tenham acesso a informações precisas e oportunas;</p> <p>Nota 9: Atendimento a candidatos: Atende candidatos a vagas de emprego, informando-os sobre as condições de admissão, e realiza registos e processamentos relacionados com os colaboradores;</p> <p>Nota 10: Preenchimento de Formulários: Preenche formulários oficiais e organiza arquivos de documentos importantes como notas de entrega, recibos e cartas, contribuindo para a manutenção de registos precisos;</p> <p>Nota 11: Dados estatísticos: Contribui para a elaboração de dados estatísticos, proporcionando insights valiosos para a análise e tomada de decisões estratégicas;</p> <p>Nota 12: Eficiência administrativa: A atuação deste técnico é vital para garantir a eficiência administrativa, apoiando o funcionamento global da organização e assegurando a conformidade com os regulamentos;</p> <p>Nota 13: Conformidade com regulamentos: Assegura que todas as operações administrativas e financeiras estejam em conformidade com os regulamentos aplicáveis, promovendo a integridade e a legalidade das operações da empresa;</p> <p>Nota 14: Competências técnicas: Deve possuir competências técnicas avançadas em ferramentas informáticas e <i>software</i> de contabilidade e finanças, para garantir a eficiência no desempenho das suas funções;</p> <p>Nota 15: Habilidades de comunicação: Habilidades de comunicação eficazes são essenciais para interagir com diferentes departamentos e partes interessadas, garantindo uma coordenação eficiente e a resolução de problemas.</p>
------	---

VIII	<p><i>Técnico de apoio informático</i> - Este profissional é responsável pela operação, manutenção e reparação de redes de sistemas e pela prestação de suporte técnico aos utilizadores. Opera e mantém sistemas de comunicações de dados, apoia os utilizadores na resolução de problemas com a rede, sistemas operativos e comunicação de dados. Identifica áreas que necessitam de atualização de equipamentos e programas informáticos, instala equipamento de computador, programas de rede, sistemas operativos e aplicações. Executa a abertura, fecho, segurança e recuperação de problemas em redes de computadores. Além disso, desempenha um papel crucial na formação de utilizadores, assegurando que estes saibam como operar corretamente os sistemas e as aplicações, promovendo a eficiência e a segurança no uso dos recursos informáticos da empresa/Técnico/Profissionais qualificados. Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico de apoio informático» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir suporte técnico de TI, técnico de redes e sistemas, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Responsável pela operação e manutenção: Este profissional é responsável pela operação e manutenção de redes de sistemas, assegurando que todos os componentes funcionem corretamente e de forma eficiente;</p> <p>Nota 3: Suporte técnico aos utilizadores: Presta suporte técnico aos utilizadores, ajudando na resolução de problemas relacionados com a rede, sistemas operativos e comunicação de dados, promovendo a continuidade das operações;</p> <p>Nota 4: Atualização de equipamentos e programas: Identifica áreas que necessitam de atualização de equipamentos e programas informáticos, garantindo que a infraestrutura tecnológica da empresa esteja sempre atualizada e eficiente;</p> <p>Nota 5: Instalação de equipamentos e programas: Instala equipamentos de computador, programas de rede, sistemas operativos e aplicações, assegurando que todas as instalações sejam feitas de acordo com as especificações técnicas;</p> <p>Nota 6: Abertura, fecho e recuperação de problemas: Executa a abertura, fecho, segurança e recuperação de problemas em redes de computadores, garantindo a integridade e a segurança dos dados e sistemas;</p> <p>Nota 7: Formação de utilizadores: Desempenha um papel crucial na formação de utilizadores, assegurando que estes saibam como operar corretamente os sistemas e as aplicações, promovendo a eficiência e a segurança no uso dos recursos informáticos da empresa;</p> <p>Nota 8: Resolução de problemas técnicos e manutenção preventiva: Envolve-se na resolução de problemas técnicos e na manutenção preventiva, antecipando e prevenindo possíveis falhas nos sistemas informáticos;</p> <p>Nota 9: Documentação e relatórios: Documenta todas as intervenções técnicas e elabora relatórios detalhados sobre o estado das redes e sistemas, ajudando na tomada de decisões informadas sobre a gestão de TI;</p> <p>Nota 10: Implementação de políticas de segurança: Implementa políticas de segurança de TI, garantindo que as melhores práticas sejam seguidas para proteger os dados e sistemas da empresa;</p> <p>Nota 11: Apoio a projetos de TI: Apoia projetos de TI, participando no planeamento e implementação de novas soluções tecnológicas, alinhando as necessidades empresariais com as capacidades tecnológicas;</p> <p>Nota 12: Monitorização e otimização: Monitoriza o desempenho das redes e sistemas, identificando e implementando melhorias para otimizar a eficiência e a confiabilidade dos recursos de TI;</p> <p>Nota 13: Gestão de inventário: Gere o inventário de equipamentos e <i>software</i> de TI, assegurando que todos os recursos estejam devidamente contabilizados e em bom estado de funcionamento;</p> <p>Nota 14: Atualização sobre novas tecnologias: Mantém-se atualizado sobre novas tecnologias e tendências em TI, aplicando inovações que possam beneficiar a empresa;</p> <p>Nota 15: Suporte remoto e presencial: Fornece suporte tanto remoto quanto presencial, garantindo que os problemas técnicos dos utilizadores sejam resolvidos de forma eficaz e rápida, independentemente da localização.</p>
------	---

<p><i>Técnico de restauração e serviços alimentares</i> - Este profissional é essencial na gestão e operação dos serviços de alimentação dentro das indústrias de madeira e mobiliário, onde desempenha um papel central na preparação e confeção de refeições e na elaboração das ementas. Responsável não só pela culinária, mas também pela manutenção da higiene nas instalações de preparação de alimentos, ele garante que tanto o ambiente quanto os outros profissionais do setor atendam aos rigorosos padrões de limpeza e apresentação. Além das suas funções na cozinha, este profissional pode ser encarregado de organizar e orientar o trabalho de uma equipa, assegurando que todos os processos, desde a recepção de ingredientes até o serviço de refeições, sejam eficientes e de alta qualidade. Ele também pode estar envolvido na gestão de inventários, na seleção de fornecedores e na compra de ingredientes, sempre selecionando produtos que alinhem a qualidade com o custo-benefício. A interação com os funcionários e clientes é uma parte significativa do seu trabalho, exigindo habilidades de comunicação e serviço ao cliente para criar uma experiência de refeição positiva e acolhedora. Este profissional é também responsável por cumprir todas as normas de saúde e segurança alimentar, e pode participar ativamente na formação de novos colaboradores sobre práticas adequadas de manipulação e preparação de alimentos. A sua atuação é crucial para o bem-estar e satisfação dos colaboradores da empresa, influenciando diretamente no moral e na produtividade ao proporcionar refeições nutritivas e balanceadas. Por fim, o técnico de restauração e serviços alimentares desempenha um papel vital na promoção de uma cultura de saúde e bem-estar no ambiente de trabalho/Técnico/Profissionais qualificados. Nível 3.</p>	<p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico de restauração e serviços alimentares» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir chefe de cozinha, gestor de serviços alimentares ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Gestão e operação dos serviços de alimentação: Este profissional é essencial na gestão e operação dos serviços de alimentação, desempenhando um papel central na preparação e confeção de refeições e na elaboração das ementas;</p> <p>Nota 3: Manutenção da higiene: Responsável pela manutenção da higiene nas instalações de preparação de alimentos, garantindo que tanto o ambiente quanto os outros profissionais do setor atendam aos rigorosos padrões de limpeza e apresentação;</p> <p>Nota 4: Organização e orientação de equipa: Pode ser encarregado de organizar e orientar o trabalho de uma equipa, assegurando que todos os processos, desde a recepção de ingredientes até o serviço de refeições, sejam eficientes e de alta qualidade;</p> <p>Nota 5: Gestão de inventários e fornecedores: Envolvido na gestão de inventários, seleção de fornecedores e compra de ingredientes, sempre selecionando produtos que alinhem a qualidade com o custo-benefício;</p> <p>Nota 6: Interação com funcionários e clientes: A interação com funcionários e clientes é uma parte significativa do seu trabalho, exigindo habilidades de comunicação e serviço ao cliente para criar uma experiência de refeição positiva e acolhedora;</p> <p>Nota 7: Cumprimento de normas de segurança alimentar: Responsável por cumprir todas as normas de saúde e segurança alimentar, participando ativamente na formação de novos colaboradores sobre práticas adequadas de manipulação e preparação de alimentos;</p> <p>Nota 8: Bem-estar e satisfação dos colaboradores: A atuação deste profissional é crucial para o bem-estar e satisfação dos colaboradores da empresa, influenciando diretamente no moral e na produtividade ao proporcionar refeições nutritivas e balanceadas;</p> <p>Nota 9: Promoção de saúde e bem-estar: Desempenha um papel vital na promoção de uma cultura de saúde e bem-estar no ambiente de trabalho, incentivando práticas alimentares saudáveis;</p> <p>Nota 10: Planeamento de ementas nutritivas: Encarregado de planear e gerir ementas que atendam às necessidades nutricionais dos colaboradores, garantindo variedade e equilíbrio nas refeições oferecidas;</p> <p>Nota 11: Supervisão dos processos de cozinha: Supervisiona todos os processos de cozinha, desde a preparação até a apresentação dos pratos, assegurando que os padrões de qualidade sejam mantidos;</p> <p>Nota 12: Formação contínua e atualização: Participa em programas de formação contínua e atualização, mantendo-se informado sobre as melhores práticas e novas tendências na área de restauração e serviços alimentares;</p> <p>Nota 13: Gestão eficiente dos custos: Responsável pela gestão eficiente dos custos relacionados com a alimentação, incluindo o controlo de desperdícios e a otimização do uso de recursos;</p> <p>Nota 14: Implementação de inovações culinárias: Implementa inovações culinárias que possam melhorar a qualidade e a atratividade das refeições, contribuindo para um ambiente de trabalho mais satisfatório;</p> <p>Nota 15: Adaptação a requisitos dietéticos: Capaz de adaptar as refeições a requisitos dietéticos específicos dos colaboradores, assegurando que todos tenham acesso a refeições adequadas e nutritivas.</p>
---	--

VIII

*Técnico de manutenção e reparação de património imobiliário* - Este profissional desempenha um papel crucial na conservação e operacionalidade das instalações industriais e sociais da empresa, abrangendo terrenos, parques e edifícios. Equipado com um amplo conjunto de habilidades e competências técnicas, ele executa uma variedade de tarefas de manutenção e reparação que incluem pedreiro, trolha, pintura, canalização, eletricidade e serralaria civil. Na prática de construção e manutenção, realiza trabalhos de alvenaria com tijolo ou blocos, assenta manilhas e tubos, e executa outras tarefas similares. É habilidoso em diversas pinturas em obras, corte e ligação de tubos, soldagem de tubos de chumbo ou plástico e instalações de canalizações em edifícios e instalações industriais. Além disso, lida com ligações elétricas e iluminação, constrói, monta e repara estruturas metálicas, tubulações de combustíveis, ar ou vapor, e realiza a montagem e reparação de ferramentas e moldes usados em processos de forjamento, punção ou estampagem. Este técnico também é responsável pela manutenção da rede interna de eletricidade, onde monta, ajusta, instala, conserva e repara circuitos, máquinas e equipamentos elétricos de comando, corte e proteção. Conduz inspeções periódicas para verificar o funcionamento dos sistemas elétricos e determina as manutenções necessárias, seguindo rigorosamente esquemas e especificações técnicas para assegurar a segurança e eficiência dos sistemas elétricos dos imóveis em diversos ambientes de trabalho. O técnico de manutenção e reparação (edifícios e património imobiliário) é essencial para manter todos os aspectos físicos e funcionais dos imóveis da empresa em condições ótimas de uso e segurança, seguindo padrões técnicos e regulamentos vigentes. Desempenha um papel crítico na prevenção de problemas e na minimização de tempo de inatividade, contribuindo significativamente para a eficiência operacional e a longevidade das instalações empresariais/Técnico/Profissionais qualificados. Nível 3.

Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:

Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico de manutenção e reparação de património imobiliário» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir técnico de manutenção predial, técnico de manutenção de instalações, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;

Nota 2: Tarefas de manutenção e reparação: Este profissional executa uma ampla variedade de tarefas de manutenção e reparação que abrangem alvenaria, pintura, canalização, eletricidade e serralaria civil, assegurando a manutenção integral das instalações;

Nota 3: Habilidades práticas em construção: Realiza trabalhos de alvenaria, assentamento de manilhas e tubos, e outras tarefas similares, demonstrando habilidades práticas em construção e manutenção de infraestruturas;

Nota 4: Pintura e canalização: É habilidoso em diversas pinturas em obras, corte e ligação de tubos, soldagem de tubos de chumbo ou plástico, garantindo a integridade e funcionalidade das canalizações;

Nota 5: Instalação de canalizações: Executa a instalação de canalizações em edifícios e instalações industriais, assegurando o correto funcionamento dos sistemas de abastecimento e escoamento de água;

Nota 6: Ligações elétricas: Lida com ligações elétricas e iluminação, assegurando que todos os componentes elétricos estejam instalados e operacionais conforme as normas de segurança;

Nota 7: Estruturas metálicas e tubulações: Constrói, monta e repara estruturas metálicas, tubulações de combustíveis, ar ou vapor, e realiza a montagem e reparação de ferramentas e moldes usados em processos de forjamento, punção ou estampagem;

Nota 8: Manutenção de sistemas elétricos: É responsável pela manutenção da rede interna de eletricidade, onde monta, ajusta, instala, conserva e repara circuitos, máquinas e equipamentos elétricos de comando, corte e proteção;

Nota 9: Inspeções periódicas: Conduz inspeções periódicas para verificar o funcionamento dos sistemas elétricos e determina as manutenções necessárias, assegurando a continuidade das operações;

Nota 10: Esquemas e especificações técnicas: Segue rigorosamente esquemas e especificações técnicas para assegurar a segurança e eficiência dos sistemas elétricos dos imóveis em diversos ambientes de trabalho;

Nota 11: Manutenção das instalações: Este profissional é essencial para manter todos os aspectos físicos e funcionais dos imóveis da empresa em condições ótimas de uso e segurança, seguindo padrões técnicos e regulamentos vigentes;

Nota 12: Prevenção de problemas: Desempenha um papel crítico na prevenção de problemas e na minimização de tempo de inatividade, contribuindo significativamente para a eficiência operacional e a longevidade das instalações empresariais;

Nota 13: Formação técnica adequada: Deve possuir formação técnica adequada nas áreas de manutenção, reparação e construção civil, bem como experiência prática comprovada em ambientes industriais e de manutenção predial;

Nota 14: Planeamento e gestão de projetos: Capacidade de planejar e gerir projetos de manutenção, coordenando recursos humanos, materiais e financeiros para garantir a conclusão eficiente e dentro dos prazos estabelecidos;

Nota 15: Atualização contínua de conhecimentos: Envolvimento contínuo na atualização de conhecimentos e habilidades, aplicando inovações tecnológicas e práticas de manutenção modernas para melhorar a eficiência e a qualidade das operações.

VIII

<p><i>Técnico de manutenção e reparação industrial</i> - Este profissional desempenha um papel fundamental na manutenção e reparação de uma vasta gama de equipamentos e veículos. Responsável pela execução de operações de manutenção industrial, as suas competências abrangem desde a reparação de máquinas até a manutenção de veículos automóveis, incluindo tarefas específicas como soldagem, afiação, preparação e torneamento de peças metálicas. O técnico está qualificado para trabalhar em diversas áreas da metalurgia e metalomecânica, utilizando a sua habilidade para produzir peças, realizar soldas, afiar e preparar ferramentas de corte e outros componentes necessários às operações da empresa ou para reparação e conservação de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos. Ele também é especialista em identificar e resolver avarias mecânicas e elétricas em automóveis e outras viaturas, responsável por reparar, afinar, montar e desmontar componentes mecânicos. Através de diagnósticos precisos e intervenções rápidas, ele assegura que todos os sistemas mecânicos operem de forma eficiente e eficaz. As suas responsabilidades incluem ainda a manutenção preventiva e corretiva, estendendo a vida útil dos equipamentos de produção e veículos, e garantindo a conformidade com as normas ambientais e de segurança. Utiliza ferramentas e tecnologias modernas para otimizar o desempenho e a eficiência de combustível dos veículos. O técnico colabora estreitamente com outros profissionais em oficinas e centros de serviço, assegurando um serviço de alta qualidade e mantendo a satisfação dos utilizadores. Este profissional é essencial para o bom funcionamento e a longevidade dos equipamentos operacionais e veículos numa variedade de contextos industriais e comerciais, contribuindo significativamente para a eficiência operacional e a segurança no local de trabalho/Técnico/profissionais qualificados. Nível 3.</p>	<p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico de manutenção e reparação industrial» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir técnico de manutenção mecânica, técnico de manutenção automotiva, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Tarefas de manutenção e reparação: Este profissional executa uma ampla variedade de tarefas de manutenção e reparação que abrangem soldagem, afiação, preparação e torneamento de peças metálicas, assegurando a manutenção integral dos equipamentos industriais e viaturas;</p> <p>Nota 3: Habilidades em metalurgia e metalomecânica: Trabalha em diversas áreas da metalurgia e metalomecânica, utilizando habilidades práticas para produzir peças, realizar soldas, afiar e preparar ferramentas de corte e outros componentes necessários às operações da empresa;</p> <p>Nota 4: Diagnóstico e resolução de avarias: Especialista em identificar e resolver avarias mecânicas e elétricas em automóveis e outras viaturas, assegurando o funcionamento eficiente dos sistemas mecânicos através de diagnósticos precisos e intervenções rápidas;</p> <p>Nota 5: Manutenção preventiva e corretiva: Responsável pela manutenção preventiva e corretiva de equipamentos de produção e veículos, estendendo sua vida útil e garantindo a conformidade com normas ambientais e de segurança;</p> <p>Nota 6: Uso de ferramentas modernas: Utiliza ferramentas e tecnologias modernas para otimizar o desempenho e a eficiência de combustível dos veículos, assegurando operações eficientes e eficazes;</p> <p>Nota 7: Colaboração com outros profissionais: Colabora estreitamente com outros profissionais em oficinas e centros de serviço, assegurando um serviço de alta qualidade e mantendo a satisfação dos utilizadores;</p> <p>Nota 8: Manutenção de máquinas e motores: Realiza a manutenção e reparação de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, utilizando sua habilidade técnica para assegurar a continuidade das operações industriais;</p> <p>Nota 9: Conformidade com normas de segurança: Garante que todas as operações de manutenção e reparação estejam em conformidade com as normas de segurança e regulamentações aplicáveis, promovendo um ambiente de trabalho seguro;</p> <p>Nota 10: Formação técnica adequada: Deve possuir formação técnica adequada nas áreas de manutenção, metalurgia e metalomecânica, bem como experiência prática comprovada em ambientes industriais e de manutenção automotiva;</p> <p>Nota 11: Planeamento e gestão de projetos: Capacidade de planejar e gerir projetos de manutenção, coordenando recursos humanos, materiais e financeiros para garantir a conclusão eficiente e dentro dos prazos estabelecidos;</p> <p>Nota 12: Atualização contínua de conhecimentos: Envolvimento contínuo na atualização de conhecimentos e habilidades, aplicando inovações tecnológicas e práticas de manutenção modernas para melhorar a eficiência e a qualidade das operações.</p>
--	--

VIII

VIII	<p><i>Técnico de secretariado</i> - Este profissional é essencial no suporte administrativo às chefias da empresa, planeando, organizando e executando uma variedade de tarefas de secretariado. Ele é responsável por escrever documentos importantes como relatórios, atas, cartas e outras comunicações, inclusive em línguas estrangeiras, além de gerir impressões, fotocópias e a recepção e expedição de correio. Além disso, o técnico de secretariado coordena a logística de reuniões, prepara os espaços necessários e redige as respetivas atas, garantindo que todos os detalhes sejam meticolosamente planeados e executados. Ele também é encarregado de organizar e manter atualizados os arquivos do órgão que secretaria, facilitando o acesso rápido e seguro a informações críticas. Por sua própria iniciativa, este profissional assegura a rotina diária do gabinete, recebendo, registando, classificando, distribuindo e emitindo correspondência relacionada a assuntos anteriores, organizando os respetivos processos administrativos. Ele colabora ativamente na recolha e análise de informações para a preparação de documentos a serem emitidos. O técnico de secretariado também é responsável por gerir informações confidenciais, assegurando a proteção e privacidade conforme as normas da empresa. As suas competências em multitarefas e a sua atenção meticulosa aos detalhes são fundamentais para o bom funcionamento das atividades administrativas, contribuindo significativamente para a eficiência e a produtividade da equipa de gestão. Através das suas ações, ele fortalece as operações do dia a dia e apoia estrategicamente a liderança na execução das suas funções. Conforme a situação, pode-lhe ser acrescentado na designação da Categoria profissional o órgão a que está adstrito, como por exemplo técnico de secretariado da administração ou técnico de secretariado de departamento, etc./Técnico/Profissionais qualificados. Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico de secretariado» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir técnico de secretariado da administração, técnico de secretariado de departamento, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Suporte administrativo às chefias: Este profissional desempenha um papel vital no suporte administrativo às chefias da empresa, planeando, organizando e executando diversas tarefas de secretariado;</p> <p>Nota 3: Produção de documentos importantes: Responsável por escrever documentos importantes como relatórios, atas, cartas e outras comunicações, inclusive em línguas estrangeiras, assegurando a clareza e precisão das informações;</p> <p>Nota 4: Gestão de tarefas administrativas: Gerencia impressões, fotocópias e a recepção e expedição de correio, garantindo que todas as tarefas administrativas sejam realizadas de forma eficiente;</p> <p>Nota 5: Coordenação de reuniões: Coordena a logística de reuniões, preparando os espaços necessários e redigindo as respetivas atas, assegurando que todos os detalhes sejam meticolosamente planeados e executados;</p> <p>Nota 6: Organização de arquivos: Organiza e mantém atualizados os arquivos do órgão que secretaria, facilitando o acesso rápido e seguro a informações críticas;</p> <p>Nota 7: Gestão da rotina do gabinete: Assegura a rotina diária do gabinete, recebendo, registando, classificando, distribuindo e emitindo correspondência relacionada a assuntos anteriores, organizando os respetivos processos administrativos;</p> <p>Nota 8: Coleta e análise de informações: Colabora ativamente na recolha e análise de informações para a preparação de documentos a serem emitidos, garantindo a precisão e relevância das informações;</p> <p>Nota 9: Gestão de informações confidenciais: Responsável por gerir informações confidenciais, assegurando a proteção e privacidade conforme as normas da empresa;</p> <p>Nota 10: Competências em multitarefas: As competências em multitarefas e a atenção meticulosa aos detalhes são fundamentais para o bom funcionamento das atividades administrativas, contribuindo significativamente para a eficiência e a produtividade da equipa de gestão;</p> <p>Nota 11: Apoio estratégico à liderança: Através das suas ações, o técnico de secretariado fortalece as operações do dia a dia e apoia estrategicamente a liderança na execução das suas funções;</p> <p>Nota 12: Formação e experiência: Deve possuir formação adequada em secretariado, administração ou áreas correlatas, e experiência prática comprovada em ambientes administrativos;</p> <p>Nota 13: Habilidades de comunicação: Habilidades de comunicação eficazes são essenciais para interagir com diferentes departamentos e <i>stakeholders</i>, assegurando uma troca de informações clara e eficiente;</p> <p>Nota 14: Conformidade com padrões de qualidade: Garante que todas as operações de secretariado estejam em conformidade com os padrões de qualidade e regulamentações aplicáveis, promovendo um ambiente de trabalho organizado e eficiente.</p>
------	---

VIII	<p><i>Artesão especializado na arte com madeiras (entalhador/escultor/gravador/marqueteiro)</i> - É um profissional que utiliza ferramentas manuais ou mecânicas esculpir, gravar e moldar materiais em obras de arte ou itens práticos com <i>design</i> intrincado, isto é, esculpir ou cortar materiais como madeira, pedra ou metal, ou aplicar materiais decorativos para criar objetos decorativos ou funcionais com detalhes ornamentais e artísticos, nomeadamente em peças de mobiliário, esculturas, e decorações arquitetónicas. É uma combinação de arte e habilidade técnica que exige anos de prática e dedicação, habilidades de precisão, senso estético e conhecimento técnico dos materiais para produzir superfícies decoradas que são tanto visualmente atraentes, quanto duráveis. Para ser um artesão especializado, o indivíduo deve possuir uma combinação de habilidades artísticas e técnicas, incluindo o desenho artístico; destreza manual; conhecimento de materiais; técnicas de entalhe; atenção aos detalhes; senso estético; destreza manual; conhecimento de materiais. Pode utilizar gubias e formões; martelos e cinzéis; dremels e equipamento rotativo; fâças de marqueteria; serras de precisão; colas e adesivos; lixas e polidores; buris e cinzéis; prensas de gravura; gravadores a laser e máquinas CNC. As suas funções são aplicáveis ao restauro de móveis e obras de arte; produção de mobiliário de luxo; construção e arquitetura; arte e decoração; decoração de interiores; instrumentos musicais e objetos de arte/Técnico/Profissionais qualificados. Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «artesão especializado na arte com madeiras» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir entalhador, escultor, gravador ou marqueteiro, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Utilização de ferramentas manuais e mecânicas: Este profissional utiliza ferramentas manuais ou mecânicas para esculpir, gravar e moldar materiais, criando obras de arte ou itens práticos com <i>design</i> intrincado;</p> <p>Nota 3: Trabalho com diferentes materiais: Trabalha com materiais como madeira, pedra ou metal, aplicando materiais decorativos para criar objetos com detalhes ornamentais e artísticos;</p> <p>Nota 4: Combinação de arte e habilidade técnica: A profissão combina arte e habilidade técnica, exigindo anos de prática, habilidades de precisão, senso estético e conhecimento técnico dos materiais;</p> <p>Nota 5: Habilidades necessárias: As habilidades necessárias incluem desenho artístico, destreza manual, conhecimento de materiais, técnicas de entalhe, atenção aos detalhes e senso estético;</p> <p>Nota 6: Ferramentas utilizadas: Pode utilizar gubias e formões, martelos e cinzéis, dremels e equipamento rotativo, fâças de marqueteria, serras de precisão, colas e adesivos, lixas e polidores, buris e cinzéis, prensas de gravura, gravadores a laser e máquinas CNC;</p> <p>Nota 7: Aplicabilidade das funções: As funções deste profissional são aplicáveis ao restauro de móveis e obras de arte, produção de mobiliário de luxo, construção e arquitetura, arte e decoração, decoração de interiores, instrumentos musicais e objetos de arte;</p> <p>Nota 8: Produção e restauro: O artesão especializado pode trabalhar tanto na produção de novas peças quanto no restauro de móveis e obras de arte, preservando a história e a integridade dos itens;</p> <p>Nota 9: Criação de peças com <i>design</i> intrincado: Cria peças com <i>design</i> intrincado e detalhes ornamentais, que são visualmente atraentes e duráveis, refletindo uma combinação de habilidade artística e técnica;</p> <p>Nota 10: Técnicas tradicionais e modernas: Utiliza tanto técnicas tradicionais de entalhe e escultura como modernas, como gravadores a laser e máquinas CNC, para garantir precisão e qualidade no trabalho;</p> <p>Nota 11: Colaboração com outros departamentos: Pode colaborar com departamentos de <i>design</i>, produção e restauração, assegurando que os projetos atendam aos requisitos estéticos e funcionais;</p> <p>Nota 12: Formação técnica e artística: A formação deste profissional inclui aprendizado técnico e artístico, frequentemente adquirida por meio de cursos especializados, aprendizado prático e experiência no setor;</p> <p>Nota 13: Conformidade com padrões de qualidade: Garante que todas as peças produzidas ou restauradas estejam em conformidade com os padrões de qualidade e segurança aplicáveis, promovendo um trabalho de excelência;</p> <p>Nota 14: Desenvolvimento contínuo de habilidades: Continua a desenvolver suas habilidades e técnicas, acompanhando as tendências do mercado e inovando nos métodos de produção e restauração;</p> <p>Nota 15: Valorização do património cultural: Contribui para a valorização do património cultural, criando e preservando peças que refletem a história, a arte e a cultura da sociedade.</p>
------	---

VIII	<p><i>Técnico orçamentista</i> - É o profissional qualificado responsável por elaborar orçamentos detalhados que sustentam decisões financeiras e de fabricação. Interpretando normas, especificações técnicas e pedidos comerciais, este técnico determina as quantidades e custos associados à produção, incluindo encargos diretos e indiretos, materiais, mão de obra, tempos de execução, consumíveis, equipamentos e serviços necessários. Utilizando <i>software</i> de CAD para análise de desenhos e programas de orçamentação como Excel, SAP, ou Primavera P6, ele calcula precisamente todos os custos envolvidos, prepara propostas financeiras e realiza negociações com fornecedores. Além de ajustar orçamentos conforme as variáveis do projeto mudam, o técnico orçamentista revisa, acompanha propostas comerciais e pode sugerir alternativas que melhorem a eficiência e reduzam custos de fabrico. Sua habilidade em justificar custos detalhadamente é complementada pela capacidade de manter a gestão de documentos e informação de orçamentos atualizada no sistema de gestão, garantindo a precisão, a conformidade e a rentabilidade do projeto/Técnico/Profissionais qualificados. Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «técnico orçamentista» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir analista de custos, especialista em orçamento, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Elaboração de orçamentos detalhados: Este profissional é responsável por elaborar orçamentos detalhados que sustentam decisões financeiras e de fabricação, assegurando precisão e conformidade;</p> <p>Nota 3: Interpretação de normas e especificações: Interpreta normas, especificações técnicas e pedidos comerciais para determinar as quantidades e custos associados à produção;</p> <p>Nota 4: Cálculo de encargos e recursos: Calcula encargos diretos e indiretos, materiais, mão de obra, tempos de execução, consumíveis, equipamentos e serviços necessários para a produção;</p> <p>Nota 5: Utilização de <i>software</i> de orçamentação: Utiliza <i>software</i> de CAD para análise de desenhos e programas de orçamentação como Excel, SAP ou Primavera P6 para calcular precisamente todos os custos envolvidos;</p> <p>Nota 6: Preparação de propostas financeiras: Prepara propostas financeiras detalhadas, assegurando que todos os custos e variáveis sejam considerados de forma precisa;</p> <p>Nota 7: Negociação com fornecedores: Realiza negociações com fornecedores para obter os melhores preços e condições, garantindo a eficiência e a rentabilidade do projeto;</p> <p>Nota 8: Ajuste de orçamentos: Ajusta orçamentos conforme as variáveis do projeto mudam, revisando e acompanhando propostas comerciais para assegurar precisão e conformidade;</p> <p>Nota 9: Sugestões de eficiência: Pode sugerir alternativas que melhorem a eficiência e reduzam custos de fabricação, contribuindo para a otimização dos processos produtivos;</p> <p>Nota 10: Justificação de custos: Justifica custos detalhadamente, assegurando que todas as decisões financeiras sejam fundamentadas e transparentes;</p> <p>Nota 11: Gestão de documentação: Mantém a gestão de documentos e informações de orçamentos atualizada no sistema de gestão, garantindo precisão e conformidade com os padrões estabelecidos;</p> <p>Nota 12: Conformidade com regulamentações: Garante que os orçamentos estejam em conformidade com as regulamentações e padrões da empresa, contribuindo para a rentabilidade e sustentabilidade dos projetos;</p> <p>Nota 13: Proficiência em <i>software</i>: Proficiência em <i>software</i> de orçamentação é essencial para assegurar cálculos precisos e eficientes, otimizando o processo de orçamentação;</p> <p>Nota 14: Conhecimento técnico e financeiro: Deve possuir conhecimento técnico e financeiro aprofundado, permitindo uma análise precisa e detalhada dos custos e recursos necessários;</p> <p>Nota 15: Colaboração Interdepartamental: Colabora estreitamente com outros departamentos, como produção, compras e engenharia, para assegurar que todos os aspectos do orçamento sejam considerados e integrados de forma eficiente.</p>
------	--

<p><i>Motorista/condutor manobrador de pesados</i> - Este profissional qualificado, com carta de condução para veículos de peso superior a 3500kg, é essencial para a operação, movimentação e elevação de materiais pesados, incluindo matérias-primas e madeiras, em contextos industriais e de construção. Responsável não só pela condução, mas também pela operação e controlo de veículos pesados e equipamentos complexos, como máquinas de movimentação de madeiras, máquinas multifunções, <i>Tifore Havbster</i>, <i>Manitou</i>, guinchos e camiões com gruas, este operador garante a utilização correta e segura de todas as ferramentas e equipamentos anexados. As suas principais responsabilidades incluem a vigilância e manutenção das máquinas, assegurando que as cargas sejam transportadas e descarregadas com segurança e eficiência. Além disso, é responsável pela manutenção preventiva dos veículos, realizando verificações regulares dos níveis de óleo, água e a condição dos pneus, e zelando pela integridade da carga transportada. Este profissional também desempenha um papel crucial na logística e produção industrial, sendo integrante ativo nas operações que requerem habilidades especializadas em manobra e transporte. Além da operação de veículos pesados, o condutor manobrador pode manobrar e conduzir viaturas ligeiras e outros veículos de movimentação de cargas. Compete-lhe garantir a boa conservação da viatura e da carga que transporta, incluindo a gestão de procedimentos administrativos inerentes à sua função, orientando e colaborando com a descarga. No âmbito desta categoria profissional pode, conforme a organização da empresa e as atividades específicas, estar mais afeto às funções de produção ou às funções corporativas da empresa em que os serviços estão mais associados a motorista de viaturas pesadas de mercadorias e de transporte, nacional e internacional. Diariamente, faz a verificação dos níveis de óleo, água e estado dos pneus, e cumpre rigorosamente as obrigações legais em matéria de registo de tempos de trabalho e intervalos de descanso, assegurando o cumprimento de todas as normas de segurança e regulamentações vigentes/Técnico/Profissionais qualificados. Nível 3.</p>	<p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «motorista/condutor manobrador de pesados» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir operador de veículos pesados, condutor de equipamentos pesados, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Qualificação e certificação: Este profissional deve possuir uma carta de condução válida para veículos de peso superior a 3500kg, essencial para a operação, movimentação e elevação de materiais pesados;</p> <p>Nota 3: Responsabilidade pela operação de equipamentos Pesados: Responsável pela condução e operação de veículos pesados e equipamentos complexos, como máquinas de movimentação de madeiras, máquinas multifunções, <i>Tifore Havbster</i>, <i>Manitou</i>, guinchos e camiões com gruas;</p> <p>Nota 4: Manutenção e vigilância: Realiza vigilância e manutenção das máquinas, assegurando a correta e segura utilização de todas as ferramentas e equipamentos anexados;</p> <p>Nota 5: Segurança e Eficiência na Carga e Descarga: Garante que as cargas sejam transportadas e descarregadas com segurança e eficiência, zelando pela integridade da carga transportada;</p> <p>Nota 6: Manutenção preventiva: Responsável pela manutenção preventiva dos veículos, incluindo verificações regulares dos níveis de óleo, água e a condição dos pneus;</p> <p>Nota 7: Papel na logística e produção: Desempenha um papel crucial na logística e produção industrial, sendo integrante ativo nas operações que requerem habilidades especializadas em manobra e transporte;</p> <p>Nota 8: Versatilidade na operação de veículos: Além da operação de veículos pesados, o condutor manobrador pode manobrar e conduzir viaturas ligeiras e outros veículos de movimentação de cargas;</p> <p>Nota 9: Conservação da viatura e carga: Garante a boa conservação da viatura e da carga que transporta, incluindo a gestão de procedimentos administrativos inerentes à sua função, orientando e colaborando com a descarga;</p> <p>Nota 10: Verificações diárias: Realiza diariamente a verificação dos níveis de óleo, água e estado dos pneus, assegurando a segurança e a conformidade operacional dos veículos;</p> <p>Nota 11: Cumprimento de obrigações legais: Cumpre rigorosamente as obrigações legais em matéria de registo de tempos de trabalho e intervalos de descanso, assegurando o cumprimento de todas as normas de segurança e regulamentações vigentes;</p> <p>Nota 12: Afetação às funções específicas: Pode estar mais afeto às funções de produção ou às funções corporativas da empresa, dependendo da organização e das atividades específicas, como motorista de viaturas pesadas de mercadorias e de transporte, nacional e internacional;</p> <p>Nota 13: Conformidade com normas de segurança: Assegura que todas as operações estejam em conformidade com as normas de segurança e regulamentações aplicáveis, promovendo um ambiente de trabalho seguro e eficiente;</p> <p>Nota 14: Colaboração interdepartamental: Colabora com outros departamentos para garantir a eficiência das operações logísticas e de transporte, contribuindo para a integração dos processos produtivos e administrativos;</p> <p>Nota 15: Atualização contínua: Participa na atualização contínua de conhecimentos e habilidades, mantendo-se informado sobre novas tecnologias e práticas de segurança no transporte e operação de veículos pesados.</p>
VIII	

IX	<p><i>Motorista/conductor manobrador de ligeiros</i> - Este profissional é habilitado com a carta de condução apropriada para operar, conduzir e controlar viaturas ou máquinas ligeiras, com o objetivo de assegurar a deslocação e elevação de matérias-primas, peças, materiais e produtos, ou para facilitar o acesso a determinadas máquinas. A sua responsabilidade inclui a operação segura das viaturas e equipamentos, garantindo a correta alimentação e descarga dos materiais, bem como o eficiente funcionamento e movimentação dos mesmos. Esta categoria também abrange motoristas de veículos automóveis ligeiros dedicados a tarefas ligadas à produção ou às funções corporativas da empresa em que os serviços estão mais associados a viaturas ligeiras de passageiros. Além de conduzir, compete ao condutor manobrador de ligeiros zelar pela manutenção da viatura e das máquinas que opera, incluindo a verificação dos níveis de óleo, água e a condição dos pneus, e cuidar da carga que transporta, colaborando nas cargas e descargas para garantir que tudo seja realizado com segurança e precisão. (Ex. condutor de viaturas ligeiras de passageiros, mistas e de mercadorias, condutor <i>dumper</i>, empilhador, porta-paletes, tractor, com e sem guincho, trator com reboque, <i>skidder</i>, etc)/Oficial/Profissionais semi-qualificados (especializados). Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «motorista/conductor manobrador de ligeiros» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir operador de viaturas ligeiras, condutor de máquinas ligeiras, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Qualificação e certificação: Este profissional deve possuir a carta de condução apropriada para operar, conduzir e controlar viaturas ou máquinas ligeiras, assegurando a deslocação e elevação de matérias-primas, peças, materiais e produtos;</p> <p>Nota 3: Operação segura: Responsável pela operação segura das viaturas e equipamentos ligeiros, garantindo a alimentação correta e a descarga segura dos materiais;</p> <p>Nota 4: Manutenção de veículos: Compete ao condutor manobrador de ligeiros zelar pela manutenção da viatura e das máquinas que opera, incluindo a verificação regular dos níveis de óleo, água e a condição dos pneus;</p> <p>Nota 5: Transporte seguro: Garante o transporte seguro e eficiente dos materiais, colaborando nas cargas e descargas para assegurar a precisão e a segurança durante todo o processo;</p> <p>Nota 6: Funções de produção: Esta categoria abrange motoristas de veículos automóveis ligeiros dedicados a tarefas ligadas à produção, como a movimentação e elevação de materiais para facilitar o acesso a determinadas máquinas;</p> <p>Nota 7: Funções corporativas: Também abrange motoristas de viaturas ligeiras de passageiros dedicados a funções corporativas da empresa, assegurando a mobilidade eficiente dos colaboradores e visitantes;</p> <p>Nota 8: Operação de veículos ligeiros: Opera uma variedade de veículos ligeiros, incluindo viaturas ligeiras de passageiros, mistas e de mercadorias, <i>dumper</i>, empilhador, porta-paletes, trator com e sem guincho, trator com reboque, <i>skidder</i>, entre outros;</p> <p>Nota 9: Conformidade com normas de segurança: Cumpre rigorosamente todas as normas de segurança e regulamentações aplicáveis, promovendo um ambiente de trabalho seguro e eficiente;</p> <p>Nota 10: Colaboração nas operações de carga e descarga: Colabora ativamente nas operações de carga e descarga, garantindo que tudo seja realizado com segurança e precisão;</p> <p>Nota 11: Inspeções regulares: Realiza inspeções regulares e manutenção preventiva dos veículos e equipamentos, assegurando que estejam sempre em condições operacionais ideais;</p> <p>Nota 12: Eficiência das operações de movimentação: Contribui para a eficiência das operações de movimentação, assegurando que os materiais sejam transportados de maneira oportuna e segura;</p> <p>Nota 13: Gestão de procedimentos administrativos: Responsável pela gestão de procedimentos administrativos inerentes à sua função, incluindo o registo de tempos de trabalho e intervalos de descanso;</p> <p>Nota 14: Conformidade com regulamentos: Assegura que todas as operações de transporte e movimentação de materiais estejam em conformidade com os regulamentos de segurança e as normas internas da empresa;</p> <p>Nota 15: Atualização contínua: Participa na atualização contínua de conhecimentos e habilidades, mantendo-se informado sobre novas tecnologias e práticas de segurança na operação de veículos ligeiros e equipamentos.</p>
----	---

IX	<p><i>Verificador ou controlador de qualidade</i> - É o profissional qualificado responsável por inspecionar e testar materiais, partes e produtos finais para garantir que eles estejam em conformidade com as especificações internas, normas técnicas e requisitos legais. Eles identificam problemas de qualidade e recomendam melhorias, contribuindo assim para a otimização dos processos produtivos e para a qualidade do produto final, ou seja, verifica e controla se os produtos ou serviços executados ou em execução correspondem às características expressas em desenho, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas, produtos acabados e serviços prestados pela empresa. Através da utilização de instrumentos de medição, <i>software</i> de qualidade e CMM (<i>coordinate measuring machines</i>) e outros equipamentos de teste específicos, detecta e regista possíveis defeitos ou inexactidão de execução ou acabamento, podendo elaborar relatórios, tendo em vista a melhoria de qualidade/Oficial/Profissionais semi-qualificados (especializados). Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «verificador ou controlador de qualidade» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir inspetor de qualidade, analista de controlo de qualidade, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Qualificação e certificação: Este profissional deve possuir qualificações técnicas adequadas e, possivelmente, certificações específicas em controlo de qualidade, garantindo a conformidade com as normas técnicas e legais aplicáveis;</p> <p>Nota 3: Inspeção e testes: Responsável por inspecionar e testar materiais, partes e produtos finais para assegurar que estão em conformidade com as especificações internas, normas técnicas e requisitos legais;</p> <p>Nota 4: Identificação e recomendação: Identifica problemas de qualidade e recomenda melhorias, contribuindo para a otimização dos processos produtivos e a qualidade do produto final;</p> <p>Nota 5: Verificação de conformidade: Verifica e controla se os produtos ou serviços executados correspondem às características expressas em desenhos, normas de fabrico ou especificações técnicas relativas a matérias-primas, produtos acabados e serviços prestados pela empresa;</p> <p>Nota 6: Utilização de instrumentos de medição: Utiliza instrumentos de medição, <i>software</i> de qualidade e CMM (<i>Coordinate Measuring Machines</i>) e outros equipamentos de teste específicos para detectar e registar possíveis defeitos ou inexactidões;</p> <p>Nota 7: Elaboração de relatórios: Elabora relatórios detalhados sobre a qualidade dos produtos e serviços, fornecendo dados essenciais para a melhoria contínua da qualidade na empresa;</p> <p>Nota 8: Conformidade com padrões e normas: Garante a conformidade com padrões de qualidade internos e externos, assegurando que os produtos e serviços atendam aos requisitos regulamentares e de mercado;</p> <p>Nota 9: Implementação de melhorias: Colabora na implementação de melhorias nos processos produtivos, visando aumentar a eficiência e a qualidade dos produtos;</p> <p>Nota 10: Auditorias internas: Participa em auditorias internas de qualidade, avaliando os processos e procedimentos para garantir que estejam em conformidade com os padrões estabelecidos;</p> <p>Nota 11: Formação e desenvolvimento: Pode ser responsável por formar e desenvolver outros colaboradores em práticas de controlo de qualidade e uso adequado de equipamentos de medição e teste;</p> <p>Nota 12: Análise de dados: Realiza análises de dados de qualidade para identificar tendências, causas de defeitos e oportunidades de melhoria;</p> <p>Nota 13: Comunicação eficaz: Mantém uma comunicação eficaz com outros departamentos, como produção, engenharia e compras, para resolver problemas de qualidade e implementar melhorias;</p> <p>Nota 14: Ferramentas e técnicas de qualidade: Utiliza ferramentas e técnicas de controlo de qualidade, como <i>six sigma</i>, <i>kaizen</i> e metodologias de análise estatística, para melhorar os processos e produtos;</p> <p>Nota 15: Atualização contínua: Mantém-se atualizado sobre as melhores práticas e novas tecnologias em controlo de qualidade, participando de formações e <i>workshop</i> relevantes.</p>
----	--

IX	<p><i>Carpinteiro</i> - É o profissional que, predominantemente, prepara, executa, monta, transforma, repara e assenta uma variedade de estruturas de madeira e produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas e máquinas-ferramentas. Este profissional trabalha conforme modelos, desenhos e especificações técnicas, realizando também acabamentos e medições precisas para garantir qualidade e conformidade. As responsabilidades incluem desde a criação de componentes estruturais e mobiliário decorativo até a montagem de moldes para betão e outros, especialmente no caso de carpinteiros de toscos, que preparam infraestruturas para fundição. Com habilidades que combinam destreza manual, conhecimento técnico de materiais e técnicas de entalhe, o carpinteiro é essencial em construções civis, fabricação de mobiliário de luxo e decorações arquitetónicas, aplicando os seus conhecimentos e capacidades para produzir obras tanto funcionais quanto estéticas/Oficial/Profissionais semi-qualificados (especializados). Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «carpinteiro» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir carpinteiro de estruturas, carpinteiro de acabamentos, carpinteiro de moldes, ou outra designação que reflita adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Qualificação e certificação: Este profissional deve possuir qualificações técnicas adequadas e, possivelmente, certificações específicas na área de carpintaria, garantindo a conformidade com as normas técnicas e de segurança aplicáveis;</p> <p>Nota 3: Preparação e execução: Responsável por preparar, executar, montar, transformar, reparar e assentar uma variedade de estruturas de madeira e produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas e máquinas-ferramentas;</p> <p>Nota 4: Trabalho com modelos e desenhos: Trabalha conforme modelos, desenhos e especificações técnicas, assegurando que todas as peças e estruturas cumpram com os requisitos de <i>design</i> e qualidade;</p> <p>Nota 5: Acabamentos e medições precisas: Realiza acabamentos e medições precisas para garantir a qualidade e a conformidade dos produtos e estruturas de madeira;</p> <p>Nota 6: Criação de componentes estruturais: Envolve-se na criação de componentes estruturais, como vigas, pilares e outras partes essenciais para construções civis e edificações;</p> <p>Nota 7: Montagem de mobiliário decorativo: Participa na fabricação e montagem de mobiliário decorativo, utilizando habilidades artísticas e técnicas para criar peças de alta qualidade;</p> <p>Nota 8: Carpinteiro de toscos: No caso de carpinteiros de toscos, prepara infraestruturas para fundição, incluindo a construção de moldes para betão e outras estruturas temporárias necessárias para projetos de construção;</p> <p>Nota 9: Destreza manual e conhecimento técnico: Combina destreza manual com conhecimento técnico de materiais e técnicas de entalhe, essencial para a produção de obras tanto funcionais quanto estéticas;</p> <p>Nota 10: Aplicação em construções civis: Contribui significativamente para construções civis, desde estruturas de suporte até acabamentos finais, garantindo a estabilidade e a estética das edificações;</p> <p>Nota 11: Fabricação de mobiliário de luxo: Envolvido na fabricação de mobiliário de luxo, aplicando técnicas avançadas de carpintaria para criar peças exclusivas e de alto valor agregado;</p> <p>Nota 12: Decorações arquitetónicas: Trabalha em decorações arquitetónicas, produzindo elementos decorativos de madeira que complementam e realçam os projetos arquitetónicos;</p> <p>Nota 13: Utilização de ferramentas: Utiliza uma variedade de ferramentas manuais e mecânicas, além de máquinas-ferramentas, para realizar cortes precisos, entalhes e acabamentos;</p> <p>Nota 14: Segurança no Trabalho: Segue rigorosamente todas as normas de segurança no trabalho, utilizando equipamentos de proteção individual e assegurando a integridade física durante a execução das suas tarefas;</p> <p>Nota 15: Formação contínua: Mantém-se atualizado sobre novas técnicas e tecnologias na carpintaria, participando em formações e <i>workshop</i> para aperfeiçoar suas habilidades e conhecimentos.</p>
----	---

IX	<p><i>Estofador</i> - É o profissional especializado que, predominantemente, executa todas as fases do estofamento, desde o traçado e corte de moldes até a montagem final de mobiliário e colchoaria. Utiliza técnicas como colagem eagrafamento para aplicar enchimentos, espumas, e capas, garantindo que os itens produzidos sejam confortáveis e visualmente atraentes. O estofador precisa de destreza manual para manusear ferramentas de corte precisas, agrafoadores e máquinas de costura, além de uma compreensão detalhada dos materiais para escolher os melhores tecidos e espumas. As principais tarefas incluem medir e cortar tecidos com exatidão, montar componentes estruturais como molas e suportes, e aplicar acabamentos finais que ressaltam a qualidade e a durabilidade do produto final. Este profissional é crucial na produção de sofás, cadeiras, poltronas e outros móveis estofados, onde a precisão e o cuidado nos detalhes são essenciais para a estética e o conforto/Oficial/Profissionais semi-qualificados (especializados). Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «estofador» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. Alternativas podem incluir estofador de móveis, especialista em estofamento ou técnico de estofamento, refletindo adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Qualificação e certificação: Este profissional deve possuir qualificações técnicas adequadas e, possivelmente, certificações específicas na área de estofamento, garantindo a conformidade com as normas de qualidade e segurança aplicáveis;</p> <p>Nota 3: Execução de fases do estofamento: Responsável por executar todas as fases do estofamento, desde o traçado e corte de moldes até a montagem final de mobiliário e colchoaria, assegurando a qualidade e a estética dos produtos;</p> <p>Nota 4: Técnicas de colagem eagrafamento: Utiliza técnicas como colagem eagrafamento para aplicar enchimentos, espumas e capas, garantindo que os itens produzidos sejam confortáveis e visualmente atraentes;</p> <p>Nota 5: Destreza manual e ferramentas de corte: Necessita de destreza manual para manusear ferramentas de corte precisas, agrafoadores e máquinas de costura, assegurando a precisão e a qualidade do trabalho realizado;</p> <p>Nota 6: Compreensão dos materiais: Possui uma compreensão detalhada dos materiais para escolher os melhores tecidos e espumas, garantindo a durabilidade e o conforto dos produtos finais;</p> <p>Nota 7: Medição e corte de tecidos: As principais tarefas incluem medir e cortar tecidos com exatidão, assegurando que todas as peças sejam cortadas de acordo com as especificações e padrões exigidos;</p> <p>Nota 8: Montagem de componentes estruturais: Envolve-se na montagem de componentes estruturais como molas e suportes, garantindo a estabilidade e a resistência dos móveis estofados;</p> <p>Nota 9: Aplicação de acabamentos finais: Responsável pela aplicação de acabamentos finais que ressaltam a qualidade e a durabilidade do produto final, assegurando que cada peça estofada seja visualmente atraente e funcional;</p> <p>Nota 10: Produção de móveis estofados: Crucial na produção de sofás, cadeiras, poltronas e outros móveis estofados, onde a precisão e o cuidado nos detalhes são essenciais para a estética e o conforto;</p> <p>Nota 11: Segurança no trabalho: Segue rigorosamente todas as normas de segurança no trabalho, utilizando equipamentos de proteção individual e assegurando a integridade física durante a execução das suas tarefas;</p> <p>Nota 12: Formação contínua: Mantém-se atualizado sobre novas técnicas e materiais na área de estofamento, participando em formações e <i>workshops</i> para aperfeiçoar suas habilidades e conhecimentos;</p> <p>Nota 13: Colaboração com outros departamentos: Trabalha em estreita colaboração com outros departamentos, como <i>design</i> e produção, para assegurar que o produto final atenda às especificações técnicas e estéticas;</p> <p>Nota 14: Gestão de inventário: Pode ser responsável pela gestão de inventário de materiais de estofamento, assegurando que os materiais necessários estejam disponíveis para cumprir os prazos de produção;</p> <p>Nota 15: Inovação e melhoria contínua: Contribui para a inovação e melhoria contínua dos processos de estofamento, sugerindo novas técnicas e materiais que possam melhorar a qualidade e eficiência da produção.</p>
----	--

IX	<p><i>Marceneiro/cadeireiro</i> - Este profissional habilidoso executa a preparação, fabricação, e montagem de mobiliário e assentos, usando madeira e outros materiais, destacando-se no uso de ferramentas manuais e automáticas para entalhar, folhear, lixar e reparar. Realiza cortes precisos e encaixes meticulosos, esculpindo elementos decorativos em alto e baixo relevo e gravando detalhes finos através de talhas nas peças. Ele desenha, recorta e ajusta peças decorativas, seguindo especificações técnicas com rigor para garantir a qualidade e precisão das medidas e materiais. O marceneiro/cadeireiro também aplica ferragens, realiza a regularização e o primeiro acabamento das peças, preparando-as para os acabamentos finais que melhoram a estética e funcionalidade do produto. Essencial na criação de móveis personalizados, o marceneiro/cadeireiro combina técnicas tradicionais com inovações contemporâneas para produzir peças que são tanto utilitárias quanto artisticamente valorizadas, atendendo à procura do mercado, desde ambientes residenciais até comerciais/Oficial/Profissionais semi-qualificados (especializados). Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «marceneiro/cadeireiro» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir: artesão em madeira, especialista em mobiliário, ou técnico em marcenaria e cadeiraria, refletindo adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Qualificação e certificação: Este profissional deve possuir qualificações técnicas adequadas e, possivelmente, certificações específicas na área de marcenaria e cadeiraria, garantindo a conformidade com as normas de qualidade e segurança aplicáveis;</p> <p>Nota 3: Preparação, fabricação e montagem: Responsável pela preparação, fabricação e montagem de mobiliário e assentos, utilizando madeira e outros materiais, assegurando a qualidade e a precisão das peças produzidas;</p> <p>Nota 4: Uso de ferramentas: Utiliza ferramentas manuais e automáticas para entalhar, folhear, lixar e reparar, garantindo a execução precisa dos trabalhos de marcenaria;</p> <p>Nota 5: Cortes e encaixes: Realiza cortes precisos e encaixes meticulosos, esculpindo elementos decorativos em alto e baixo relevo e gravando detalhes finos através de talhas nas peças;</p> <p>Nota 6: Desenho e ajuste de peças: Desenha, recorta e ajusta peças decorativas, seguindo especificações técnicas rigorosas para garantir a qualidade e precisão das medidas e materiais;</p> <p>Nota 7: Aplicação de ferragens e acabamentos: Aplica ferragens e realiza a regularização e o primeiro acabamento das peças, preparando-as para os acabamentos finais que melhoram a estética e funcionalidade do produto;</p> <p>Nota 8: Criação de móveis personalizados: Essencial na criação de móveis personalizados, combinando técnicas tradicionais com inovações contemporâneas para produzir peças que são tanto utilitárias quanto artisticamente valorizadas;</p> <p>Nota 9: Técnicas de marcenaria tradicional e inovadora: Concilia técnicas tradicionais de marcenaria com práticas inovadoras, assegurando a produção de móveis de alta qualidade que atendem às exigências do mercado;</p> <p>Nota 10: Segmentos de mercado: Atende à demanda de diferentes segmentos de mercado, desde ambientes residenciais até comerciais, adaptando suas técnicas e materiais para satisfazer as necessidades específicas de cada cliente;</p> <p>Nota 11: Segurança no trabalho: Segue rigorosamente todas as normas de segurança no trabalho, utilizando equipamentos de proteção individual e assegurando a integridade física durante a execução das suas tarefas;</p> <p>Nota 12: Formação contínua: Mantém-se atualizado sobre novas técnicas e materiais na área de marcenaria e cadeiraria, participando em formações e <i>workshop</i> para aperfeiçoar suas habilidades e conhecimentos;</p> <p>Nota 13: Colaboração com outros departamentos: Trabalha em estreita colaboração com outros departamentos, como <i>design</i> e produção, para assegurar que o produto final atenda às especificações técnicas e estéticas;</p> <p>Nota 14: Gestão de inventário: Pode ser responsável pela gestão de inventário de materiais de marcenaria, assegurando que os materiais necessários estejam disponíveis para cumprir os prazos de produção;</p> <p>Nota 15: Inovação e melhoria contínua: Contribui para a inovação e melhoria contínua dos processos de marcenaria e cadeiraria, sugerindo novas técnicas e materiais que possam melhorar a qualidade e eficiência da produção.</p>
----	--

IX	<p><i>Montador/aplicador (produtos, móveis e acessórios)</i> - É o profissional especialista na montagem final de todos os componentes, ferragens e outros artefactos inerentes à obtenção de qualquer produto final de embalagens, carpintarias, pavimentos, urnas funerárias, estofos, colchões, material de iluminação e decoração, mobiliário e outros produtos fabricados pelo setor, através de técnicas precisas de colagem, agrafamento e outras. Responsável pela justaposição e fixação de peças conforme especificações, trabalha tanto em fábrica quanto no local do cliente para preparar e regularizar locais de montagem, instalar ferragens e executar acabamentos. Utiliza uma variedade de ferramentas manuais e mecânicas, como chaves de fenda, martelos e furadeiras, para garantir montagens precisas e de alta qualidade. As suas competências incluem a leitura e interpretação de desenhos técnicos, conhecimento profundo dos materiais utilizados e a habilidade para resolver problemas durante a montagem, assegurando que todos os produtos, desde mobiliário até estofos e decorações, sejam esteticamente agradáveis e funcionais/Oficial/Profissionais semi-qualificados (especializados). Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «montador/aplicador (produtos, móveis e acessórios)» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir técnico de montagem, especialista em aplicação de produtos ou montador de mobiliário, refletindo adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Qualificação e certificação: Este profissional deve possuir qualificações técnicas adequadas e, possivelmente, certificações específicas na área de montagem e aplicação, garantindo a conformidade com as normas de qualidade e segurança aplicáveis;</p> <p>Nota 3: Montagem de componentes e ferragens: Responsável pela montagem final de todos os componentes, ferragens e artefactos inerentes à obtenção de qualquer produto final, incluindo embalagens, carpintarias, pavimentos, urnas funerárias, estofos, colchões, material de iluminação, decoração e mobiliário;</p> <p>Nota 4: Técnicas de montagem: Utiliza técnicas precisas de colagem, agrafamento e outras para a justaposição e fixação de peças conforme especificações, assegurando montagens precisas e de alta qualidade;</p> <p>Nota 5: Ferramentas utilizadas: Utiliza uma variedade de ferramentas manuais e mecânicas, como chaves de fenda, martelos e furadeiras, para garantir a correta montagem dos produtos;</p> <p>Nota 6: Leitura e interpretação de desenhos técnicos: Capaz de ler e interpretar desenhos técnicos, garantindo que a montagem dos produtos esteja conforme as especificações técnicas e de <i>design</i>;</p> <p>Nota 7: Conhecimento dos materiais: Possui um conhecimento profundo dos materiais utilizados na fabricação dos produtos, assegurando a escolha e aplicação adequada durante o processo de montagem;</p> <p>Nota 8: Trabalho em fábrica e no local do cliente: Realiza montagens tanto em fábrica quanto no local do cliente, preparando e regularizando locais de montagem, instalando ferragens e executando acabamentos necessários;</p> <p>Nota 9: Resolução de problemas: Habilidade para resolver problemas que possam surgir durante o processo de montagem, assegurando que todos os produtos sejam esteticamente agradáveis e funcionais;</p> <p>Nota 10: Estética e funcionalidade: Garante que todos os produtos montados, desde mobiliário até estofos e decorações, sejam esteticamente agradáveis e funcionais, atendendo às expectativas dos clientes e aos padrões de qualidade da empresa;</p> <p>Nota 11: Manutenção de equipamentos: Responsável pela manutenção regular das ferramentas e equipamentos utilizados, assegurando a longevidade e eficiência das mesmas;</p> <p>Nota 12: Segurança no trabalho: Segue rigorosamente todas as normas de segurança no trabalho, utilizando equipamentos de proteção individual e assegurando a integridade física durante a execução das suas tarefas;</p> <p>Nota 13: Formação contínua: Participa em formações e <i>workshop</i> para aperfeiçoar suas habilidades e conhecimentos, mantendo-se atualizado sobre novas técnicas e materiais na área de montagem e aplicação;</p> <p>Nota 14: Colaboração com outros departamentos: Trabalha em estreita colaboração com outros departamentos, como <i>design</i> e produção, para assegurar que o produto final atenda às especificações técnicas e estéticas;</p> <p>Nota 15: Inovação e melhoria contínua: Contribui para a inovação e melhoria contínua dos processos de montagem, sugerindo novas técnicas e materiais que possam melhorar a qualidade e eficiência da produção.</p>
----	--

IX	<p><i>Montador de casas pré-fabricadas</i> - É o profissional especialista em construção modular encarregado de reunir, ajustar e montar componentes de casas pré-fabricadas nos locais de obras. Responsável pela justaposição correta e fixação dos módulos, ele utiliza técnicas precisas e ferramentas especializadas que asseguram a integridade e a estabilidade estrutural das construções. O montador prepara a base de assentamento, realiza o nivelamento e instala ferragens, além de fazer as conexões necessárias para as infraestruturas de eletricidade, hidráulica e outras. Dotado de habilidades para interpretar planos técnicos e uma notável capacidade de resolver problemas, ele é fundamental no alinhamento e montagem segura das casas, empregando equipamentos de medição e fixação para garantir precisão e conformidade com as especificações técnicas e normativas/Oficial/Profissionais semi-qualificados (especializados). Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «montador de casas pré-fabricadas» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir técnico de construção modular, montador de estruturas pré-fabricadas ou especialista em construção pré-fabricada, refletindo adequadamente as responsabilidades e o nível hierárquico;</p> <p>Nota 2: Qualificação e certificação: Este profissional deve possuir qualificações técnicas adequadas e, possivelmente, certificações específicas na área de construção modular, garantindo a conformidade com as normas de qualidade e segurança aplicáveis;</p> <p>Nota 3: Montagem de componentes modulares: Responsável por reunir, ajustar e montar componentes de casas pré-fabricadas nos locais de obras, assegurando a integridade e a estabilidade estrutural das construções;</p> <p>Nota 4: Técnicas de montagem: Utiliza técnicas precisas e ferramentas especializadas para a justaposição correta e fixação dos módulos, garantindo montagens precisas e de alta qualidade;</p> <p>Nota 5: Preparação da base de assentamento: Prepara a base de assentamento, realiza o nivelamento e instala ferragens, assegurando uma fundação sólida e estável para a construção;</p> <p>Nota 6: Conexões de infraestruturas: Realiza as conexões necessárias para as infraestruturas de eletricidade, hidráulica e outras, garantindo a funcionalidade completa da casa pré-fabricada;</p> <p>Nota 7: Interpretação de planos técnicos: Capaz de interpretar planos técnicos, assegurando que a montagem dos componentes modulares esteja conforme as especificações técnicas e de <i>design</i>;</p> <p>Nota 8: Resolução de problemas: Habilidade para resolver problemas que possam surgir durante o processo de montagem, assegurando que todas as construções sejam esteticamente agradáveis, funcionais e seguras;</p> <p>Nota 9: Equipamentos de medição e fixação: Utiliza equipamentos de medição e fixação para garantir a precisão e conformidade com as especificações técnicas e normativas durante a montagem;</p> <p>Nota 10: Estética e funcionalidade: Garante que todas as casas pré-fabricadas montadas sejam esteticamente agradáveis, funcionais e seguras, atendendo às expectativas dos clientes e aos padrões de qualidade da empresa;</p> <p>Nota 11: Manutenção de equipamentos: Responsável pela manutenção regular das ferramentas e equipamentos utilizados, assegurando a longevidade e eficiência das mesmas;</p> <p>Nota 12: Segurança no trabalho: Segue rigorosamente todas as normas de segurança no trabalho, utilizando equipamentos de proteção individual e assegurando a integridade física durante a execução das suas tarefas;</p> <p>Nota 13: Formação contínua: Participa em formações e <i>workshop</i> para aperfeiçoar suas habilidades e conhecimentos, mantendo-se atualizado sobre novas técnicas e materiais na área de construção modular;</p> <p>Nota 14: Colaboração com outros departamentos: Trabalha em estreita colaboração com outros departamentos, como engenharia e <i>design</i>, para assegurar que o produto final atenda às especificações técnicas e estéticas;</p> <p>Nota 15: Inovação e melhoria contínua: Contribui para a inovação e melhoria contínua dos processos de montagem, sugerindo novas técnicas e materiais que possam melhorar a qualidade e eficiência da construção pré-fabricada.</p>
----	--

IX	<p><i>Operador de preparação e tratamento de materiais e componentes</i> - Este profissional desempenha um papel crucial na preparação, tratamento e maquinação de materiais, produtos e componentes. Utilizando tanto métodos manuais quanto máquinas, incluindo tratamentos químicos e térmicos, ele assegura que os materiais sejam adequadamente processados para uso subsequente em fabricação ou aplicação final. Equipado com caldeiras, autoclaves, estufas, cabines de pintura, tintas e prensas, o operador ajusta e monitora meticolosamente as condições de processamento para atender às especificações técnicas e padrões de qualidade. Ele é versátil no manejo de equipamentos especializados, competente na aplicação de técnicas de colagem, tratamento para preservação, fumação e precisão em maquinação. Essencialmente, as suas habilidades técnicas incluem a proficiência em química e física para manipular substâncias com segurança, a capacidade de manter a precisão em processos variados e a diligência para garantir a integridade dos materiais tratados. As tarefas do operador são vitais para a produção de componentes industriais e outros produtos que demandam tratamentos especializados para garantir sua funcionalidade, durabilidade e segurança/Oficial/Profissionais semi-qualificados (especializados). Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «operador de preparação, tratamento de materiais e componentes» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. Alternativas podem incluir técnico de tratamento de materiais, operador de processos de tratamento ou especialista em preparação de materiais;</p> <p>Nota 2: Qualificação e certificação: Este profissional deve possuir qualificações técnicas adequadas, incluindo conhecimentos em química e física, e certificações específicas para operar equipamentos de tratamento de materiais e componentes, garantindo a conformidade com as normas de qualidade e segurança;</p> <p>Nota 3: Preparação e tratamento de materiais: Responsável pela preparação, tratamento e maquinação de materiais, produtos e componentes, utilizando métodos manuais e máquinas, incluindo tratamentos químicos e térmicos;</p> <p>Nota 4: Operação de equipamentos especializados: Utiliza equipamentos especializados como caldeiras, autoclaves, estufas, cabines de pintura, tintas e prensas, ajustando e monitorando as condições de processamento para atender às especificações técnicas e padrões de qualidade;</p> <p>Nota 5: Técnicas de colagem e tratamento: Competente na aplicação de técnicas de colagem, tratamento para preservação, fumação e precisão em maquinação, assegurando que os materiais tratados atendam aos requisitos de funcionalidade, durabilidade e segurança;</p> <p>Nota 6: Proficiência técnica: Possui habilidades técnicas avançadas em química e física para manipular substâncias com segurança e manter a precisão em processos variados;</p> <p>Nota 7: Monitorização de condições de processamento: Ajusta e monitoriza meticolosamente as condições de processamento, garantindo a integridade dos materiais tratados e a conformidade com os padrões de qualidade estabelecidos;</p> <p>Nota 8: Manutenção de equipamentos: Realiza a manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos utilizados, assegurando sua longevidade e eficiência;</p> <p>Nota 9: Segurança no trabalho: Segue rigorosamente todas as normas de segurança no trabalho, utilizando equipamentos de proteção individual e assegurando a integridade física durante a execução das suas tarefas;</p> <p>Nota 10: Formação contínua: Participa em formações e <i>workshop</i> para aperfeiçoar as suas habilidades e conhecimentos, mantendo-se atualizado sobre novas técnicas e tecnologias na área de preparação e tratamento de materiais;</p> <p>Nota 11: Colaboração com outros departamentos: Trabalha em estreita colaboração com outros departamentos, como engenharia e produção, para assegurar que os materiais tratados atendam às especificações técnicas e estéticas;</p> <p>Nota 12: Controlo de qualidade: Realiza testes e inspeções durante e após o tratamento dos materiais, garantindo que os produtos finais sejam de alta qualidade e atendam aos requisitos do cliente e da empresa;</p> <p>Nota 13: Relatórios e documentação: Elabora relatórios detalhados sobre os processos de tratamento e manutenção dos equipamentos, contribuindo para a documentação e melhoria contínua dos processos;</p> <p>Nota 14: Inovação e melhoria contínua: Contribui para a inovação e melhoria contínua dos processos de tratamento, sugerindo novas técnicas e materiais que possam melhorar a qualidade e eficiência dos produtos finais;</p> <p>Nota 15: Adaptabilidade: Demonstra alta adaptabilidade e versatilidade no manejo de diferentes equipamentos e processos, assegurando a eficiência operacional em diversas condições de trabalho.</p>
----	---

IX	<p><i>Operador de tratamento e acabamento de produtos</i> - É o profissional especialista em finalização e acabamento de produtos para a sua utilização final, normalmente designados como lixador, polidor. Este profissional prepara, trata e aplica acabamentos em diversos materiais usando métodos manuais, mecânicos ou automáticos. Responsável pelo afugamento, betumagem, e aplicação de folhas, ele utiliza técnicas sofisticadas para infundir coloração, aplicar mordentes, patinados, vernizes e tintas, garantindo um acabamento estético e duradouro. Além disso, ele desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executa pinturas em móveis, painéis e portas, e prepara superfícies com engessamento adequado antes da aplicação final. Equipado com ferramentas como pincéis, rolos, sprays, lixadeiras e impressoras a laser, o operador assegura que cada peça não só atenda às especificações técnicas de beleza mas também de qualidade e durabilidade. As suas habilidades em decoração e tratamento de superfícies são cruciais para agregar valor artístico e funcional aos produtos acabados. (Ex. lixador, encerador de móveis e outros produtos de madeira (soalhos), envimeizador, polidor, decorador, moldureiro, restaurador, gravador, impressor a laser, lustrador, etc.)/Oficial/Profissionais semi-qualificados (especializados). Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «operador de tratamento e acabamento de produtos» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir lixador, polidor, técnico de acabamento ou especialista em tratamento de superfícies;</p> <p>Nota 2: Qualificação e certificação: Este profissional deve possuir qualificações técnicas adequadas e certificações específicas para operar equipamentos de tratamento e acabamento, garantindo a conformidade com as normas de qualidade e segurança;</p> <p>Nota 3: Preparação e acabamento de materiais: Responsável pela preparação, tratamento e aplicação de acabamentos em diversos materiais usando métodos manuais, mecânicos ou automáticos;</p> <p>Nota 4: Técnicas de afugamento e betumagem: Utiliza técnicas sofisticadas para o afugamento, betumagem e aplicação de folhas, garantindo um acabamento estético e duradouro;</p> <p>Nota 5: Aplicação de coloração e mordentes: Aplica coloração, mordentes, patinados, vernizes e tintas, assegurando que cada peça atenda às especificações técnicas de beleza, qualidade e durabilidade;</p> <p>Nota 6: Decoração e pintura de motivos: Desenha e pinta motivos decorativos em mobiliário, executa pinturas em móveis, painéis e portas, adicionando valor artístico e funcional aos produtos acabados;</p> <p>Nota 7: Preparação de superfícies: Prepara superfícies com engessamento adequado antes da aplicação final, garantindo uma base perfeita para os acabamentos;</p> <p>Nota 8: Operação de ferramentas e equipamentos: Equipado com ferramentas como pincéis, rolos, sprays, lixadeiras e impressoras a laser, assegura que cada peça tenha um acabamento de alta qualidade;</p> <p>Nota 9: Controlo de qualidade: Realiza inspeções detalhadas durante e após o tratamento e acabamento dos produtos, garantindo que todos os itens atendam aos requisitos de qualidade e durabilidade;</p> <p>Nota 10: Inovação e melhoria contínua: Contribui para a inovação e melhoria contínua dos processos de tratamento e acabamento, sugerindo novas técnicas e materiais que possam melhorar a eficiência e a estética dos produtos finais;</p> <p>Nota 11: Colaboração com outros departamentos: Trabalha em estreita colaboração com outros departamentos, como <i>design</i> e produção, para assegurar que os produtos acabados atendam às especificações técnicas e estéticas;</p> <p>Nota 12: Manutenção de ferramentas e equipamentos: Realiza manutenção preventiva e corretiva das ferramentas e equipamentos utilizados, assegurando sua longevidade e eficiência;</p> <p>Nota 13: Segurança no trabalho: Segue rigorosamente todas as normas de segurança no trabalho, utilizando equipamentos de proteção individual e assegurando a integridade física durante a execução das suas tarefas;</p> <p>Nota 14: Formação contínua: Participa em formações e <i>workshop</i> para aperfeiçoar suas habilidades e conhecimentos, mantendo-se atualizado sobre novas técnicas e tecnologias na área de tratamento e acabamento de produtos;</p> <p>Nota 15: Adaptabilidade: Demonstra alta adaptabilidade e versatilidade no manejo de diferentes equipamentos e processos, assegurando a eficiência operacional em diversas condições de trabalho.</p>
----	---

*Operador de máquinas, ferramentas e equipamentos industriais e florestais* - É o profissional que opera e manobra máquinas e equipamentos mecânicos, fixos ou móveis, simples ou complexos, de forma autónoma, para o exercício de atividades operativas nas indústrias de madeira e mobiliário. Este profissional prepara o trabalho e executa operações como abate, corte, serração, movimento de materiais, aplainamento, moldagem, torneamento, furar, colagem, aglutinamento, pregagem, ligação, amarração, emolduramento, orlar, lixar, polimento, fabrico, acabamento, pintura e tratamento final de elementos ou peças unitárias ou em série. Este operador abastece, afina e faz a manutenção das máquinas. Além disso, manobra máquinas de corte, furação e outras operações semelhantes, fabrica redes de aço, molas e executa esticadores com arame, entre outras operações mecânicas. Também inclui profissionais que operam máquinas interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras. Prepara a máquina e/ou o equipamento para o trabalho, assegura o funcionamento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento, executa o trabalho conforme as indicações, regista o trabalho realizado e comunica anomalias. Exemplos de máquinas a operar: de corte, de serra programável, de dobrar, respigador, emalhetadora, machedora, fresadora-copiadora, abicadora, guilhotina pneumática ou elétrica, de polir tacos, de perfurar, orladora, descascador de toros, serra com charriot, torno de madeiras, fresadora, perfiladora, lixadora, lameladora, serra fita, serra circular, alimentador centralizador, multisserra, retestadeira, secadores, motoserra, guias, pontes rolantes, calibradora, seccionadora, de extrusão, prensa de partículas, estilhadora, rachadora, moinho, máquina de paletizar ou cintar automática e manual, moldadora, topejador, afiador e afinação de máquinas, ferramentas e equipamentos semi-qualificados (especializados). Nível 3.

Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:

Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «operador de máquinas, ferramentas e equipamentos industriais e florestais» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir operador de equipamentos industriais, operador de máquinas florestais ou técnico de operação de máquinas;

Nota 2: Qualificação e certificação: Este profissional deve possuir qualificações técnicas adequadas e certificações específicas para operar máquinas e equipamentos industriais e florestais, garantindo a conformidade com as normas de qualidade e segurança;

Nota 3: Operação e manobra de máquinas: Responsável pela operação e manobra de máquinas e equipamentos mecânicos, fixos ou móveis, simples ou complexos, para atividades operativas na exploração florestal, abate, corte, serração, carpintaria, mobiliário, aglomerados de partículas, contraplacados, revestimentos e fibras;

Nota 4: Preparação e execução de tarefas: Envolvido na preparação do trabalho e nas operações de abate, corte, serração, movimento de materiais, aplainamento, moldagem, torneamento, furar, colagem, aglutinamento, pregagem, ligação, emolduramento, orlar, lixar, polimento, fabrico, acabamento, pintura e tratamento final de elementos e/ou peças unitárias ou em série;

Nota 5: Detecção de defeitos: Capaz de detetar e assinalar defeitos em materiais e produtos a partir de especificações predefinidas, utilizando conhecimentos técnicos adequados para operar máquinas específicas e tratar, trabalhar e acabar diferentes materiais, produzindo peças ou elementos de acordo com as especificações técnicas e qualidade definidas;

Nota 6: Manutenção de máquinas: Responsável pelo abastecimento, afinação e manutenção das máquinas que utiliza, garantindo a operação contínua e eficiente dos equipamentos;

Nota 7: Manobra de equipamentos especializados: Manobra máquinas de corte, furação e operações semelhantes, fabrica redes de aço, arame farpado, molas e executa esticadores com arame para vários fins, entre outras operações mecânicas específicas;

Nota 8: Operação de máquinas diversas: Envolve a operação de máquinas interpretadoras, separadoras, reproduzoras, intercaladoras, calculadoras e tabuladoras, garantindo a precisão e a eficiência nas operações;

Nota 9: Preparação e configuração de máquinas: Prepara a máquina e/ou o equipamento para o trabalho a realizar mediante o programa fornecido, assegurando o funcionamento do sistema de alimentação, monitorizando o funcionamento e executando o trabalho conforme as indicações recebidas;

Nota 10: Registo e comunicação de anomalias: Recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução, assegurando a conformidade e a qualidade do processo produtivo;

Nota 11: Ferramentas e equipamentos utilizados: Utiliza uma ampla variedade de ferramentas e equipamentos de diferentes dimensões e fins no contexto das indústrias de madeira e mobiliário;

Nota 12: Segurança no trabalho: Segue rigorosamente todas as normas de segurança no trabalho, utilizando equipamentos de proteção individual e assegurando a integridade física durante a execução das suas tarefas;

Nota 13: Formação contínua: Participa em formações e *workshop* para aperfeiçoar suas habilidades e conhecimentos, mantendo-se atualizado sobre novas técnicas e tecnologias na operação de máquinas e equipamentos industriais e florestais;

Nota 14: Adaptação e versatilidade: Demonstra alta adaptabilidade e versatilidade no manejo de diferentes equipamentos e processos, assegurando a eficiência operacional em diversas condições de trabalho;

Nota 15: Colaboração com outros departamentos: Trabalha em estreita colaboração com outros departamentos, como produção e manutenção, para assegurar que os produtos acabados atendam às especificações técnicas e estéticas.

IX	<p>Costureiro - É o profissional habilidoso que, predominantemente, executa tarefas de corte e costura de tecidos e outros revestimentos para uma variedade de aplicações, incluindo estofos, cortinas e estojos, tanto manualmente como com o auxílio de equipamentos mecânicos ou automáticos. Responsável por seguir meticolosamente as especificações de <i>design</i> para assegurar a precisão das medidas e a qualidade do acabamento, o costureiro utiliza sua expertise para moldar materiais conforme os requisitos do projeto, garantindo que cada peça seja confeccionada com excelência. Além de costurar, ele também inspeciona o produto finalizado, verificando cada detalhe para assegurar que cumpra com os padrões de qualidade antes de ser disponibilizado ao cliente ou para venda. Equipado com ferramentas como máquinas de costura industriais, tesouras de precisão e dispositivos de corte automatizados, o costureiro é fundamental no processo de produção, contribuindo significativamente para o sucesso de produtos bem acabados e esteticamente agradáveis/Oficial/Profissionais semi-qualificados (especializados). Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «costureiro» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir técnico de costura, especialista em corte e costura, ou operador de máquinas de costura;</p> <p>Nota 2: Qualificação e certificação: Este profissional deve possuir qualificações técnicas adequadas e certificações específicas em corte e costura, garantindo a conformidade com as normas de qualidade e segurança;</p> <p>Nota 3: Execução de tarefas de corte e costura: Responsável por executar tarefas de corte e costura de tecidos e outros revestimentos para uma variedade de aplicações, incluindo estofos, cortinas e estojos, utilizando métodos manuais e equipamentos mecânicos ou automáticos;</p> <p>Nota 4: Precisão nas medidas e qualidade do acabamento: Segue meticolosamente as especificações de <i>design</i> para assegurar a precisão das medidas e a qualidade do acabamento, moldando materiais conforme os requisitos do projeto;</p> <p>Nota 5: Inspeção do produto finalizado: Inspeciona o produto finalizado, verificando cada detalhe para assegurar que atenda aos padrões de qualidade antes de ser disponibilizado ao cliente ou para venda;</p> <p>Nota 6: Ferramentas e equipamentos utilizados: Utiliza ferramentas como máquinas de costura industriais, tesouras de precisão e dispositivos de corte automatizados, garantindo eficiência e qualidade no processo de produção;</p> <p>Nota 7: Contribuição para o sucesso do produto: Contribui significativamente para o sucesso de produtos bem acabados e esteticamente agradáveis, utilizando sua expertise para garantir a excelência na confecção de cada peça;</p> <p>Nota 8: Formação contínua: Participa em formações e <i>workshop</i> para aperfeiçoar suas habilidades e conhecimentos, mantendo-se atualizado sobre novas técnicas e tecnologias de corte e costura;</p> <p>Nota 9: Adaptação e versatilidade: Demonstra alta adaptabilidade e versatilidade no manuseamento de diferentes materiais e projetos, assegurando a eficiência operacional em diversas condições de trabalho;</p> <p>Nota 10: Colaboração com outros departamentos: Trabalha em estreita colaboração com outros departamentos, como <i>design</i> e produção, para assegurar que os produtos acabados atendam às especificações técnicas e estéticas;</p> <p>Nota 11: Manutenção de equipamentos: Responsável pela manutenção e ajuste regular das máquinas de costura e outros equipamentos, garantindo o funcionamento contínuo e eficiente dos mesmos;</p> <p>Nota 12: Segurança no trabalho: Segue rigorosamente todas as normas de segurança no trabalho, utilizando equipamentos de proteção individual e assegurando a integridade física durante a execução das suas tarefas;</p> <p>Nota 13: Gestão de tempo e prioridades: Efetua uma gestão eficaz do tempo e das prioridades, garantindo que os prazos de produção sejam cumpridos e que a qualidade do produto final não seja comprometida;</p> <p>Nota 14: Inovação e melhoria contínua: Está constantemente envolvido na inovação e na melhoria contínua dos processos de costura, buscando técnicas que melhorem a eficiência e a qualidade dos produtos;</p> <p>Nota 15: Documentação e relatórios: Mantém documentação detalhada de cada projeto, incluindo medições, padrões de corte e técnicas de costura utilizadas, para assegurar a rastreabilidade e a repetibilidade dos processos produtivos.</p>
----	--

X	<p><i>Assistente administrativo</i> - É o profissional que executa tarefas de apoio ou de suporte às atividades administrativas e aos serviços internos da empresa, nomeadamente, anuncia, acompanha e informa os visitantes. Faz entregas de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno da empresa, efectua algumas compras relacionadas com o economato, procede a alguns pagamentos de fornecedores, entrega correspondência nos correios, executa fotocópias e trabalhos de impressão e similares bem como outros complementares e necessários ao funcionamento dos serviços da empresa. Pode ainda efetuar recebimentos e depósitos/Pré-oficial/Profissionais não qualificados (indiferenciados). Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «assistente administrativo» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir secretário administrativo, auxiliar administrativo ou técnico de suporte administrativo;</p> <p>Nota 2: Qualificação e certificação: Este profissional deve possuir qualificações adequadas em administração, contabilidade ou áreas relacionadas, garantindo a conformidade com as normas de qualidade e eficiência;</p> <p>Nota 3: Recepção e atendimento: Responsável por anunciar, acompanhar e informar os visitantes, assegurando um atendimento cordial e eficiente;</p> <p>Nota 4: Entregas internas: Faz entregas de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno da empresa, assegurando a correta distribuição de correspondências e materiais;</p> <p>Nota 5: Compras e gestão de economato: Efetua algumas compras relacionadas com o economato, garantindo a disponibilidade de materiais e suprimentos necessários para o funcionamento diário da empresa;</p> <p>Nota 6: Pagamentos e correspondência: Procede a alguns pagamentos de fornecedores, entrega correspondência nos correios e executa outras tarefas de gestão de correspondência e pagamentos;</p> <p>Nota 7: Execução de tarefas de escritório: Executa fotocópias, trabalhos de impressão e similares, assegurando que todos os documentos necessários estejam disponíveis e bem organizados;</p> <p>Nota 8: Suporte administrativo geral: Realiza outras tarefas complementares e necessárias ao funcionamento dos serviços da empresa, adaptando-se às necessidades diárias e colaborando com diferentes departamentos;</p> <p>Nota 9: Recebimentos e depósitos: Pode ainda efetuar recebimentos e depósitos, garantindo a correta gestão dos fluxos financeiros da empresa;</p> <p>Nota 10: Organização e arquivo: Organiza e mantém arquivos de documentos importantes, assegurando a fácil localização e acesso às informações;</p> <p>Nota 11: Comunicação eficiente: Mantém uma comunicação eficiente com colegas, fornecedores e clientes, assegurando a troca de informações de maneira clara e precisa;</p> <p>Nota 12: Gestão de tempo: Efetua uma gestão eficaz do tempo e das prioridades, garantindo a conclusão de tarefas dentro dos prazos estabelecidos;</p> <p>Nota 13: Conformidade e regulamentos: Assegura que todas as operações administrativas estejam em conformidade com os regulamentos internos e externos aplicáveis;</p> <p>Nota 14: Manutenção de equipamentos: Realiza a manutenção básica de equipamentos de escritório, garantindo o seu funcionamento contínuo e eficiente;</p> <p>Nota 15: Inovação e melhoria contínua: Participa ativamente na inovação e melhoria contínua dos processos administrativos, propondo soluções que aumentem a eficiência e a produtividade.</p>
---	--

X	<p><i>Telefonista ou rececionista</i> - É o profissional que presta serviços numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou com o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas e faz o respectivo registo de chamadas. Também atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-lhes os serviços a que devem dirigir-se; vigia e controla a entrada e saída dos visitantes e de mercadorias; recebe correspondência e objectos; expede correio. Pode ainda efetuar algumas tarefas administrativas complementares/Pré-oficial/Profissionais não qualificados (indiferenciados). Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «telefonista ou rececionista» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir atendente de central telefónica, rececionista administrativo ou coordenador de atendimento;</p> <p>Nota 2: Qualificação e certificação: Este profissional deve possuir qualificações adequadas em atendimento ao cliente, comunicação ou áreas relacionadas, garantindo a conformidade com os padrões de qualidade e eficiência;</p> <p>Nota 3: Gestão de chamadas telefónicas: Presta serviços numa central telefónica, transmitindo chamadas recebidas aos telefones internos e estabelecendo ligações internas ou com o exterior, assegurando uma comunicação eficiente;</p> <p>Nota 4: Atendimento telefónico: Responde a pedidos de informações telefónicas, fornecendo respostas precisas e registando as chamadas conforme necessário;</p> <p>Nota 5: Atendimento a visitantes: Atende visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia os serviços ou departamentos a que devem dirigir-se, garantindo uma receção cordial e eficiente;</p> <p>Nota 6: Controlo de entrada e saída: Vigia e controla a entrada e saída de visitantes e mercadorias, assegurando a segurança e a organização no ambiente de trabalho;</p> <p>Nota 7: Gestão de correspondência: Recebe correspondência e objetos, expede correio e assegura que todos os documentos e pacotes sejam corretamente distribuídos e encaminhados;</p> <p>Nota 8: Suporte administrativo: Pode efetuar algumas tarefas administrativas complementares, como registo de dados, organização de documentos e apoio a outras atividades administrativas;</p> <p>Nota 9: Comunicação eficiente: Mantém uma comunicação clara e eficiente com colegas, visitantes e clientes, assegurando a troca de informações de maneira precisa e cortês;</p> <p>Nota 10: Organização e arquivo: Organiza e mantém registos de chamadas, correspondências e outros documentos importantes, facilitando o acesso rápido e seguro às informações;</p> <p>Nota 11: Conformidade e regulamentos: Assegura que todas as operações de atendimento estejam em conformidade com os regulamentos internos e externos aplicáveis;</p> <p>Nota 12: Manutenção de equipamentos: Realiza a manutenção básica dos equipamentos de telefonia e receção, garantindo o seu funcionamento contínuo e eficiente;</p> <p>Nota 13: Gestão de tempo: Efetua uma gestão eficaz do tempo e das prioridades, garantindo a conclusão de tarefas dentro dos prazos estabelecidos;</p> <p>Nota 14: Inovação e melhoria contínua: Participa ativamente na inovação e melhoria contínua dos processos de atendimento, propondo soluções que aumentem a eficiência e a produtividade;</p> <p>Nota 15: Segurança e sigilo: Mantém o sigilo e a confidencialidade das informações recebidas, assegurando a privacidade e a segurança dos dados manipulados.</p>
---	---

<p style="text-align: center;">X</p>	<p><i>Operador de logística/embalador/expedidor</i> - Este profissional é responsável pelas operações de logística e movimentação de cargas dentro da empresa, englobando as tarefas desde a recepção até a expedição de matérias-primas e produtos acabados. No controlo de parques de toros ou armazéns de matérias-primas e de produtos acabados, ele é responsável por registar, conferir técnica e documentalmente, acondicionar, movimentar internamente, e abastecer as linhas de produção. Suas funções incluem também a triagem, embalagem, etiquetagem, e a expedição de mercadorias e produtos acabados, assegurando que todos os produtos sejam adequadamente preparados e protegidos para o transporte. Além disso, ele monitoriza e regista quaisquer danos ou perdas de itens, utilizando máquinas e equipamentos para facilitar e otimizar todos os processos de logística/Pré-oficial/Profissionais não qualificados (indiferenciados). Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «operador de logística/embalador/expedidor» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir coordenador de logística, assistente de expedição, ou técnico de movimentação de cargas;</p> <p>Nota 2: Qualificação e certificação: Este profissional deve possuir qualificações adequadas em logística, gestão de armazéns ou áreas relacionadas, garantindo a conformidade com os padrões de qualidade e eficiência;</p> <p>Nota 3: Operações de recepção: Responsável pela recepção de matérias-primas e produtos acabados, registando e conferindo técnica e documentalmente cada item para assegurar a precisão dos inventários;</p> <p>Nota 4: Movimentação interna: Realiza a movimentação interna de cargas, abastecendo as linhas de produção conforme necessário, e utilizando equipamentos adequados para facilitar o transporte;</p> <p>Nota 5: Controlo de parque de toros e armazéns: Garante o controlo eficiente de parques de toros e armazéns de matérias-primas e produtos acabados, mantendo uma organização rigorosa e um fluxo de trabalho otimizado;</p> <p>Nota 6: Triagem e embalagem: Realiza a triagem e o embalamento de mercadorias e produtos acabados, assegurando que todos os itens estejam devidamente preparados e protegidos para o transporte;</p> <p>Nota 7: Etiquetagem e expedição: Responsável pela etiquetagem correta dos produtos e pela sua expedição, garantindo que cada item seja identificado e rastreável durante o transporte;</p> <p>Nota 8: Monitorização de danos e perdas: Monitoriza e regista quaisquer danos ou perdas de itens durante o processo logístico, implementando medidas para minimizar riscos e perdas;</p> <p>Nota 9: Utilização de equipamentos: Utiliza máquinas e equipamentos específicos, como empilhadores, paletes e sistemas automatizados de armazenamento, para otimizar os processos de logística;</p> <p>Nota 10: Registo de operações: Mantém registos detalhados de todas as operações de logística, garantindo a rastreabilidade e a transparência das atividades realizadas;</p> <p>Nota 11: Conformidade e normas de segurança: Assegura que todas as operações de logística e expedição estejam em conformidade com as normas de segurança e regulamentações aplicáveis;</p> <p>Nota 12: Gestão de tempo: Efetua uma gestão eficaz do tempo e das prioridades, garantindo a conclusão de tarefas dentro dos prazos estabelecidos e a pontualidade na expedição;</p> <p>Nota 13: Comunicação eficiente: Mantém uma comunicação clara e eficiente com colegas, supervisores e outras partes envolvidas no processo logístico, facilitando a coordenação e a resolução de problemas;</p> <p>Nota 14: Inovação e melhoria contínua: Participa ativamente na inovação e melhoria contínua dos processos logísticos, propondo soluções que aumentem a eficiência e a produtividade;</p> <p>Nota 15: Suporte a clientes e fornecedores: Presta suporte a clientes e fornecedores, assegurando que as operações logísticas atendam às suas necessidades e expectativas, contribuindo para a satisfação e fidelização dos clientes.</p>
--------------------------------------	---

<p><i>Alimentador de operações industriais</i> - É o profissional que desempenha funções de suporte às atividades de produção e transformação industrial, facilitando a eficiência operacional sem exercer autonomia direta nos processos de fabricação. As suas responsabilidades incluem uma vasta gama de tarefas sem complexidade mas que apoiam os executantes operativos, com o abastecimento ou remoção de materiais, produtos, sobranes, ferramentas, acessórios, lubrificantes e consumíveis, desengravarimento de linha, estivador, corte transversal, pregagem, colagem, operações com máquinas e ferramentas ligeiras, marcações, logísticas, transporte interno e externo, embalagem, armazenamento, movimentação de matérias-primas, materiais e produtos acabados. Ele assegura o abastecimento contínuo e a recolha de produtos em diversos postos de trabalho dentro da planta industrial, otimizando o fluxo de operações e mantendo a melhor organização do ambiente de produção. Além de facilitar as operações de base, este alimentador de operações industriais é crucial para manter a cadeia de suprimentos interna fluida e eficiente, participando ativamente na logística de matérias-primas e materiais que impactam diretamente a produtividade e a capacidade de resposta da empresa aos pedidos de produção. Com habilidades em organização e uma atenção meticulosa aos detalhes, ele contribui significativamente para o sistema de produção, assegurando que todos os recursos necessários estejam disponíveis e adequadamente distribuídos conforme necessário/Pré-oficial/Profissionais não qualificados (indiferenciados). Nível 3.</p>	<p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «alimentador de operações industriais» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir assistente de produção, auxiliar de linha de produção, ou técnico de apoio à produção;</p> <p>Nota 2: Qualificação e formação: Este profissional deve possuir qualificações adequadas e formação específica para manuseio de materiais, segurança no trabalho, e operação de máquinas leves, garantindo a conformidade com os padrões de qualidade e segurança;</p> <p>Nota 3: Abastecimento e remoção de materiais: Responsável pelo abastecimento contínuo de materiais, produtos, ferramentas e acessórios nos postos de trabalho, bem como pela remoção de materiais sobranes e produtos acabados, garantindo a fluidez da produção;</p> <p>Nota 4: Suporte às atividades operacionais: Executa uma variedade de tarefas de suporte que incluem desengravarimento de linha, corte transversal, pregagem, colagem, e operações com máquinas e ferramentas ligeiras, contribuindo para a eficiência das operações industriais;</p> <p>Nota 5: Logística e transporte interno: Participa ativamente na logística e no transporte interno de matérias-primas e produtos acabados, assegurando que todos os materiais sejam movimentados de forma eficiente e segura dentro da planta industrial;</p> <p>Nota 6: Operações de armazenamento: Envolvido no armazenamento adequado de matérias-primas e produtos acabados, mantendo a organização dos espaços de armazenamento e garantindo a acessibilidade e a integridade dos materiais;</p> <p>Nota 7: Manutenção de equipamentos: Auxilia na manutenção de ferramentas e máquinas ligeiras, assegurando que todos os equipamentos estejam em condições operacionais ótimas e reportando quaisquer necessidades de reparo ou substituição;</p> <p>Nota 8: Gestão de sobranes e resíduos: Responsável pela gestão de sobranes e resíduos, implementando práticas de reciclagem e descarte apropriadas conforme as normas ambientais e de segurança;</p> <p>Nota 9: Organização do ambiente de produção: Contribui para a organização do ambiente de produção, mantendo as áreas de trabalho limpas e ordenadas, e facilitando o acesso aos materiais necessários para a produção;</p> <p>Nota 10: Melhoria contínua: Participa na melhoria contínua dos processos produtivos, propondo soluções e melhorias que possam otimizar o fluxo de trabalho e aumentar a eficiência das operações industriais;</p> <p>Nota 11: Comunicação e colaboração: Mantém uma comunicação eficiente com a equipa de produção e supervisores, colaborando para a resolução de problemas e assegurando que todas as operações sejam executadas conforme o planeamento;</p> <p>Nota 12: Segurança no trabalho: Cumpre rigorosamente todas as normas de segurança no trabalho, garantindo um ambiente seguro para todos os colaboradores e prevenindo acidentes e incidentes;</p> <p>Nota 13: Flexibilidade de funções: Demonstra flexibilidade na execução de diversas funções, adaptando-se rapidamente às necessidades de produção e respondendo prontamente a solicitações de diferentes áreas da planta industrial;</p> <p>Nota 14: Conformidade com normas e regulamentos: Assegura que todas as operações estejam em conformidade com as normas técnicas e regulamentações vigentes, contribuindo para a conformidade legal e a qualidade dos produtos;</p> <p>Nota 15: Impacto na produtividade: A sua atuação é crucial para manter a produtividade e a capacidade de resposta da empresa, garantindo que todos os recursos necessários estejam disponíveis e adequadamente distribuídos conforme necessário, contribuindo significativamente para a eficiência e a eficácia do sistema de produção.</p>
---	--

X

<p><i>Colaborador auxiliar ou ajudante</i> - É o profissional que desempenha um papel indispensável no apoio a outros profissionais qualificados, semi-qualificados e motoristas dentro de uma variedade de contextos organizacionais, corporativos, industriais e logísticos. Ele é responsável por acompanhar e auxiliar outros colaboradores nas tarefas realizadas, seja de forma manual, mecânica ou automática. As suas principais funções incluem ajudar na movimentação e nas operações industriais inerentes à fabricação, nas cargas e descargas de equipamentos e veículos, além de participar ativamente na manutenção dos mesmos, garantindo que as ferramentas e os veículos estejam sempre em condições operacionais ideais. Quando trabalha em conjunto com os motoristas, o colaborador auxiliar ou ajudante é essencial para vigiar e dirigir manobras, organizar mercadorias dentro dos veículos e assegurar a correta entrega das cargas nos locais especificados pelo empregador. Esta posição exige um alto grau de versatilidade e responsabilidade, pois o colaborador auxiliar ou ajudante deve estar preparado para executar diversas atividades que podem variar diariamente, dependendo das necessidades específicas do serviço, da produção ou do projeto. Além disso, pode ser chamado para realizar outras tarefas compatíveis com suas qualificações, especialmente quando os trabalhos habituais não estão disponíveis por razões externas. A capacidade de adaptação e a competência em uma ampla gama de habilidades tornam o colaborador auxiliar ou ajudante um ativo valioso para qualquer equipa, contribuindo significativamente para a eficiência e sucesso das operações diárias. Este profissional desempenha um papel crucial na manutenção da fluidez dos processos logísticos e produtivos, assegurando que todos os componentes necessários estejam no lugar certo, na hora certa, para o bom funcionamento da empresa/Profissionais não qualificados (indiferenciados). Nível 3.</p>	<p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «colaborador auxiliar ou ajudante» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir auxiliar de produção, assistente de logística, ou ajudante operacional;</p> <p>Nota 2: Suporte multidisciplinar: Este profissional oferece suporte em diversas áreas, colaborando com profissionais qualificados, semi-qualificados e motoristas, adaptando-se rapidamente às necessidades da organização, seja em contextos industriais, logísticos ou corporativos;</p> <p>Nota 3: Movimentação e operações industriais: Auxilia na movimentação de materiais e na execução de operações industriais, incluindo carga e descarga de equipamentos e veículos, garantindo a eficiência e a segurança das operações;</p> <p>Nota 4: Manutenção de ferramentas e veículos: Participa ativamente na manutenção de ferramentas e veículos, assegurando que estejam sempre em condições operacionais ideais, contribuindo para a continuidade das operações;</p> <p>Nota 5: Apoio a motoristas: Trabalhando em conjunto com motoristas, o colaborador auxiliar ou ajudante vigia e direciona manobras, organiza mercadorias dentro dos veículos e assegura a correta entrega das cargas nos locais especificados;</p> <p>Nota 6: Versatilidade e responsabilidade: A posição exige versatilidade e responsabilidade, com o profissional preparado para executar uma variedade de atividades diárias, conforme as necessidades do serviço, produção ou projeto;</p> <p>Nota 7: Capacidade de adaptação: Demonstra alta capacidade de adaptação, pronto para assumir tarefas compatíveis com as suas qualificações, especialmente quando as atividades habituais não estão disponíveis por razões externas;</p> <p>Nota 8: Competência multidisciplinar: Possui competência numa ampla gama de habilidades, tornando-se um ativo valioso para a equipa, contribuindo significativamente para a eficiência e o sucesso das operações diárias;</p> <p>Nota 9: Manutenção da fluidez dos processos: Desempenha um papel crucial na manutenção da fluidez dos processos logísticos e produtivos, garantindo que todos os componentes necessários estejam no lugar certo e na hora certa para o bom funcionamento da empresa;</p> <p>Nota 10: Comunicação e colaboração: Mantém uma comunicação eficaz com a equipa, colaborando para a resolução de problemas e assegurando que todas as operações sejam executadas conforme o planeamento;</p> <p>Nota 11: Suporte operacional e logístico: Apoia as operações logísticas internas, contribuindo para a organização e movimentação eficiente de matérias-primas, produtos e equipamentos dentro da empresa;</p> <p>Nota 12: Conformidade com normas de segurança: Cumpre rigorosamente todas as normas de segurança no trabalho, garantindo um ambiente seguro para todos os colaboradores e prevenindo acidentes e incidentes;</p> <p>Nota 13: Assistência em tarefas administrativas: Pode ser chamado para realizar tarefas administrativas complementares, conforme as necessidades da organização, apoiando em atividades de rotina que facilitam o funcionamento dos serviços da empresa;</p> <p>Nota 14: Contribuição para a eficiência operacional: A sua atuação é essencial para a eficiência operacional, assegurando que todas as áreas de suporte estejam a funcionar corretamente e que os colaboradores principais possam desempenhar as suas funções de forma eficaz;</p> <p>Nota 15: Melhoria contínua: Participa na melhoria contínua dos processos, propondo soluções e melhorias que possam otimizar o fluxo de trabalho e aumentar a eficiência das operações na empresa.</p>
--	--

X

X	<p><i>Operacional de apoio não especificado</i> - É o profissional que desempenha um papel de apoio vital nas operações diárias das empresas, especialmente em ambientes industriais, onde a sua flexibilidade e capacidade de adaptação são essenciais. Embora as suas tarefas não sejam previamente especificadas, ele trabalha sob a orientação de profissionais qualificados, executando uma variedade de atividades que complementam e suportam todas as outras categorias profissionais. As suas responsabilidades incluem o apoio nas atividades de produção no chão de fábrica, auxílio em funções indiferenciadas que são cruciais para o funcionamento eficiente da empresa, e até mesmo a manutenção da limpeza dos locais de trabalho. O colaborador operacional de apoio não especificado é fundamental para o melhor aproveitamento dos recursos, contribuindo significativamente para a produtividade e a eficácia operacional. Ele é adaptável e pode ser chamado a intervir em diferentes setores da empresa conforme a necessidade, garantindo que os processos produtivos prossigam sem interrupções e que os ambientes de trabalho estejam sempre preparados para atividades diárias. Quando afeto a serviços de apoio, este profissional pode desempenhar adicionalmente tarefas como limpeza dos locais de trabalho, serviço externo de expediente, correio, entregas de materiais, fotocópias, arquivos, etc./Pré-oficial/Profissionais não qualificados (indiferenciados). Nível 3.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «operacional de apoio não especificado» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir auxiliar de operações, assistente de produção, ou ajudante geral;</p> <p>Nota 2: Suporte multidisciplinar: Este profissional oferece suporte em diversas áreas, adaptando-se rapidamente às necessidades da organização, seja em contextos industriais, logísticos ou corporativos, desempenhando funções de apoio cruciais para a operação eficiente;</p> <p>Nota 3: Apoio às atividades de produção: Auxilia nas atividades de produção no chão de fábrica, executando tarefas complementares que suportam todas as outras categorias profissionais e contribuem para o fluxo contínuo das operações;</p> <p>Nota 4: Funções indiferenciadas: Desempenha funções indiferenciadas essenciais para o funcionamento eficiente da empresa, como manutenção da limpeza dos locais de trabalho, serviço externo de expediente, correio, entregas de materiais, fotocópias, arquivos, entre outras;</p> <p>Nota 5: Capacidade de adaptação: Demonstra alta capacidade de adaptação, pronto para intervir em diferentes setores da empresa conforme necessário, garantindo que os processos produtivos prossigam sem interrupções;</p> <p>Nota 6: Manutenção de limpeza: É responsável pela manutenção da limpeza dos locais de trabalho, assegurando um ambiente de trabalho seguro e organizado que facilita as atividades diárias;</p> <p>Nota 7: Suporte a serviços de apoio: Quando afeto a serviços de apoio, pode desempenhar tarefas adicionais como limpeza dos locais de trabalho, serviço externo de expediente, correio, entregas de materiais, fotocópias, arquivos, contribuindo para o funcionamento diário da empresa;</p> <p>Nota 8: Melhoria da produtividade: Contribui significativamente para a produtividade e eficácia operacional, garantindo que todos os recursos sejam utilizados da melhor maneira possível;</p> <p>Nota 9: Orientação de profissionais qualificados: Trabalha sob a orientação de profissionais qualificados, seguindo instruções e apoiando em tarefas que complementam o trabalho dos colaboradores principais;</p> <p>Nota 10: Apoio em tarefas indiferenciadas: Realiza uma variedade de tarefas indiferenciadas que são cruciais para a operação eficiente da empresa, assegurando que as atividades diárias ocorram sem interrupções;</p> <p>Nota 11: Conformidade com normas de segurança: Cumpre rigorosamente todas as normas de segurança no trabalho, garantindo um ambiente seguro para todos os colaboradores e prevenindo acidentes e incidentes;</p> <p>Nota 12: Versatilidade e responsabilidade: A posição exige versatilidade e responsabilidade, com o profissional preparado para executar uma variedade de atividades diárias, conforme as necessidades do serviço, produção ou projeto;</p> <p>Nota 13: Manutenção da eficiência operacional: A sua atuação é essencial para a eficiência operacional, assegurando que todas as áreas de suporte estejam a funcionar corretamente e que os colaboradores principais possam desempenhar as suas funções de forma eficaz;</p> <p>Nota 14: Suporte operacional e logístico: Apoiar as operações logísticas internas, contribuindo para a organização e movimentação eficiente de matérias-primas, produtos e equipamentos dentro da empresa;</p> <p>Nota 15: Melhoria contínua: Participa na melhoria contínua dos processos, propondo soluções e melhorias que possam otimizar o fluxo de trabalho e aumentar a eficiência das operações na empresa.</p>
---	--

*Empregado de limpeza* - Este profissional desempenha um papel fundamental na manutenção da higiene e apresentação das instalações fabris e escritórios das empresas. Responsável por limpar e arrumar diversas áreas, incluindo refeitórios, casas de banho e espaços comuns, o empregado de limpeza assegura um ambiente de trabalho saudável e acolhedor. Ele dedica-se à limpeza de paredes, superfícies, móveis, objetos de iluminação e decoração, e a todos os tipos de revestimentos, como secretárias, estantes e assentos. As suas tarefas incluem varrer e aspirar soalhos e mosaicos, alcatifas e escadas, além de proceder à lustração dessas superfícies. O empregado de limpeza também é responsável pela remoção de pó de cortinados e carpetes, utilizando métodos como bater, escovar ou manobrar equipamentos de limpeza especializados. Ele cuida da lavagem de vidros, persianas e áreas de circulação interna e externa, garantindo que todas as janelas e superfícies envidraçadas estejam impecáveis. Além disso, este profissional também rega e cuida das plantas de ornamentação, tanto internas quanto externas, contribuindo para um ambiente de trabalho mais verde e vivo. Com um olhar atento aos detalhes e um compromisso com a excelência na limpeza, o empregado de limpeza é essencial para criar um espaço de trabalho organizado e agradável, onde a limpeza é uma prioridade contínua e essencial para o bem-estar de todos os funcionários e visitantes/Pré-oficial/Profissionais não qualificados (indiferenciados). Nível 3.

Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:

Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «empregado de limpeza» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. As alternativas podem incluir técnico de higiene, auxiliar de limpeza, ou agente de conservação;

Nota 2: Importância da higiene: Este profissional desempenha um papel fundamental na manutenção da higiene e apresentação das instalações fabris e escritórios das empresas, assegurando um ambiente de trabalho saudável e acolhedor;

Nota 3: Limpeza de áreas diversas: É responsável por limpar e arrumar diversas áreas, incluindo refeitórios, sanitários e espaços comuns, garantindo que todas as superfícies estejam limpas e bem conservadas;

Nota 4: Tarefas de limpeza específicas: Realiza a limpeza de paredes, superfícies, móveis, objetos de iluminação e decoração, e de todos os tipos de revestimentos, como secretárias, estantes e assentos;

Nota 5: Varrição e aspiração: As suas tarefas incluem varrer e aspirar soalhos e mosaicos, alcatifas e escadas, além de proceder à lustração dessas superfícies para mantê-las impecáveis;

Nota 6: Remoção de pó: É responsável pela remoção de pó de cortinados e carpetes, utilizando métodos como bater, escovar ou manobrar equipamentos de limpeza especializados para garantir a limpeza profunda dos tecidos;

Nota 7: Lavagem de vidros: Cuida da lavagem de vidros, persianas e áreas de circulação interna e externa, assegurando que todas as janelas e superfícies envidraçadas estejam limpas e transparentes;

Nota 8: Cuidado com plantas: Este profissional também rega e cuida das plantas de ornamentação, tanto internas quanto externas, contribuindo para um ambiente de trabalho mais verde e vivo;

Nota 9: Compromisso com a excelência: Com um olhar atento aos detalhes e um compromisso com a excelência na limpeza, o empregado de limpeza é essencial para criar um espaço de trabalho organizado e agradável;

Nota 10: Ambiente de trabalho saudável: A manutenção de um ambiente de trabalho limpo é uma prioridade contínua, essencial para o bem-estar de todos os funcionários e visitantes, contribuindo para a produtividade e satisfação no ambiente de trabalho;

Nota 11: Ferramentas e equipamentos de limpeza: Utiliza ferramentas e equipamentos de limpeza especializados, como aspiradores, esfregões, produtos químicos específicos, e equipamentos de lavagem de vidros, para garantir uma limpeza eficiente e segura;

Nota 12: Normas de segurança: Cumpre rigorosamente todas as normas de segurança no trabalho, prevenindo acidentes e garantindo um ambiente seguro para todos;

Nota 13: Melhoria contínua: Participa ativamente na melhoria contínua dos processos de limpeza, propondo novas técnicas e métodos para otimizar a eficiência e a eficácia das operações de limpeza;

Nota 14: Colaboração com outros departamentos: Colabora com outros departamentos para garantir que todas as áreas da empresa sejam atendidas adequadamente, ajustando as suas tarefas conforme necessário para atender às demandas específicas;

Nota 15: Formação e desenvolvimento: Participa em programas de formação e desenvolvimento para aperfeiçoar as suas habilidades e conhecimentos em técnicas de limpeza e uso de novos equipamentos, contribuindo para a sua evolução profissional e a qualidade do serviço prestado.

X

<p><i>Vigilante ou segurança</i> - É o profissional que faz rondas em parques, instalações fabris, edifícios ou outros locais para os proteger do risco de intrusão ou de anomalias diversas. Verifica portas, janelas e portões para prevenir ou detectar sinais de entradas não autorizadas. Controla e regista o acesso às empresas e locais de trabalho, monitoriza e autoriza a entrada ou saída de viaturas e respetivas cargas, empregados e visitantes, verifica a identificação e emite passes de segurança. Circula entre visitantes, clientes ou empregados para preservar a ordem, proteger o local de furtos ou vandalismo e fazer cumprir os regulamentos. Responde a alarmes, investiga distúrbios e contacta superiores, polícia ou bombeiros de acordo com a situação. Simultaneamente pode atender visitantes, informar-se das suas pretensões e anunciar-lhes os serviços a que devem dirigir-se/Pré-oficial/Profissionais não qualificados (indiferenciados). Nível 3.</p>	<p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «vigilante ou segurança» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. Alternativas podem incluir agente de segurança, guarda de segurança, ou supervisor de segurança;</p> <p>Nota 2: Responsabilidade pela Segurança: É o profissional responsável por fazer rondas em parques, instalações fabris, edifícios ou outros locais para protegê-los do risco de intrusão ou de anomalias diversas;</p> <p>Nota 3: Verificação de segurança: Verifica portas, janelas e portões para prevenir ou detectar sinais de entradas não autorizadas, garantindo a integridade das instalações;</p> <p>Nota 4: Controlo de acesso: Controla e regista o acesso às empresas e locais de trabalho, monitorizando e autorizando a entrada ou saída de viaturas e respetivas cargas, empregados e visitantes;</p> <p>Nota 5: Identificação e passes de segurança: Verifica a identificação e emite passes de segurança, assegurando que apenas pessoas autorizadas tenham acesso às áreas restritas;</p> <p>Nota 6: Manutenção da ordem: Circula entre visitantes, clientes ou empregados para preservar a ordem, proteger o local de furtos ou vandalismo e fazer cumprir os regulamentos internos;</p> <p>Nota 7: Resposta a alarmes e distúrbios: Responde a alarmes, investiga distúrbios e contacta superiores, polícia ou bombeiros de acordo com a situação, garantindo uma resposta rápida e eficaz a emergências;</p> <p>Nota 8: Atendimento a visitantes: Simultaneamente pode atender visitantes, informando-se das suas pretensões e anunciá-los ou indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se, proporcionando um atendimento cordial e eficiente;</p> <p>Nota 9: Monitorização contínua: Mantém uma monitorização contínua das áreas sob sua responsabilidade, utilizando sistemas de vigilância eletrónica e rondas físicas para assegurar a segurança;</p> <p>Nota 10: Relatórios e documentação: Elabora relatórios detalhados sobre as suas atividades, incidentes ocorridos e medidas tomadas, contribuindo para a documentação e análise de segurança da empresa;</p> <p>Nota 11: Cooperação com forças de segurança: Colabora com as forças de segurança públicas, como polícia e bombeiros, durante intervenções em situações de emergência, facilitando uma resposta coordenada;</p> <p>Nota 12: Formação e atualização: Participa em programas de formação contínua para manter-se atualizado sobre novas técnicas de segurança, legislação vigente e utilização de equipamentos de vigilância;</p> <p>Nota 13: Prevenção proativa: Implementa medidas de prevenção proativas, identificando e mitigando riscos potenciais antes que se convertam em ameaças reais;</p> <p>Nota 14: Cumprimento de normas: Assegura o cumprimento de todas as normas e regulamentos de segurança, tanto internos quanto legais, protegendo a empresa contra riscos e responsabilidades;</p> <p>Nota 15: Habilidade de comunicação: Possui habilidades de comunicação eficazes para interagir com visitantes, empregados e autoridades, mantendo um ambiente seguro e ordenado.</p>
--	--

X

XI	<p><i>Estagiário</i> - É o profissional que, já possuindo uma formação escolar de base, pelo menos a mínima obrigatória, e eventualmente alguma experiência prévia, está enquadrado na empresa num período de estágio ou formação de entrada ou de avanço numa categoria profissional específica, nos termos definidos neste CCT, para a aquisição de conhecimentos específicos necessários para a respetiva prática profissional. Durante este período, trabalha sob a orientação de um supervisor ou hierarquia qualificada, que está especialmente preparada para facilitar o seu desenvolvimento e aprendizagem. O foco do estágio é preparar e consolidar as competências do estagiário, assegurando que ele adquira as competências práticas e teóricas necessárias para atuar de forma competente na sua futura profissão. O estagiário auxilia outros profissionais e participa ativamente em diversas atividades e projetos que complementam a sua educação e formação profissional, proporcionando uma experiência prática valiosa que enriquece o seu entendimento teórico. Esta posição é essencial para o desenvolvimento de profissionais bem-preparados que, após a conclusão do estágio, estarão prontos para contribuir positivamente para a indústria e avançar nas suas carreiras com uma base sólida de conhecimentos aplicados e experiência prática/Estagiários, praticantes e aprendizes. Nível 1 e 2.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «estagiário» pode ser ajustada conforme o organograma e as necessidades específicas da empresa. Alternativas podem incluir estagiário profissional, assistente de estágio ou <i>trainee</i>;</p> <p>Nota 2: Formação escolar: É o profissional que, já possuindo uma formação escolar de base, pelo menos a mínima obrigatória, e eventualmente alguma experiência prévia, está enquadrado na empresa num período de estágio ou tirocinio;</p> <p>Nota 3: Período de estágio: O estágio pode ser de entrada ou de avanço numa categoria profissional específica, conforme os termos definidos no contrato coletivo de trabalho (CCT);</p> <p>Nota 4: Aquisição de conhecimentos: O objetivo do estágio é a aquisição de conhecimentos específicos necessários para a respetiva prática profissional, preparando o estagiário para a sua futura carreira;</p> <p>Nota 5: Orientação e supervisão: Durante este período, trabalha sob a orientação de um supervisor ou hierarquia qualificada, que está especialmente preparada para facilitar o seu desenvolvimento e aprendizagem;</p> <p>Nota 6: Desenvolvimento de competências: O foco do estágio é preparar e consolidar as competências do estagiário, assegurando que ele adquira as habilidades práticas e teóricas necessárias para atuar de forma competente na sua futura profissão;</p> <p>Nota 7: Participação ativa: O estagiário auxilia outros profissionais e participa ativamente em diversas atividades e projetos que complementam a sua educação e formação profissional;</p> <p>Nota 8: Experiência prática: A posição proporciona uma experiência prática valiosa que enriquece o entendimento teórico do estagiário, preparando-o para desafios futuros;</p> <p>Nota 9: Contribuição para a indústria: Esta posição é essencial para o desenvolvimento de profissionais bem-preparados que, após a conclusão do estágio, estarão prontos para contribuir positivamente para a indústria;</p> <p>Nota 10: Base sólida de conhecimentos: O estágio assegura que os estagiários avancem nas suas carreiras com uma base sólida de conhecimentos aplicados e experiência prática, facilitando o crescimento profissional contínuo;</p> <p>Nota 11: Ambiente de aprendizagem: Cria um ambiente de aprendizagem estruturado onde o estagiário pode desenvolver e aplicar habilidades de forma segura e orientada;</p> <p>Nota 12: Integração na empresa: Facilita a integração do estagiário na cultura organizacional da empresa, promovendo uma compreensão abrangente dos processos e políticas internas;</p> <p>Nota 13: Avaliação de desempenho: Inclui avaliações periódicas de desempenho para assegurar que os objetivos de aprendizagem estão sendo atingidos e para fornecer <i>Feedback</i> construtivo;</p> <p>Nota 14: Capacitação contínua: Oferece oportunidades de capacitação contínua, incentivando a participação em cursos e <i>workshop</i> que complementem a experiência prática;</p> <p>Nota 15: Potencial de contratação: O estágio pode servir como uma via de recrutamento para a empresa, permitindo que os empregadores avaliem o potencial de longo prazo do estagiário dentro da organização.</p>
----	---

XI	<p><i>Aprendiz</i> - É o profissional que se encontra no primeiro nível de entrada numa profissão do setor, nos termos e conforme estipulado neste contrato coletivo de trabalho (CCT), em que é dada prioridade à aprendizagem teórica e prática, sob a orientação de um supervisor qualificado, com um forte incentivo à formação técnica complementar. O aprendiz participa em programas de formação que combinam a instrução em sala de aula com formação prática, supervisionado por profissionais experientes que orientam o seu desenvolvimento e ajudam a consolidar as suas habilidades. Essencial para a preparação de novos talentos, o aprendiz desempenha tarefas que complementam a sua educação e formação profissional, permitindo que ele aplique conceitos aprendidos em contextos reais e adquira experiência valiosa no campo de trabalho. Esta etapa é crucial para o seu desenvolvimento profissional, equipando-o com as competências necessárias para uma transição bem-sucedida para a prática profissional plena. O período de aprendizagem é uma oportunidade para o aprendiz entender melhor a dinâmica da indústria e refinar as suas habilidades sob a tutela de mentores qualificados/Estagiários, praticantes e aprendizes. Nível 1 e 2.</p> <p>Anotações para maior facilidade de interpretação e flexibilidade nas relações contratuais:</p> <p>Nota 1: Flexibilidade na designação da profissão: A designação da profissão de «aprendiz» pode ser ajustada conforme o organigrama e as necessidades específicas da empresa. Alternativas podem incluir estagiário aprendiz, assistente de aprendizagem ou <i>trainee</i> de entrada;</p> <p>Nota 2: Nível de entrada: É o profissional que se encontra no primeiro nível de entrada numa profissão do setor, conforme estipulado no contrato coletivo de trabalho (CCT);</p> <p>Nota 3: Prioridade à aprendizagem: É dada prioridade à aprendizagem teórica e prática, proporcionando uma base sólida de conhecimento para o desenvolvimento profissional do aprendiz;</p> <p>Nota 4: Supervisão qualificada: O aprendiz trabalha sob a orientação de um supervisor qualificado, que facilita o seu desenvolvimento e assegura que ele adquira as habilidades necessárias;</p> <p>Nota 5: Formação técnica complementar: Existe um forte incentivo à formação técnica complementar, permitindo ao aprendiz obter uma educação abrangente que combina teoria e prática;</p> <p>Nota 6: Programas de formação: O aprendiz participa em programas de formação que combinam instrução em sala de aula com formação prática, promovendo uma compreensão profunda da profissão;</p> <p>Nota 7: Orientação por profissionais experientes: Supervisionado por profissionais experientes, o aprendiz recebe orientação e apoio para consolidar as suas habilidades e desenvolver-se profissionalmente;</p> <p>Nota 8: Desenvolvimento de novos talentos: Essencial para a preparação de novos talentos, o aprendiz desempenha tarefas que complementam sua educação e formação profissional;</p> <p>Nota 9: Aplicação de conceitos em contextos reais: A posição permite que o aprendiz aplique conceitos aprendidos em contextos reais, adquirindo experiência prática valiosa no âmbito de trabalho;</p> <p>Nota 10: Etapa crucial para o desenvolvimento profissional: Esta etapa é crucial para o desenvolvimento profissional do aprendiz, equipando-o com as competências necessárias para uma transição bem-sucedida para a prática profissional plena;</p> <p>Nota 11: Entendimento da dinâmica da indústria: O período de aprendizagem é uma oportunidade para o aprendiz entender melhor a dinâmica da indústria e refinar suas habilidades;</p> <p>Nota 12: Tutela de mentores qualificados: O aprendiz trabalha sob a tutela de mentores qualificados, que proporcionam orientação contínua e <i>feedback</i> construtivo;</p> <p>Nota 13: Preparação para o futuro: A aprendizagem prepara o aprendiz para futuros desafios profissionais, fornecendo uma base sólida de habilidades e conhecimentos aplicados;</p> <p>Nota 14: Integração com a cultura organizacional: Facilita a integração do aprendiz na cultura organizacional da empresa, promovendo uma compreensão abrangente dos processos e políticas internas;</p> <p>Nota 15: Avaliação e <i>feedback</i>: Inclui avaliações periódicas de desempenho para assegurar que os objetivos de aprendizagem estão sendo atingidos e para fornecer <i>feedback</i> construtivo.</p>
----	--

N.º 42460

Pela Associação das Indústrias de Madeira e Mobiliário de Portugal - AIMMP:

*Vitor Manuel Moreira Poças*, presidente.

*Paulo Manuel de Almeida Verdasca Pereira*, vice-presidente.

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

*Joaquim Martins*, na qualidade de mandatário.

*Carlos Viegas Vitorino*, secretário geral, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de agosto de 2024, a fl. 73 do livro n.º 13, com o n.º 222/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial/texto consolidado**

## CAPÍTULO I

## Do âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## (Âmbito)

1-O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2-Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 48 empregadores e a 6458 trabalhadores.

3-A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de abril de 2023.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

## (Vigência)

1-Este contrato entra em vigor nos termos legais, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2-O período mínimo de vigência deste contrato, é de 2 (dois) anos e renova-se por iguais períodos.

3-A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

4-A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de pelo menos 3 (três) meses, em relação ao termo do período de vigência.

5-A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

6-As negociações iniciar-se-ão nos termos legais, mas se possível dentro dos oito dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

7-O presente CCT mantém-se em vigor até ser substituído, no todo ou em parte, por outro instrumento de regulamentação colectiva.

## CAPÍTULO II

### **Evolução da carreira profissional**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### (Funções)

- 1- As funções desempenhadas pelo trabalhador determinarão a atribuição de uma categoria profissional.
- 2- Ao trabalhador será atribuída uma categoria profissional constante do anexo I.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Admissão)

A idade mínima de admissão é de 16 anos, devendo os trabalhadores possuir como habilitações mínimas a escolaridade obrigatória e serem atendidas as outras habilitações específicas exigidas por lei.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao período inicial da execução do contrato, durante o mesmo pode, qualquer das partes, rescindi-lo sem aviso prévio, não havendo direito a qualquer indemnização, salvo acordo escrito em contrário;

2- O período experimental tem a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenham funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou superior.

3- Se o período experimental tiver durado mais de 60 dias, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

4- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para os contratos de duração igual ou superior a 6 (seis) meses;
- b) 15 dias nos contratos de duração inferior a 6 (seis) meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não ser superior àquele limite.

5- Para efeitos de contagem do período experimental não são tidos em conta os dias de falta, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

6- O período experimental conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Estágio)

1- O tempo máximo de permanência nas categorias de estagiário será de 1 ano, devendo após esse período transitar para um grau profissional no âmbito da sua formação.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Evolução profissional)

1- A evolução dos trabalhadores deverá obedecer aos seguintes critérios:

- a) Competência e zelo profissional comprovados pelos serviços prestados;
- b) Habilitações literárias e profissionais;
- c) Disponibilidade, cooperação e motivação;
- d) Antiguidade.

2- A evolução dos trabalhadores aos graus imediatos ocorrerá, com fundamento nas competências adquiridas e capacidade de execução exigíveis e demonstradas para esses graus, quer através da frequência de cursos de formação profissional, quer pela experiência adquirida e desempenho das funções mais qualificadas.

## CAPÍTULO III

**Dos deveres das partes**Cláusula 8.<sup>a</sup>**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**(Deveres do empregador)**

São deveres do empregador:

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

Cláusula 10.<sup>a</sup>**(Garantias do trabalhador)**

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, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos nos termos da lei;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei vigente e neste CCT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### Da prestação do trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

1-O trabalhador exercerá a actividade profissional no local que for contratualmente definido;

2-O trabalhador obriga-se às deslocações inerentes às suas funções, ou indispensáveis à sua formação profissional.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade geográfica)

1-O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2-O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3-Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4-Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5-São encargos do empregador as despesas impostas ao trabalhador pela transferência e as que impliquem mudança de residência, devendo este último informar previamente o empregador das despesas a efectuar.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Horário de trabalho)

1-Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais e do presente CCT.

2-Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afectados, aos representantes legais dos trabalhadores, ser afixadas na empresa com antecedência de 7 (sete) dias e comunicadas à Autoridade para as Condições do Trabalho.

3-Poderão ser praticados os seguintes tipos de horário:

- Fixo;
- Por turnos;
- Especial.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Horário fixo)

1-No regime de horário fixo o período normal de trabalho é de 40 horas semanais com o máximo de 8 horas diárias de segunda a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração já praticados.

2-O período de trabalho diário é interrompido com intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máxima de uma hora exclusivamente para os trabalhadores afectos ao fabrico e, de duas horas para os restantes sectores da empresa, não podendo ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se os sectores de distribuição e reposição que poderá ser de seis horas, nos termos da lei vigente.

3-Para os sectores afectos ao denominado primeiro escalão do ciclo económico do leite (serviços de recepção e ordenha, colheita de amostras, vulgarização, classificação, transporte e concentração), a duração dos intervalos de descanso poderá ser alargada ou encurtada com prejuízo dos limites indicados de forma a serem satisfeitas as exigências do funcionamento do sector em questão.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Horário por turnos)

1- Considera-se horário por turnos todo aquele que é definido com mais de um período fixo com rotação contínua ou descontínua, dentro do período de funcionamento da empresa e, na medida do possível, preferências e interesses dos trabalhadores, respeitando um máximo de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

2-No horário por turnos o trabalhador terá sempre direito, após um período de laboração de 40 horas semanais, ao gozo efectivo de uma folga suplementar e uma folga semanal obrigatória; todavia os trabalhadores não podem mudar de turno sem que previamente tenham gozado folga semanal obrigatória.

3-O horário por turnos pode ser definido pelos mapas de horário de trabalho até 48 horas semanais, desde que, na semana seguinte tenham os trabalhadores o gozo efectivo das respectivas folgas complementares respeitantes à semana em que as não puderam gozar.

4-Os mapas de horário de trabalho por turnos de laboração contínua têm que ser elaborados de forma que todos os trabalhadores tenham uma folga coincidente com o domingo de 8 em 8 semanas.

5-O dia de descanso semanal será o domingo na laboração por turnos com folga fixa e o correspondente ao do respectivo mapa de folgas no regime de laboração contínua.

6-No horário por turnos os intervalos para refeição, de duração de 30 minutos, não podem prejudicar o normal funcionamento da instalação. Tais intervalos têm que ser cumpridos entre as três e as cinco horas de trabalho, contando como tempo efectivo de serviço, sendo que os trabalhadores não podem abandonar as instalações da empresa.

7-Todos os trabalhadores que prestem serviço em horário por turnos terão direito a um subsídio de turno correspondente a:

- a) Regime de três ou mais turnos rotativos - 17 % da remuneração de base;
- b) Regime de dois turnos rotativos - 13 % da remuneração de base;
- c) Regime de laboração contínua - 20 % da remuneração de base.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Horário especial - limites aos períodos normais de trabalho)

1-O horário especial é aquele cuja duração é aferida em termos médios de 40 horas semanais de tempo de trabalho normal, num período de referência de 24 semanas.

2-A duração máxima do tempo de trabalho normal semanal é de 50 horas.

3-Os períodos normais de trabalho diário não poderão ser superiores a 10 horas, nem inferiores a 7 horas.

4-O período de trabalho diário é interrompido com um intervalo de descanso para refeição com a duração mínima de meia hora desde que haja acordo escrito com os trabalhadores abrangidos e máximo de uma hora não podendo o trabalhador prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceptuando-se a distribuição e reposição, onde poderá ser de 6 horas, nos termos da lei vigente.

5-O intervalo mínimo obrigatório entre duas jornadas de trabalho normal neste tipo de horário é de 11 horas.

6-Se for alterado o horário de trabalho e essa alteração provocar acréscimo de despesas pode o empregador, individual e previamente acordar com o trabalhador o pagamento das despesas daí resultantes.

7-A adopção de qualquer das formas de compensação indicadas no número anterior, não pode prejudicar o direito aos abonos do subsídio de refeição.

8-Os dias de férias resultantes das compensações não conferem direito a subsídio de férias correspondente.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**(Banco de horas)**

Instituiu-se o banco de horas, que se rege de acordo com o anexo V.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Pode ser isento de horário de trabalho, por acordo escrito entre as partes, todo o trabalhador que se encontra numa das situações previstas na lei vigente, e para além dessas as seguintes:

- a) Aquelas cuja profissão possa exigir actuações imprevistas e ocasionais necessárias ao funcionamento e manutenção de equipamentos;
- b) Execução de trabalhos ocasionais e imprevistos originados por situações comerciais de mercado e económicas.

2- Aos efeitos das isenções de horário de trabalho previstas no número 1 desta cláusula aplica-se o disposto na lei vigente.

3- A situação de isenção de horário de trabalho confere durante a sua vigência um acréscimo retributivo de:

- a) Para as situações de «sem sujeição aos limites normais de trabalho», 20 % da retribuição base auferida;
- b) Para as restantes situações 6 % da retribuição base auferida.

4- Os trabalhadores que auferem 30 % acima dos valores estipulados para essas categorias nas tabelas salariais deste contrato, podem renunciar aos valores referidos no número 3.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**(Descanso semanal)**

1- O dia de descanso semanal deverá, sempre que possível, ser o domingo.

2- O dia de descanso complementar pode ser descontinuado.

3- Todo o trabalhador que preste serviço ao domingo por o seu dia de descanso semanal não coincidir com o mesmo tem direito a um acréscimo de 50 % do valor, sobre as horas normais trabalhadas.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**(Trabalho noturno)**

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que executa pelo menos 3 horas de trabalho noturno em cada dia.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**(Da retribuição mínima do trabalho)**

As remunerações mínimas mensais ilíquidas devidas aos trabalhadores abrangidos por este contrato serão as constantes do anexo II.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**(Diuturnidades)**

1- Até 31 de dezembro de 2005 todos os trabalhadores tinham direito a diuturnidades, que se venciam após três anos de permanência na mesma categoria, acrescentando uma a cada três anos, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Por compensações várias em 2005, nomeadamente redução do número de categorias e aumento substancial do valor das correspondentes aos escalões mais baixos da tabela salarial, esta cláusula deixou de se aplicar aos trabalhadores que viessem a ser admitidos a partir de 1 de janeiro de 2006, tendo-se ressalvado os direitos de quem já estava nas empresas.

3- Em 31 de dezembro de 2020, data em que perfazem cinco diuturnidade todos os admitidos antes de 31 de dezembro de 2005, esta cláusula caduca, mantendo esses trabalhadores, no entanto, o direito ao valor das diuturnidades que efectivamente têm, ficando as mesmas a constar do respectivo recibo de vencimento na designação «diuturnidades»

Cláusula 23.<sup>a</sup>**(Trabalho suplementar)**

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos mínimos:
  - a) 50 % da retribuição normal na 1.<sup>a</sup> hora;
  - b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções subsequentes;
  - c) 100 % a partir das 0h00.
- 3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar, e nos feriados, será pago com o acréscimo de 150 %.
- 4- A prestação de trabalho suplementar em dia útil e em dia de descanso semanal complementar confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % de trabalho suplementar realizado. A realização de trabalho suplementar em dia de feriado confere um descanso compensatório de 100 %.
- 5- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um mínimo de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 90 dias seguintes, salvo o respeitante a feriados que será gozado num período de 30 dias.
- 6- Nos casos de prestação de trabalho num dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.
- 7- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pelo empregador.
- 8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia, ficando o seu gozo sujeito ao regime do número 5.
- 9- Quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo, por acordo entre o empregador e o trabalhador, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**(Subsídio de Natal)**

- 1- Os trabalhadores têm direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.
- 2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:
  - a) No ano de admissão do trabalhador;
  - b) No ano de cessação do contrato de trabalho;
  - c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**(Refeições em deslocação)**

A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora do local de trabalho onde prestam serviço, nos termos do anexo III.

## CAPÍTULO V

**Da suspensão da prestação do trabalho**Cláusula 26.<sup>a</sup>**(Feriados)**

- 1- São feriados obrigatórios os considerados na lei geral.
- 2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia de significado local no período da Páscoa.
- 3- São ainda feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### (Direito a férias)

- 1-O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
- 2-O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, excepto no caso de impedimento prolongado, em que, no ano da cessação deste, deverá ser aplicado o constante da cláusula 33.<sup>a</sup> deste CCT.
- 3-Os trabalhadores admitidos com contrato cuja duração total não atinja seis meses, têm direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### (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.
- 2-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 mesmo, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 3-Se o trabalhador por qualquer circunstância não gozar os 22 dias úteis de férias, nos termos em que a lei vigente permite, não poderá receber como subsídio um valor inferior aos valores que constituem a sua remuneração mensal normal.
- 4-Não pode, por qualquer causa, no mesmo ano civil, para o trabalhador resultar o direito ao gozo de um período de férias, superior a 30 dias úteis.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### (Duração do período de férias)

- 1-O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2-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 anterior, no seguintes termos:
  - 2.1- 3 dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios dias;
  - 2.2- 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios dias;
  - 2.3- 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou seis meios dias.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### (Retribuição durante as férias)

- 1-A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.
- 2-Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm 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-O aumento da duração do período de férias em consequência de ausência de faltas no ano anterior não tem consequências no montante do subsídio de férias.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### (Marcação do período de férias)

- 1-O período de férias deve ser marcado por acordo entre empregador e trabalhador.
- 2-Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar o período de férias, elaborando o respectivo mapa, sendo que, neste caso, só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 3-Na marcação das férias os períodos mais pretendidos, devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.
- 4-Os cônjuges que trabalhem na mesma empresa bem como as pessoas que vivam em união de facto, devem gozar as férias no mesmo período, a não ser que haja prejuízo grave para o empregador.
- 5-O período de férias pode ser interpolado, por acordo estabelecido entre empregador e trabalhador, e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias de férias consecutivos.
- 6-O mapa de férias, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e até 31 de outubro.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### (Alteração da marcação do período de férias)

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

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidas neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### (Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por 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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após 6 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.

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

4- Cessando 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 do início da suspensão.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### (Doença no período de férias)

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas, desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados;

2- A prova da situação de doença prevista no número 1 é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### (Definição de falta)

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

2- Os tempos das ausências parcelares serão somados de modo a obter-se um número de períodos normais de trabalho diário em falta.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### (Tipos de falta)

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas:

2- Serão consideradas faltas justificadas:

a) Até 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Até cinco dias consecutivos, motivados por falecimento de cônjuge, pais, filhos, sogros, padrastrós, enteados, genros e noras; ou pessoas que vivam em união de facto ou economia comúnhão com o trabalhador, conforme legislação específica;

- c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (bisavós, avós, bisnetos, netos, irmãos, cunhados);
  - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante;
  - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
  - f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar;
  - g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor (no estabelecimento de ensino), uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do menor;
  - h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos da lei vigente;
  - i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
  - j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
  - k) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Comunicação e prova de faltas)

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.
- 2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador, logo que possível, não podendo exceder as 48 horas seguintes.
- 3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.
- 4- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no número anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das faltas)

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam 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 de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
  - c) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano;
  - d) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
  - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar.
- 3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 36.<sup>a</sup>, 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 36.<sup>a</sup>, 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 48 horas;
- 5- 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 infracção disciplinar grave.
- 6- As faltas não têm nenhum efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo nos casos em que as mesmas determinem perda de retribuição; neste caso, o trabalhador pode optar por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que salvaguardando o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### (Impedimento prolongado)

1- Durante a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, mantêm-se os direitos e os deveres das partes que não pressuponham a efectiva prestação de serviço.

2- É garantido o lugar do trabalhador impossibilitado de prestar serviços por detenção ou prisão preventiva, enquanto não for proferida sentença com trânsito em julgado.

3- Os trabalhadores terão direito às retribuições normais relativas ao período fixado no número anterior desde que se prove, por sentença, ter o facto criminoso sido praticado por aliciamento do empregador.

4- O trabalhador chamado a substituir outro de categoria superior que esteja impedido de comparecer temporariamente ao serviço, desde que esse impedimento ultrapasse os 90 dias terá direito, durante o tempo de substituição, a ter como remuneração de base a da categoria do que está a substituir, mantendo, contudo, o direito às diuturnidades ou outros prémios que à altura já usufruía.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### (Cessação do impedimento prolongado)

Terminado o impedimento prolongado, o trabalhador deve, dentro de uma semana, apresentar-se ao empregador para retomar o serviço sob pena de perder o direito ao lugar.

## CAPÍTULO VI

### Da cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Cessação do contrato)

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO VII

### Das condições particulares de trabalho

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Maternidade e paternidade)

Os direitos de maternidade e paternidade ficam sujeitos ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança, higiene e saúde no trabalho

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Segurança, higiene e saúde no trabalho)

A segurança, higiene e saúde no trabalho é regulamentada nos termos da lei vigente.

## CAPÍTULO IX

### Das sanções disciplinares

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Sanções)

1- O empregador pode aplicar, as seguintes sanções disciplinares:

a) Repreensão registada;

- b) Sanção pecuniária;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

3- Nenhuma das sanções previstas pode ter lugar sem audiência prévia do trabalhador.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder por cada infracção 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Actividade sindical)

A actividade sindical fica sujeita ao disposto na lei vigente.

## CAPÍTULO X

### Disposições gerais e transitórias

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária para interpretação integral do texto deste CCT e também como organismo de conciliação dos diferendos entre a entidade patronal e os trabalhadores, nomeadamente na aplicação do regime de reclassificações e carreiras profissionais.

2- A comissão paritária, constituída por:

- a) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos da entidade patronal;
- b) Quatro membros efectivos e quatro substitutos representativos dos sindicatos.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas bem como em função conciliatória, é exigível a presença de 50 % do número total de membros efectivos.

4- A sede da comissão é a da Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL).

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria da Associação, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do CCT, os organismos indicarão os seus representantes.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Garantia de manutenção de regalias)

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2015.

## ANEXO I

### CCT para a indústria de lacticínios Categorias profissionais

*Diretor* - Planeia, dirige e coordena as actividades da empresa ou de um ou vários departamentos.

*Chefe de área* - Coordena e controla as actividades dos sectores sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Contabilista* - Organiza e dirige serviços de contabilidade e dá pareceres sobre problemas de natureza contabilística. Estuda, planeia e analisa os diversos circuitos contabilísticos da empresa.

*Supervisor de equipa* - Coordena e controla as actividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de actividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade por forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objectivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Operador de produção especializado* - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Efectua o registo do controlo do processo, resultante da inspecção ao sistema produtivo, a fim de garantir a sua conformidade com os padrões pré-estabelecidos.

Assegura as intervenções de manutenção preventiva e curativa de primeira linha ao equipamento, recorrendo à manutenção especializada nas situações que ultrapassem as suas competências, por forma a assegurar o bom funcionamento dos equipamentos e a resolução de eventuais avarias no menor espaço de tempo possível.

*Técnico de vendas* - Promove e vende produtos da empresa, indica os preços e condições de venda, elabora propostas com base na informação tratada em conjunto com os chefes de vendas, mantém-se ao corrente da variação de preços e factores que interessam ao mercado, colabora na proposta de orçamento e acompanha e apresenta cenários sobre possíveis acções promocionais. Poderá ainda demonstrar os artigos para venda e a forma de utilização.

*Técnico de manutenção* - Planeia e/ou realiza as actividades de manutenção preventiva e curativa, de acordo com os requisitos técnicos dos equipamentos, as ordens de trabalho e as normas e procedimentos internos, por forma a minimizar os tempos de paragem das linhas e o custos de manutenção, tendo curso técnico ou experiência adquirida, com formação direccionada para o desempenho da função.

*Auto-vendedor* - Assegura a relação da empresa com os clientes sobre a sua responsabilidade, aplicando as políticas comerciais e promocionais superiormente definidas, a fim de cumprir os objectivos de vendas estabelecidos.

*Técnico administrativo* - Coordena e controla as tarefas de uma grupo de trabalhadores administrativos com actividades relacionadas com o expediente geral da empresa, controla a gestão do economato da empresa, classifica documentos na contabilidade, de acordo com as normas do Plano Oficial de Contabilidade e a legislação fiscal, processa salários, efectuando cálculos, estabelecendo contactos com entidades externas e internas, fazendo pagamentos, nomeadamente, à Segurança Social e ao fisco. Pode organizar e executar as tarefas do assistente administrativo.

*Operador de armazém* - Recepciona, confere, arruma, carrega, descarrega e movimenta produtos, de acordo com rotinas estabelecidas, respeitando normas de higiene e segurança dos mesmos e dos equipamentos, a correspondência entre os documentos e as existências e a alocação correcta das encomendas aos clientes.

*Operador de manutenção* - Realiza operações de manutenção, de acordo com as ordens de trabalho e normas e procedimentos.

*Vulgarizador* - Executa ou orienta a aplicação de medidas destinadas a fomentar e a melhorar a produção leiteira, incluindo o serviço de colheita de amostras, instrução e vigilância do funcionamento das salas de ordenha, podendo efectuar pagamentos nos mesmos.

*Analista de laboratório* - Realiza análises laboratoriais ao longo do processo produtivo e ao produto acabado, acompanha e apoia as actividades dos operadores de produção ao nível do auto-controlo, prepara calibrações e faz verificações internas aos equipamentos automáticos, de acordo com as normas e procedimentos de qualidade, a fim de verificar o cumprimento das especificações pré-definidas em termos de segurança e qualidade do produto, detectando eventuais desvios ou não conformidades e permitindo a tomada de medidas correctivas ou retenção do produto. Zela pela conservação, limpeza e esterilização do material utilizado nas análises laboratoriais efectuadas, bem como dos equipamentos utilizados.

*Assistente administrativo* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento de escritório: recepciona, regista e encaminha a correspondência; efectua o processamento de texto, com base em informação fornecida, arquiva a documentação, prepara e/ou confere documentação de apoio à actividade da empresa, regista e actualiza dados necessários à gestão da empresa, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa.

*Motorista* - Conduz veículos automóveis pesados e/ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

*Fogoeiro* - Alimenta, conduz e vigia geradores de vapor ou outros e a instalação respectiva, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogoeiro, a limpeza da tubagem, fornalhas e con-

dutas e providencia pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como das bombas de alimentação de água e combustível.

*Condutor de máquinas e aparelhos de elevação* - Utilizando e ou conduzindo máquinas e aparelhos para a movimentação de materiais e ou produtos, procede à arrumação e ou movimentação dos mesmos.

*Repositor/promotor* - Procede nos postos de venda ao preenchimento de prateleiras (gôndolas) e executa acções promocionais de acordo com o plano de acção estipulado.

*Chefe de secção II* - Desempenha funções operacionais idênticas às da equipa que controla.

*Operador de produção* - Opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, por forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

*Operário não especializado* - Cooperar em qualquer fase das operações constitutivas do processo de obtenção de produtos ou outros existentes a montante ou a jusante da produção, com tarefas simples não especificadas.

Quando lhe sejam atribuídas tarefas fora da cooperação directa de outro trabalhador, as mesmas terão de ser simples e de complexidade reduzida, não fazendo parte integrante do processo directo de produção e comercialização do produto, isto é, não operando, não controlando nem conduzindo máquinas.

*Estagiário* - Secunda, auxilia e facilita, na óptica de aquisição de conhecimentos, a acção de qualquer trabalhador, no âmbito da sua profissionalização, podendo executar trabalhos sempre adequados ao nível das suas aptidões, permanecendo nesta categoria pelo período máximo de 1 ano.

## ANEXO II

**Tabela salarial**

A	Diretor	1 175,00 €
B	Chefe de área	1 130,00 €
C	Contabilista	1 040,00 €
D	Supervisor de equipa	940,00 €
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	910,00 €
F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogueiro	870,00 €
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	835,00 €
H	Operário não especializado	820,00 €
I	Estagiário	740,00 €

\* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

## ANEXO III

**Refeições em deslocação**

1- A empresa subsidiará todos os trabalhadores de todas as refeições que estes, por motivo de serviço tenham de tomar fora do local de trabalho para onde tenham sido contratados, pelo seguinte valor:

- Almoço ou jantar - 8,50 €.

§ único. O trabalhador terá direito ao subsídio de almoço ou jantar quando estiver deslocado em serviço abrangendo os períodos compreendidos entre as 12h00 e as 14h00 e as 19h00 e as 21h00, respectivamente.

2- O trabalhador terá direito ao subsídio de pequeno-almoço sempre que esteja deslocado em serviço entre as 5h00 e as 7h00, pelo valor de 2,30 €.

3- O trabalhador terá direito a um subsídio de ceia sempre que se encontre deslocado em serviço, abrangendo pelo menos 1 hora no período entre as 23h00 e as 2h00, no valor de 3,00 €.

4- O disposto no número 1 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

## ANEXO IV

**Complemento de reforma**

Salvaguardam-se os direitos adquiridos nesta matéria tanto para os trabalhadores administrativos como para os profissionais de laticínios admitidos ao serviço até 30 de novembro de 1979.

## ANEXO V

**Banco de horas**

O presente regime é estabelecido nas seguintes cláusulas:

## Primeira

**(Âmbito de aplicação)**

1- Respeitantes à entidade patronal:

1.1- Reduções, acréscimos ou «picos» de trabalho previsíveis;

1.2- Suspensão ou paragem (total ou parcial) para manutenção ou reparação quer de equipamentos quer de instalações;

1.3- Casos de força maior;

1.4- Situações de crise empresarial suscetíveis de porem e perigo a viabilidade da entidade patronal e ou a manutenção dos postos de trabalho.

2- Respeitantes ao trabalhador:

2.1- Conciliação da vida familiar com a atividade profissional.

3- Respeitantes a ambas as partes

3.1- Situações a acordar entre as partes.

## Segunda

**(Regras sobre a organização dos tempos de trabalho)**

1- O período normal de trabalho, pode ser aumentado até duas horas diárias, quer em antecipação, quer em prolongamento do horário normal de trabalho.

2- O período normal de trabalho semanal, não pode ir além de 50 horas.

3- O acréscimo no período normal de trabalho terá como limite 150 horas, por ano civil.

## Terceira

**(Exclusões)**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal do trabalhador, fixado no despectivo mapa de horário de trabalho não integra o banco de horas.

2- Também não integra o banco de horas o trabalho prestado em dia feriado, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

#### Quarta

##### (Constituição)

A iniciativa da constituição do banco de horas pode partir de qualquer das partes que, no entanto deverá obter a concordância da contraparte.

§ único. Em qualquer das situações descritas no ponto 1 da cláusula primeira deste anexo, a entidade patronal pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime do banco de horas, desde que leve ao conhecimento do trabalhador os motivos que a impõem.

#### Quinta

##### (Comunicações)

A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, 7 dias.

§ único. Em situação de manifesta necessidade e, nomeadamente, nas situações previstas em 1.3 e 1.4 da cláusula primeira deste anexo, aquela antecedência pode ser inferior.

#### Sexta

##### (Compensação do trabalho prestado)

A compensação do trabalho prestado pelo trabalhador, em acréscimo ao seu período normal de trabalho, efetuado por iniciativa da entidade patronal, será por esta levado a efeito do modo seguinte:

1- Por cada hora de trabalho que o trabalhador cumpra, quer em antecipação, quer em prolongamento no período normal diário, a entidade patronal compensará o trabalhador por dispensa do trabalho durante uma hora e trinta minutos;

2- Caso não seja possível á entidade patronal compensar do modo referido em 1 o trabalho prestado pelo trabalhador no ano em que o trabalho tenha sido realizado a entidade patronal pagar-lhe-á as horas não compensadas com o acréscimo de 50 %.

#### Sétima

##### (Contabilização)

A entidade patronal obriga-se a ter devidamente organizado mapa do qual conste o número de horas que o trabalhador prestar em acréscimo ao período normal de trabalho e as respetivas compensações.

#### Oitava

##### (Inalterabilidade da retribuição base mensal)

A retribuição base mensal a liquidar ao trabalhador não sofrerá alteração, quer para mais - nos meses em que, ao abrigo do banco de horas prestar trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho - quer para menos - nos meses em que, quando nos mesmos termos, se operar a compensação por redução e equivalente ao tempo de trabalho.

#### Nona

##### (Pagamento em caso de cessação de contrato de trabalho)

Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, em acréscimo ao período normal de trabalho, a entidade patronal pagá-las-ás conforme o número 2 da cláusula sexta.

### **Cálculo de encargos**

Resultante da revisão do CCT/Indústria de Lacticínios, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre-Douro-e-Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL e o sindicato outorgante e,

Com o objetivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes vêm as partes outorgantes do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão acordada:

- a) Tabela salarial: 8,3 %;
- b) Cláusulas de expressão pecuniária: 0 %.

Porto, 26 de janeiro de 2024.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

*José Manuel Esteves de Aguiar*, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

*Elisabete Maria Almeida Maia*, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL:

*Manuel Albino Casimiro de Almeida*, mandatário.

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

*António Manuel dos Santos Ribeiro*, mandatário.

*Hugo Manuel Correia Madaleno*, mandatário.

*Carlos Manuel Gomes Andrade*, mandatário.

*Octávio José Santos Tabanez*, mandatário.

*Tiago José Ramos Martins*, mandatário.

Depositado em 16 de agosto de 2024, a fl. 73 do livro n.º 13, com o n.º 223/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Alteração salarial ao contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, 1.ª série, de 22 de junho de 1978 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2023 e publicação de texto consolidado.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e denúncia**

## Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

## Cláusula 2.ª

**Vigência**

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

Todos os pontos da marinha grande de todos os lados da posição rasto e assim será feita uma posição, dando ordem a terceira posição.

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

5- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor, até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

## Cláusula 18.ª

**Retribuição**

1 a 5- (*Mantém a redação em vigor.*)

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 42,15 €.

7- (*Mantém a redação em vigor.*)

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Diuturnidades**

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 43,03 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 20.<sup>a</sup>-A**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 8,73 €.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Ajudas de custo**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 68,88 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas *a)* e *b)* deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a)* Refeição ..... 17,96 €;  
*b)* Alojamento e pequeno-almoço ..... 43,23 €.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil de 11 766,37 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5 e 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 22.<sup>a</sup>-A**Teletrabalho**

1- Os trabalhadores que se encontram a exercer atividade em regime de teletrabalho, nos termos da Portaria n.º 292-A/2023 de 29 de setembro, têm direito a uma compensação pelas despesas adicionais nos seguintes termos:

- a)* Consumo de eletricidade residencial ..... 0,15 €/dia;  
*b)* Consumo de *internet* pessoal ..... 0,60 €/dia;  
*c)* Computador ou equipamento informático equivalente pessoal ..... 0,75 €/dia.

2- Os valores previstos no número anterior são aplicáveis apenas aos dias completos de teletrabalho, efetivamente prestado e que resultem de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos da lei, bem como pela utilização profissional em teletrabalho daqueles bens ou serviços que não sejam disponibilizados direta ou indiretamente ao trabalhador pela entidade empregadora.

Cláusula 56.<sup>a</sup>**Seguros de acidentes pessoais**

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra-profissionais, com exceção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 11 538,50 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup>

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,81 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

## ANEXO II

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 310,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 156,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	1 051,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	1 001,00 €
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, operador mecanográfico de 1. <sup>a</sup> , caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	968,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospetor de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1. <sup>a</sup> , operador mecanográfico de 2. <sup>a</sup> , estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1. <sup>a</sup> , operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	929,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1. <sup>a</sup> , operador de máquinas de contabilidade de 2. <sup>a</sup> , estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2. <sup>a</sup>	870,00 €
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2. <sup>a</sup> e rececionista	850,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	845,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano, estagiário do 2. <sup>o</sup> ano e dactilógrafo do 2. <sup>o</sup> ano	832,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano, estagiário do 1. <sup>o</sup> ano, dactilógrafo do 1. <sup>o</sup> ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	828,00 €
12	Praticante e pacote	820,00 €

Nota: A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospetor de vendas e promotor de vendas que aufram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

## Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Lisboa, 1 de julho de 2024.

Pela GROQUIFAR - Associação dos Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Vérter Augusto da Silva Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

*António Alexandre Delgado*, na qualidade de mandatário.

## Texto consolidado

### CAPÍTULO I

#### Área, âmbito, vigência e denúncia

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em território nacional à atividade de importação e exportação e/ou armazenagem de produtos químicos para a indústria e/ou para a agricultura e obriga, por um lado, as empresas filiadas na GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que se dediquem àquelas atividades e, por outro, os trabalhadores filiados nos sindicatos outorgantes.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, este contrato entra em vigor 5 dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido pelo período estabelecido na lei.

2- A tabela de remunerações mínimas e o subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito à parte contrária.

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

5- Esta convenção mantém-se, porém, em vigor, até ser substituída, no todo ou em parte, pelo novo instrumento de regulamentação de trabalho.

## CAPÍTULO II

**Admissão e carreiras profissionais**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Condições de admissão**

1- As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são nos termos da legislação em vigor as seguintes:

- 18 anos para motoristas, porteiros, guardas e cobradores;
- 16 anos para as restantes profissões ou categorias profissionais, designadamente que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação.

Trabalhadores de hotelaria:

- a) Idade mínima 16 anos;
- b) O trabalhador que ainda não seja titular de carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão, deverá ter no ato da admissão as habilitações mínimas exigidas pelo regulamento da carteira profissional.

Trabalhadores de escritório:

- a) Idade mínima 16 anos;
- b) Habilitações mínimas: em conformidade com o expresso no número 1;
- c) As habilitações referidas na alínea anterior não serão exigíveis;
- d) Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente convenção exerçam a profissão;
- e) Aos trabalhadores que tendo sido trabalhadores de escritório, e disso façam prova, se encontrem desempregados.

Profissionais de engenharia:

- a) Profissionais de engenharia são aqueles que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia nas atividades de investigação, projeto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outros.

Neste grupo estão integrados os profissionais de engenharia com um curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras oficialmente reconhecidos; os profissionais com os cursos de engenheiros técnicos agrários e os de máquinas marítimas da Escola Náutica, e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria de profissional de engenharia sem grau académico e desde que exerça as funções descritas neste contrato coletivo para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respetiva tabela salarial, com exceção do acesso automático e graus superiores;

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

c) Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menos responsabilidade. À classificação dos diferentes graus corresponderá sempre a função respetiva;

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

- 1) Admissão;
- 2) Mudança de carreira;
- 3) Nomeação;
- 4) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares e cargos por qualquer dos processos referidos nas alíneas 2), 3) e 4);

- e) O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar. A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos será objeto de controlo e aprovação pelo grupo e aprovação pelo grupo profissional e sindicato interessado.

No provimento de lugares e cargos atender-se-á obrigatoriamente à possibilidade dos trabalhadores interessados, já ao serviço da empresa, adquirirem a habilitação necessária, mediante a frequência de cursos de reciclagem.

Observadas as condições descritas e perante a necessidade de recrutamento externo, recorrer-se-á às listas de desempregados existentes nos respetivos organismos sindicais e nos organismos oficiais, pela ordem indicada;

f) São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos a igualdade de circunstâncias básicas, pela ordem indicada:

- 1) Estar ao serviço da empresa;
- 2) Maior aptidão e experiência no ramo pretendido;
- 3) Competência profissional específica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;
- 4) Antiguidade na função anterior;

g) O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada nem ao nível de responsabilidade efetivamente assumida;

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

i) A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses após a entrada em vigor deste contrato coletivo de trabalho, as carreiras profissionais na empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordado em definitivo efeitos retroativos à data da entrada em vigor da presente convenção coletiva.

1- Além das condições específicas de admissão estipuladas no número anterior, é considerado condição geral de admissão o seguinte:

a) Aprovado por exame médico destinado a comprovar se possui as condições de saúde necessárias para as funções a desempenhar. O resultado do exame deve ser registado em ficha apropriada, da qual será enviada cópia ao sindicato respetivo. O exame será custeado pela entidade patronal.

2- As empresas, sempre que disso não resulte manifesto prejuízo, darão preferência na admissão aos trabalhadores desempregados e deficientes, para o que poderão consultar os serviços do sindicato, o serviço nacional de emprego, as associações de deficientes e outras.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- No ato da admissão deverão as condições de prestação de trabalho constar de contrato escrito.

2- A admissão de qualquer trabalhador poderá ser feita a título experimental por:

- Dois meses para trabalhadores integrados nos grupos I a VI e engenheiros.
- Um mês para os trabalhadores integrados nos grupos VII a XIV, durante os quais qualquer das partes poderá rescindir o contrato, desde que o faça com um aviso prévio de oito dias.

3- Caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o começo do período de admissão provisória.

§ único. O não cumprimento do disposto no ponto número 1 implica a admissão do trabalhador sem período experimental.

4- Quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada ou tenha sócios gerentes comuns, ou, ainda, em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-ão, para todos os efeitos, a data da admissão na primeira, assim como a sua categoria e respetiva retribuição, salvo acordo escrito em contrário, assinado pela nova entidade patronal e pelo trabalhador.

5- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador através de convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa onde veio.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer profissional para efeito de substituições temporárias, sem prejuízo dos pontos número 2 e 3, terá de obedecer ao disposto na lei sobre contrato a prazo.

2- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, o admitido nos termos e para efeitos previstos no número anterior, que tenha prestado serviço por um período mínimo de um semestre, terá direito a uma compensação de quinze dias, mantendo-se esta compensação proporcional para todo o tempo excedente.

3- No caso de o profissional admitido nestas condições continuar ao serviço por mais de trinta dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

As categorias profissionais abrangidas por esta convenção coletiva de trabalho são as constantes no anexo I, devendo os trabalhadores ser classificados de harmonia com as funções efetivamente desempenhadas.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Quadro de pessoal - Dotações mínimas**

Na elaboração do quadro de pessoal observar-se-ão as seguintes regras:

**Trabalhadores de escritório:**

1- Nos escritórios com mais de vinte e quatro trabalhadores é obrigatória a existência de um chefe de escritório ou equivalente.

2- É obrigatória a existência de um chefe de departamento ou equivalente por cada dezasseis trabalhadores.

3- É obrigatória a existência de um chefe de secção por cada oito trabalhadores.

Nas empresas com um número de seis trabalhadores, será obrigatória a existência de um trabalhador classificado como chefe de secção, bem como sempre que, tratando-se de escritórios anexos a filiais ou armazéns ou quaisquer outras dependências, seja, no mínimo, de cinco aquele número de trabalhadores.

4- O número de estagiários e dactilógrafos, tomados no seu conjunto, não poderá exceder 50 % do número de escriturários.

5- Para o estipulado nesta cláusula consideram-se todos os trabalhadores do estabelecimento ou empresa que dependem da sede, filiais ou agências.

**Trabalhadores caixeiros:**

a) É obrigatória a existência de caixeiro-encarregado ou de chefe de secção, sempre que o número de trabalhadores caixeiros no estabelecimento, ou na secção, seja igual ou superior a três.

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Acesso**

1- São consideradas promoções obrigatórias as seguintes:

**Paquetes:**

Os paquetes, logo que completem 18 anos de idade, serão promovidos a estagiários ou contínuos, consoante disponham ou não de habilitações legais mínimas de ingresso para trabalhadores de escritório.

**Trabalhadores contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza:**

Os trabalhadores com as categorias acima referidas que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ingressam automaticamente na carreira de profissionais de escritório, logo que haja vaga.

**Trabalhadores caixeiros:**

a) Os praticantes de caixeiro, após dois anos na categoria ou 18 anos de idade, ascenderão a caixeiros-ajudantes;

b) Os caixeiros-ajudantes, após dois anos de permanência na categoria, ascenderão a segundos-caixeiros; este tempo será reduzido para um ano sempre que o trabalhador tiver permanecido um ano na categoria de praticante ou quando seja admitido com idade igual ou superior a 21 anos;

c) Os segundos-caixeiros, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

**Profissionais de engenharia:**

a) Consideram-se seis graus, em que o grau I será desdobrado em dois escalões (IA e IB) apenas diferenciados pelo vencimento, o escalão IB seguindo-se ao escalão IA;

b) Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão IA. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões IA e IB;

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

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

*e)* É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

Trabalhadores de escritório:

*a)* Os estagiários logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade ascenderão à categoria de segundo-escriturário;

*b)* Os dactilógrafos passarão a segundos-escriturários nas mesmas condições dos estagiários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

*c)* Os segundos-escriturários, bem como os operadores mecanográficos de 2.<sup>a</sup>, perfuradores-verificadores de 2.<sup>a</sup> e operadores de máquinas de contabilidade de 2.<sup>a</sup>, após três anos de permanência na categoria, ascenderão à categoria imediatamente superior.

2-Para efeitos de promoção dos trabalhadores para além das promoções automáticas previstas nesta cláusula, as entidades patronais terão em conta, por ordem de prevalência, as seguintes condições devidamente comprovadas:

*a)* Bom e efetivo serviço;

*b)* Habilitações profissionais;

*c)* Tempo de permanência na categoria;

*d)* Tempo de serviço prestado à entidade patronal.

3-Para os efeitos previstos nesta cláusula conta-se o tempo de antiguidade na categoria ou classe que o trabalhador tiver à data da entrada em vigor do presente contrato, não podendo ter mais do que uma promoção.

Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Relações nominais

As entidades patronais obrigam-se, nos termos da lei, a organizar e remeter ao sindicato o quadro de pessoal ao seu serviço.

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade patronal

São, especialmente, deveres da entidade patronal:

*a)* Tratar com urbanidade e respeito o trabalhador, devendo, quando tenha de o admoestar, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

*b)* Proporcionar boas condições de trabalho, nomeadamente sobre higiene e segurança no trabalho, e empregar todos os esforços na adoção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;

*c)* Facilitar aos empregados que frequentem escolas o tempo necessário para a prestação de provas de exame, assim como facilitar o cumprimento de horário escolar, quando colida com o horário de trabalho. A entidade patronal poderá solicitar da escola a confirmação da assiduidade do aluno;

*d)* As empresas poderão enviar ao sindicato respetivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, desde que os mesmos, através de documento individual, manifestem tal desejo;

*e)* Cumprir todas as obrigações decorrentes do presente CCT e da lei;

*f)* Indemnizar os trabalhadores pelos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, de acordo com os princípios estabelecidos na lei;

*g)* Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e velar pela sua observância;

*h)* Passar certificados de trabalho nos termos da lei;

*i)* Adquirir o livrete de trabalho para os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista no sindicato que representa os trabalhadores ou a sua categoria profissional.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador**

São, especialmente, deveres do trabalhador:

- a) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais, se possível através de cursos de aperfeiçoamento profissional do respetivo sindicato;
- b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o seu trabalho com zelo e diligência;
- c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeita ao trabalho, salvo na medida em que as ordens e as instruções se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias, ou possam ferir a sua honorabilidade;
- d) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique a empresa, nem negociar por conta própria ou alheia, em concorrência com aquela, salvo autorização da entidade patronal;
- e) Velar pela conservação e boa utilização dos artigos que lhe forem confiados;
- f) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça o que disser respeito não só aos seus inferiores hierárquicos, como também aos demais profissionais do estabelecimento ou empresa;
- g) Guardar segredo profissional, nomeadamente no que se refere à divulgação de condições de comercialização praticadas pela empresa empregadora.

§ 1.º O dever de obediência a que se refere a alínea c) respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos.

§ 2.º A proibição a que se refere a alínea d) é extensiva aos casos de atividade não concorrente com a da entidade patronal quando o trabalhador a desenvolva pessoalmente ou pretenda vir a desenvolvê-la dentro do seu período normal de trabalho.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

1- É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias legais, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de modificar desfavoravelmente as condições de trabalho dele ou influir nas dos seus companheiros;
- c) Independentemente do regime de substituição regulado neste contrato é proibido baixar a categoria do trabalhador sem o seu acordo e autorização do Ministério do Trabalho;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoas por ela indicadas;
- e) Explorar com fins lucrativos cantinas ou refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços, exclusivamente aos trabalhadores;
- f) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- g) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, salvo o disposto na cláusula 12.<sup>a</sup>

A prática, pela entidade patronal, de qualquer ato em contravenção com o disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho, com direito às indemnizações fixadas na lei.

Cláusula 12.<sup>a</sup>-A**Mudança de local de trabalho**

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

2- No caso previsto na cláusula parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada nos termos legais, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

## CAPÍTULO IV

### Prestação do trabalho

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Duração do trabalho

1-O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho será de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pela empresa.

2-Desde que haja acordo dos trabalhadores, sancionado pelos sindicatos respetivos, entidade patronal e Ministério do Trabalho, podem ser ministrados horários flexíveis para profissionais de engenharia.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Trabalho extraordinário

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

2-Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificados poderá haver lugar à prestação de trabalho extraordinário.

3-O trabalhador deve ser dispensado da prestação do trabalho extraordinário quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4-Nenhum trabalhador poderá prestar mais de duas horas de trabalho extraordinário por dia, nem ultrapassar o máximo de cento e vinte horas de trabalho extraordinário por ano.

5-A prestação de trabalho extraordinário dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % se o trabalho for diurno;

b) 125 % se o trabalho for noturno, o que já inclui a remuneração especial do trabalho noturno.

§ único. Para efeitos constantes nesta cláusula, a retribuição horária será calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = (\text{Retribuição mensal} \times 12) / (\text{Horário de trabalho semanal} \times 52)$$

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dias de descanso semanal e feriados

1-O trabalho prestado em dias de descanso semanal, complementar ou feriados será acrescido de 200 % sobre a retribuição normal.

2-O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá ao trabalhador o direito a descansar num dos três dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Isenção do horário de trabalho

1-Os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho poderão ser isentos de horário de trabalho nos termos da lei geral.

2-Sempre que a isenção implicar a possibilidade de prestação de trabalho para além do período normal, a retribuição especial prevista nos termos da lei nunca será inferior à remuneração igual a duas horas extraordinárias de trabalho diurno, pagas a 75 %.

## CAPÍTULO V

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1-Considera-se retribuição, salário ou ordenado 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- A retribuição pode ser certa, variável ou mista, atento, no entanto, o disposto na cláusula 19.<sup>a</sup>

3- Certa é a retribuição calculada em função do tempo de trabalho.

4- O valor da retribuição variável determina-se tendo em conta a média mensal dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo. A retribuição diz-se mista quando for constituída por parte certa e parte variável.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1- Para efeitos de remuneração, as categorias dos trabalhadores abrangidos por este contrato são agrupadas nos termos do anexo II, sendo a remuneração mensal mínima para cada categoria a que consta da respetiva tabela, não podendo, por esse facto, ser diminuídas ou retiradas as comissões, prémios ou outras formas de retribuição já acordadas.

2- As comissões resultantes das vendas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foram faturadas, depois de deduzidas as notas de crédito e devoluções.

3- As áreas de trabalho dos técnicos de vendas, bem assim os clientes que lhes estão adstritos e outras condições especiais constantes do contrato individual, reduzido a escrito, ou habitualmente praticadas na empresa, só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

4- As entidades patronais obrigam-se a fornecer mensalmente aos trabalhadores técnicos de vendas que auferam comissões nota discriminativa das vendas faturadas.

5- No ato de pagamento da retribuição, a entidade patronal obriga-se a entregar ao trabalhador um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem: nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, números de sócio do sindicato e inserção na Previdência, períodos de trabalho a que corresponde a retribuição, diversificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas extraordinárias ou a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

6- Os trabalhadores classificados como caixas ou cobradores, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos ou pagamentos, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 42,15 €.

7- Nos termos da portaria de regulamentação de trabalho para os trabalhadores de cantinas e refeitórios, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 30 de janeiro de 1976, os trabalhadores de hotelaria têm direito à alimentação.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Regime de comissões

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato não podem ser remunerados exclusivamente em regime de comissões.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- Às retribuições mínimas estabelecidas neste CCT serão acrescidas diuturnidades de 43,03 €, independentemente de comissões, prémios ou outras formas de retribuição, por cada três anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório e na empresa, até ao limite de quatro diuturnidades.

2- Para os efeitos do número anterior ter-se-á em conta o tempo de permanência na empresa à data da entrada em vigor deste contrato, não se podendo vencer mais do que uma diuturnidade.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>-A

##### Subsídio de refeição

Os trabalhadores têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 8,73 €.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Subsídio de Natal

1- Pelo Natal todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 15 de dezembro.

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

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestados 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.

§ 1.º Os trabalhadores que na altura respetiva não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem.

§ 2.º Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no corpo desta cláusula, no montante proporcional ao tempo de serviço, contado desde 1 de janeiro do ano da cessação.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 68,88 € para alimentação e alojamento ou o pagamento dessas despesas contra a apresentação de documentos.

2- Aos trabalhadores que não completem diária fora e que se desloquem em viagem de serviço serão abonadas as quantias referidas nas alíneas a) e b) deste número ou o pagamento das despesas contra a apresentação de documentos:

- a) Refeição ..... 17,96 €;  
b) Alojamento e pequeno-almoço ..... 43,23 €.

3- Sempre que o trabalhador utilize a sua viatura em serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 vezes o preço do litro da gasolina 98 por cada quilómetro percorrido.

4- Sempre que os trabalhadores utilizem normalmente as suas próprias viaturas ao serviço da empresa, esta obriga-se a reembolsar ao trabalhador o quantitativo correspondente ao prémio de um seguro contra todos os riscos incluindo responsabilidade civil de 11 766,37 €, compreendendo passageiros transportados gratuitamente.

5- A entidade patronal poderá optativamente fornecer a viatura aos trabalhadores, desde que para o efeito tenha sido dado conhecimento por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de noventa dias, salvo para aqueles que tenham sido admitidos com a exigência de possuírem viatura, própria, para os quais a referida comunicação será dada com a antecedência mínima de dezoito meses.

6- Aos trabalhadores que regularmente desempenhem serviço externo, desde que não conduzam viatura própria ou da empresa, serão obrigatoriamente pagas todas as despesas motivadas pela deslocação em serviço.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>-A

##### Teletrabalho

1- Os trabalhadores que se encontram a exercer atividade em regime de teletrabalho, nos termos da Portaria n.º 292-A/2023 de 29 de setembro, têm direito a uma compensação pelas despesas adicionais nos seguintes termos:

- a) Consumo de eletricidade residencial ..... 0,15 €/dia;  
b) Consumo de *internet* pessoal ..... 0,60 €/dia;  
c) Computador ou equipamento informático equivalente pessoal ..... 0,75 €/dia.

2- Os valores previstos no número anterior são aplicáveis apenas aos dias completos de teletrabalho, efetivamente prestado e que resultem de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos da lei, bem como pela utilização profissional em teletrabalho daqueles bens ou serviços que não sejam disponibilizados direta ou indiretamente ao trabalhador pela entidade empregadora.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

1- Sempre que um trabalhador execute serviços de diferentes categorias ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima da mais elevada.

2- Qualquer trabalhador poderá, porém, ser colocado em funções de categoria superior, a título experimental, durante um período que não poderá exceder um total de sessenta dias, seguidos ou não, findo o qual será promovido à categoria em que foi colocado a título experimental.

§ único. Quando se verificar a situação referida no número anterior, será dado, por escrito, prévio conhecimento ao trabalhador e ao sindicato.

3- Quando um trabalhador execute funções de categoria mais elevada por um período superior a quarenta e cinco horas por mês ou duzentas e vinte e cinco horas por ano terá de ser obrigatoriamente classificado nessa categoria.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Substituições temporárias**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria e retribuição superior, passará a receber a retribuição estabelecida no presente contrato para a categoria do trabalhador substituído enquanto a substituição durar.

2- Se a substituição durar mais de noventa dias, o substituto manterá a retribuição da categoria do substituído, ainda que, finda a substituição, regresse ao desempenho das funções anteriores.

## CAPÍTULO VI

**Suspensão da prestação de trabalho**Cláusula 25.<sup>a</sup>**Descanso semanal e feriados**

1- O dia de descanso semanal é o domingo, sendo considerado dia de descanso semanal complementar o sábado.

2- São considerados feriados, equiparados para todos os efeitos a descanso semanal, com direito a remuneração por inteiro, e para além dos de observância obrigatória, os dias seguintes:

a) Terça-Feira de Carnaval;

b) Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, não havendo este, um outro dia com tradições locais.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Férias - Princípios gerais e de duração**

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

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

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

4- O gozo de férias interrompe-se com baixa médica, findo o qual o trabalhador poderá regressar ao serviço. O período de férias não gozado será iniciado em data a estabelecer de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Na falta deste acordo, logo após a alta.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem as férias simultaneamente, desde que trabalhem na mesma empresa.

6- O trabalhador abrangido por este contrato tem direito anualmente, e sem prejuízo da sua retribuição normal por inteiro, a 22 dias úteis de férias.

7- No ano da admissão o trabalhador terá direito a um período de férias equivalente a dois dias por cada mês de serviço que complete em 31 de dezembro desse ano.

8- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal. Não havendo acordo, compete à entidade patronal fixar a época de férias, num sistema rotativo, entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, neste caso, dar conhecimento dessa decisão ao trabalhador com a antecedência mínima de trinta dias sobre a data de início de férias.

9- 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 terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

10- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio, que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

11- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

12- Cessando o contrato de trabalho, a entidade patronal pagará ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de férias vencido, salvo se este as tiver gozado, bem como a retribuição equivalente a um período de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação e ainda o respetivo subsídio de férias.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### Subsídio de férias

1- Antes do início das férias os trabalhadores receberão das entidades patronais um subsídio correspondente a um mês de retribuição mensal.

2- No caso previsto no número 7 da cláusula anterior, o subsídio devido será equivalente ao número de dias de férias a que o trabalhador tenha direito.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### Violação do direito de férias

1- A entidade patronal que não cumprir a obrigação de conceder férias, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o equivalente ao triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- Se houver alterações nas férias ou forem interrompidas a pedido da entidade patronal, todas as despesas que daí resultantes serão da responsabilidade desta.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Definição de faltas

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

2- No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Faltas justificadas

1- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) Até 20 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou pessoa que viva em união de fato ou economia comum com o trabalhador, filho ou enteado;
- c) Pode faltar até cinco dias consecutivos pela morte de pais, padrastos, sogros, genros, noras.
- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- f) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
- g) As ausências justificadas pelo responsável pela educação de menor para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;
- h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste CCT e da lei;
- i) As dadas por candidatos a cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos previstos na lei;
- j) As autorizadas ou aprovadas pela entidade empregadora;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela entidade empregadora as seguintes faltas:

- a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, até 10 dias por ano, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço.

3- Consideram-se injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores e as faltas em relação às quais não seja feita prova dos motivos invocados, sempre que essa prova seja exigida.

4- As faltas justificadas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade empregadora:

- a) Quando previsíveis, com a antecedência mínima de cinco dias;
- b) Quando imprevistas, logo que possível;
- c) Por motivo de casamento do trabalhador com a antecedência mínima de 10 dias.

5- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

6- Determinam 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 proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;
- b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas na alínea l) do número 1, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Impedimentos prolongados**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por serviço militar obrigatório, por doença ou acidente e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, mantendo o trabalhador direito ao lugar, continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no número 1 começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo.

5- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores eventuais, ou admitidos a prazo, em relação aos quais o contrato caduca nos termos legais.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Regresso do trabalhador**

1- Terminado o impedimento a que se refere a cláusula anterior, o trabalhador deve, dentro de quinze dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

2- Terminado o impedimento será atribuída ao trabalhador a categoria e demais regalias que lhe caberiam como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- A entidade patronal não poderá opor-se a que o trabalhador retome o serviço, dentro do prazo de quinze dias, a contar da data da sua apresentação, sendo-lhe devida a partir desta data a respetiva retribuição e demais regalias.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Conceito de infração disciplinar**

Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Poder disciplinar**

A entidade patronal tem e exerce poder disciplinar diretamente ou através dos superiores hierárquicos do trabalhador, de acordo com a lei e as normas estabelecidas no presente contrato.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Prescrição de infração disciplinar**

A infração disciplinar prescreve ao fim de seis meses a contar do momento em que teve lugar ou logo que cesse o contrato de trabalho.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

2- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada, comunicada ao trabalhador por escrito;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição até ao limite de oito dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de trinta dias;
- d) Despedimento com justa causa.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho, nomeadamente dando conhecimento ao sindicato ou à Inspeção do Trabalho de violações da lei ou deste contrato;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, de previdência, de delegado sindical, de comissões de trabalhadores e piquetes de greve;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem, diretamente ou por intermédio do sindicato que o represente.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número 1 desta cláusula, ou após o termo do serviço militar obrigatório, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do número 1 desta cláusula, ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venham a exercer.

3- Sempre que a sanção aplicada abusivamente seja a do despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração na empresa com os direitos que tinha à data do despedimento ou uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei, no mínimo de doze meses.

4- Tratando-se de suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

## CAPÍTULO VIII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Cessação do contrato de trabalho

O regime de cessação do contrato de trabalho é o estipulado na lei.

## CAPÍTULO IX

### Formação profissional

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Formação profissional - Profissionais de engenharia

1- As entidades patronais deverão anualmente, ouvido trabalhador interessado, incentivar a sua formação profissional, mediante o estabelecimento de meios internos ou facultando o acesso a meios externos de formação.

2- As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3- O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

## CAPÍTULO X

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 40.<sup>a</sup>**Direitos de menores**

- 1- Os menores de 18 anos não são obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.
- 2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui robustez física necessária para as funções a desempenhar.
- 3- Pelo menos uma vez por ano as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da sua saúde e desenvolvimento físico normal.
- 4- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria.
- 5- No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normais, a empresa terá de transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Trabalhadores-estudantes**

- 1- A entidade patronal concederá a todos os trabalhadores que frequentem cursos oficiais ou legalmente equiparados as seguintes regalias:
  - a) Dispensa até uma hora e meia por dia para frequência das aulas durante o período letivo, sem prejuízo da retribuição;
  - b) Gozo de férias interpoladas.
- 2- Para poderem beneficiar das regalias previstas no número anterior, os trabalhadores terão de fazer prova da sua condição de estudantes, bem como, sempre que possível, prova trimestral de frequência.
- 3- O trabalhador perde o direito às regalias previstas nesta cláusula caso não obtenha, no prazo de dois anos por cada ano letivo, a passagem para o ano letivo seguinte ou, encontrando-se no ano final do curso, não o possa concluir no mesmo prazo de dois anos.

## CAPÍTULO X-A

**Proteção na parentalidade**Cláusula 42.<sup>a</sup>**Disposições gerais**

- 1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.
- 2- Em tudo o que o presente CCT for omissivo, aplicar-se-ão as disposições legais constantes do Código do Trabalho, respetiva regulamentação e/ou legislação especial, garantindo sempre a aplicação das disposições mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 42.<sup>a</sup>-A**Proteção da saúde e segurança da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante**

- 1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a proteção especial, nomeadamente, quando exposta a substâncias tóxicas, irritantes ou infetantes que prejudiquem a saúde e segurança.
- 2- As atividades suscetíveis de apresentarem os riscos referidos no número anterior são determinadas em legislação específica.
  - § único. No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:
    - Trabalhadora grávida - A trabalhadora em estado de gestação que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

- Trabalhadora puérpera - A trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;
- Trabalhadora lactante - A trabalhadora que amamenta o filho e informe a entidade empregadora do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>-B

##### Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

3- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

4- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respetivas entidades patronais, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

5- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade patronal, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

6- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5, a licença é gozada pela mãe.

7- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

8- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à entidade patronal, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>-C

##### Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>-D

##### Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 42.<sup>a</sup>-B, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 42.<sup>a</sup>-B caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a entidade patronal, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 42.<sup>a</sup>-E**Licença parental exclusiva do pai**

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados, de no mínimo de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;
- 2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, 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 número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 42.<sup>a</sup>-F**Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto**

- 1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.
- 2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.
- 3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.
- 4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.
- 5- O pai tem direito a quatro dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

## CAPÍTULO XI

**Atividade sindical na empresa**Cláusula 43.<sup>a</sup>**Princípio geral**

- 1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a organizar e desenvolver a atividade sindical dentro da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e intersindicais de empresa.
- 2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Direito de reunião**

- 1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante a convocação de um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respetiva unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.
- 2- Com ressalva do disposto na última parte do ponto anterior desta cláusula, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de dezoito horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.
- 3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula são obrigados a avisar a entidade patronal, com a antecedência mínima de vinte e quatro horas, da hora a que pretendem efetuar-las, a menos que, pela urgência dos acontecimentos, não seja possível efetuar tal aviso no prazo indicado, sendo neste caso de quatro horas de antecedência.
- 4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal, com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Condições para o exercício do direito sindical**

1- A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pelos delegados sindicais.

2- A entidade patronal deverá pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores com funções sindicais**

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicados 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, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

3- A cada dirigente sindical é atribuído, para o exercício das suas funções, um crédito de cinco dias por mês.

4- Para o exercício das suas funções os delegados sindicais dispõem de um crédito de oito horas por mês, sem que por esse motivo possam ser afetados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

5- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afetarão as férias anuais nem os respetivos subsídios ou outras regalias.

6- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

7- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos nesta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 delegado;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 delegados;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 delegados;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 delegados;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resulta da seguinte fórmula:

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

representando  $n$  o número de trabalhadores sindicalizados.

8- O resultado apurado nos termos da alínea e) do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Comunicação à empresa**

1- As direções dos sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Alterações legislativas**

As eventuais alterações ao regime legal sobre atividade sindical constituem parte do presente contrato coletivo a partir do momento da sua entrada em vigor, considerando-se revogadas as disposições deste CCT contrárias àquelas alterações.

## CAPÍTULO XII

**Questões gerais e transitórias**Cláusula 49.<sup>a</sup>**Garantias e manutenção de regalias**

Da aplicação do presente contrato coletivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pela empresa.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Convenção globalmente mais favorável**

As partes contratantes reconhecem a natureza globalmente mais favorável do presente contrato coletivo de trabalho relativamente a todos os instrumentos de regulamentação coletiva aplicáveis ao sector.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1- É criada uma comissão paritária, à qual caberá a resolução das omissões ou questões suscitadas pela aplicação e execução do presente contrato, que deverá ser constituída, mediante a indicação de uma parte à outra dos seus representantes, até ao 30.º dia após a publicação do CCT no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A comissão paritária será constituída por dois representantes de cada um dos outorgantes deste contrato.

3- As deliberações da comissão paritária consideram-se, para todos os efeitos, parte integrante do presente contrato a partir da data da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Reclassificações**

Os atuais fiéis de armazém serão reclassificados em primeiros-caixeiros. Os atuais encarregados de armazém serão reclassificados em caixeiros-encarregados ou chefe de secção. Os atuais subchefes de secção (escritórios) serão reclassificados em chefes de secção.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Acordo de adesão**

O Sindicato Livre do Norte dos Trabalhadores de Armazém e a FESINTES - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Escritório e Serviços por acordo com a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos declaram aderir ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 1978 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 1979, com as presentes alterações.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Conceito de deslocação**

1- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

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

Cláusula 55.<sup>a</sup>**Pequenas deslocações**

Consideram-se pequenas deslocações em serviço todas aquelas que forem realizadas num raio de ação de 40 km do estabelecimento a que o trabalhador se encontra adstrito e permitam a ida e o regresso diários do trabalhador à sua residência habitual.

## Cláusula 56.<sup>a</sup>

### Seguros de acidentes pessoais

1- As empresas obrigam-se a fazer um seguro de acidentes pessoais, cobrindo riscos profissionais e extra-profissionais, com exceção da prática desportiva e de fenómenos naturais anormais, por morte ou invalidez permanente, de valor não inferior a 11 538,50 € para todos os trabalhadores deslocados em viagem nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup>

2- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior desta cláusula terão direito, em caso de incapacidade temporária absoluta, a receber a diferença para a sua retribuição líquida e até ao limite máximo de 5,81 € diários, enquanto durar a incapacidade, a qual será assegurada pela entidade patronal ou pela companhia seguradora.

## ANEXO I

### Definição de funções

#### Trabalhadores de escritório

*Diretor de serviços ou chefe de escritório* - Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa, ou de um ou vários departamentos. Exerce funções, tais como: Colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.

*Chefe de departamento, de serviços ou de divisão* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos departamentos da empresa, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do departamento que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

*Chefe de secção* - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais.

*Contabilista/técnico de contas* - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividade 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 económica e financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora, o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. É o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos, é-lhe atribuído o título de habilitação profissional de «técnico de contas».

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

*Guarda-livros* - Ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos

conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

*Correspondente em línguas estrangeiras* - Redige cartas ou quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes seguimento; lê e traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informações sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respetivos processos.

*Caixa* - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa; 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. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar disposições necessárias para os levantamentos.

*Estenodactilógrafo* - Nota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos. Pode, por vezes, utilizar uma máquina de estenotípia, dactilografar papéis matrizes (*stencil*) para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

*Escriturário especializado* - É o trabalhador que 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 a tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção, podendo colaborar diretamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordenar ou controlar as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins.

*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-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; regista em livros e em impressos próprios, através ou não da máquina de contabilidade as respetivas despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efetuar, fora do escritório, serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento dos processos em tribunais ou repartições públicas.

*Ajudante de guarda-livros* - É o trabalhador que, sob a direção e responsabilidade imediata do guarda-livros e com vista a auxiliá-lo, executa várias tarefas relacionadas com a escrituração de registos ou livros de contabilidade.

*Secretário de direção* - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

*Rececionista* - Recebe clientes e dá explicações sobre os artigos, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou para funcionários superiores, ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissões de indicações várias.

*Analista de sistemas* - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis; consulta os interessados, a fim de recolher elementos elucidativos dos objetivos que se têm em vista, determina se é possível e economicamente rentável utilizar um sistema de tratamento automático de informação; examina os dados obtidos, determina qual a informação a ser recolhida, com que periodicidade e em que ponto do seu circuito, bem como a forma e a frequência com que devem ser apresentados os resultados; determina as modificações a introduzir necessárias à normalização dos dados e as transformações a fazer na sequência das operações; prepara organogramas e outras especificações para o programador; efetua testes, a fim de se certificar se o tratamento automático da informação se adapta aos fins em vista e, caso contrário, introduz as modificações necessárias. Pode ser incumbido de dirigir a preparação dos programas. Pode coordenar os trabalhos das pessoas

encarregadas de executar as fases sucessivas das operações de análise do problema. Pode dirigir e coordenar a instalação do sistema de tratamento automático da informação.

*Programador* - Estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador; recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objetivos a atingir; prepara os organogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador; procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por outros processos. (Pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

*Programador mecanográfico* - Estabelece os programas de execução dos trabalhos mecanográficos para cada máquina ou conjunto de máquinas funcionando em interligação, segundo as diretrizes recebidas dos técnicos mecanográficos: elabora organogramas de painéis e mapas de codificação; estabelece as fichas de dados e resultados.

*Operador de computador* - É o trabalhador que aciona e vigia uma máquina automática para tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suportes magnéticos sensibilizado, chama-o a partir da consola acionando dispositivos adequados, ou por qualquer outros processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respetivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de feitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.) consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; deteta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efetuar a leitura dos gráficos e detetar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou com material periférico e ser designado em conformidade, como, por exemplo:

- Operador de consola;
- Operador de material periférico.

*Técnico de eletrónica* - Ajusta, regula, repara, instala e ensaia aparelhos eletrónicos, postos de emissores de rádio e televisão, aparelhos eletrónicos de localização e deteção, elementos eletrónicos de aparelhos médicos, de computadores e máquinas similares, de equipamentos industriais e de sistemas de sinalização.

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

*Perfurador-verificador* - Conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfurações em cartões ou fitas especiais, que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outros. Pode, também, verificar a exatidão dos dados perfurados, efetuando tarefas semelhantes às que são executadas para a perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados corretamente.

*Operador de telex* - Transmite e recebe mensagens numa ou mais línguas para e de diferentes postos de telex; transcreve as mensagens e efetua os preparativos necessários para a sua transmissão e transmite-as; recebe mensagens e transmite-as pelos teleimpressores; arquiva mensagens para consulta posterior; providencia pela manutenção do material para o normal funcionamento do serviço.

*Operador de máquinas de contabilidade* - Trabalha em máquinas de operações contabilísticas, faz lançamentos e simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exatidão das faturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos relacionados com as operações de contabilidade.

*Estagiário* - O trabalhador que coadjuva o escriturário ou se prepara para esta função.

*Datilógrafo* - Escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicadas por outros meios e imprime, por vezes, papéis-matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente pode executar serviços de arquivo.

### Trabalhadores técnicos de vendas

*Chefe de vendas* - O trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.

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

*Prospetor de vendas* - Verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspetos de gastos, poder aquisitivo e solvabilidade; observa os produtos ou serviços quanto à sua aceitação pelo público e a melhor maneira de os vender; estuda os meios mais eficazes de publicidade de acordo com as características do público a que os produtos ou serviços se destinam. Pode eventualmente organizar exposições.

*Promotor de vendas* - O trabalhador que, atuando em pontos diretos e indiretos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas.

*Vendedor especializado ou técnico de vendas* - O trabalhador que vende mercadorias cujas características e ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

*Vendedor* - O trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou. Pode ser designado como caixeiro-viajante quando exerça a sua atividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o praticista.

*Caixeiro de praça/pracista* - Quando exerçam a sua atividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

*Caixeiro de mar* - Quando se ocupa de fornecimentos para navios.

*Caixeiro-viajante* - É o trabalhador que exerce a sua atividade numa zona geográfica determinada fora da área definida para o caixeiro de praça.

*Demonstrador* - É o trabalhador que, possuindo conhecimentos dos produtos a vender, mostra a sua forma de utilização, efetuando demonstrações.

### Trabalhadores caixeiros

*Encarregado geral* - É o trabalhador que dirige ou coordena a atividade de caixeiros encarregados.

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

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

*Caixeiro* - Fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; enuncia o preço, promove a venda, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda, executa-as ou transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer o inventário periódico das existências.

*Expositor* - O trabalhador que concebe e executa o arranjo de montras ou locais de exposição, segundo o seu sentido estético.

*Conferente* - O trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

*Caixa de balcão* - O trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio a retalho ou noutros estabelecimentos; verifica as somas devidas; recebe o dinheiro, passa recibo ou bilhete, conforme o caso, e regista estas operações em folhas de caixa; recebe cheques.

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

*Empilhador* - É o trabalhador cuja atividade predominante é empilhar ou enlotar mercadorias, por processos físicos ou mecânicos.

*Embalador* - É o trabalhador que acondiciona e ou desembala produtos diversos, por métodos manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

*Distribuidor* - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de venda.

*Servente* - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no estabelecimento ou armazém e executa tarefas indiferenciadas.

*Rotulador(a) ou etiquetador(a)* - É o trabalhador que tem à sua responsabilidade tarefas de colocação de rótulos ou etiquetas nas embalagens, para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

*Praticante* - O trabalhador com menos de 18 anos de idade em regime de aprendizagem para caixeiro.

#### Trabalhadores motoristas

*Motorista (pesados ou ligeiros)* - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Verificação diária dos níveis de óleo e de água. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão obrigatoriamente ajudante de motorista.

*Ajudante de motorista* - O trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, vigia e indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a cobrança das respetivas mercadorias.

#### Trabalhadores de limpeza

*Trabalhador de limpeza* - Limpa e arruma as salas, escritórios, corredores e outras dependências, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpezas e arrumações.

#### Trabalhadores cobradores

*Cobrador* - Procede fora dos escritórios a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o trabalhador de serviços externos que efetua funções análogas relacionadas com escritório, nomeadamente de informações e fiscalização.

#### Trabalhadores telefonistas

*Telefonista* - É o trabalhador que presta a sua atividade exclusiva ou predominantemente na receção, ligação ou interligação de comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado.

#### Trabalhadores contínuos, porteiros e paquetes

*Contínuo* - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda de reprodução de documentos e o de endereçamento.

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

*Guarda* - O trabalhador que assegura a defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando a saída de mercadorias, veículos e materiais.

*Paquete* - O trabalhador com menos de 18 anos que tem funções de contínuos.

#### Trabalhadores de hotelaria

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

Será classificado de 1.ª ou 2.ª, de acordo com o que constar da sua carteira profissional ou de acordo com o contrato individual de trabalho.

*Empregado de refeitório (só cantinas e refeitórios)* - É o profissional que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente preparação, disposição e higienização das salas das refeições; empacotamento e disposição de talhares, distribuição e receção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou

líquidos que façam parte do serviço; receção e emissão de senhas de refeição, de extras ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições.

### Profissionais de engenharia

#### *Profissionais de engenharia*

##### Grau 1:

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

##### Grau 2:

- a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e atividade técnico-comercial;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais de ensaios ou projetos de desenvolvimento;
- c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projetos, não tem funções de chefia;
- f) Funções técnico-comerciais no domínio da engenharia;
- g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa atividade comum;
- h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa, dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

##### Grau 3:

- a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida, ou trabalhos para os quais embora conte com experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomas de decisão;
- b) Poderá executar trabalhos de estudo, análises, coordenação de técnicas fabris, coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;
- c) Toma decisões de responsabilidade a curto e médio prazos;
- d) Atividades técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau inferior;
- e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;
- f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;
- g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja atividade pode agregar ou coordenar;
- h) Faz estudos independentes, análises e juízo, e tira conclusões;
- i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou com outro título académico equivalente, podendo, no entanto, receber o encargo da execução de tarefas parcelares a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

##### Grau 4:

- a) Primeiro nível supervisão direta e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia para que é requerida elevada especialização;
- b) Coordenação complexa de atividades, tais como técnico-comerciais, fabris, projetos e outras;

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

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

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

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

g) Aplicabilidade de conhecimentos de engenharia e direção de atividades com o fim de realização independente.

Grau 5:

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

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

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

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

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

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remunerações de pessoal.

Grau 6:

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

b) Investiga dirigindo uma equipa no estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e da tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

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

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

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa, para atingir os objetivos estabelecidos, e toma decisões na escolha e remunerações de pessoal.

## ANEXO II

**Tabela de remunerações mínimas**

Grupo	Categoria profissional	Remuneração
1	Diretor de serviços e engenheiro dos graus 3, 4, 5 e 6	1 310,00 €
2	Chefe de escritório, analista de sistemas e engenheiro do grau 2	1 156,00 €
3	Chefe de departamento, divisão ou serviço, tesoureiro, contabilista, técnico de contas, programador, engenheiro do grau I-B e chefe de vendas	1 051,00 €
4	Chefe de secção (escritório), guarda-livros, programador mecanográfico, encarregado geral, engenheiro do grau I-A e inspetor de vendas	1 001,00 €
5	Técnico de eletrónica, ajudante de guarda-livros, correspondente em línguas estrangeiras, secretária de direção, operador mecanográfico de 1.ª, caixeiro-encarregado ou chefe de secção, operador de computador com mais de três anos, escriturário especializado e vendedor especializado ou técnico de vendas	968,00 €
6	Primeiro-caixeiro, primeiro-escriturário, vendedor, caixeiro de praça, caixeiro-viajante, caixeiro de mar, prospetor de vendas, caixa de escritório, motorista de pesados, operador de máquinas de contabilidade de 1.ª, operador mecanográfico de 2.ª, estenodactilógrafo em língua estrangeira, cozinheiro de 1.ª, operador de computador com menos de três anos, promotor de vendas e fiel de armazém	929,00 €
7	Segundo-caixeiro, segundo-escriturário, motorista de ligeiros, perfurador-verificador de 1.ª, operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, estenodactilógrafo em língua portuguesa, cobrador, expositor, operador de telex e cozinheiro de 2.ª	870,00 €
8	Conferente, demonstrador, telefonista, perfurador-verificador de 2.ª e rececionista	850,00 €
9	Caixa de balcão, distribuidor, embalador, servente, rotulador/etiquetador, empilhador, ajudante de motorista, contínuo com mais de 21 anos, porteiro, guarda e empregado de refeitório	845,00 €
10	Caixeiro-ajudante do 2.º ano, estagiário do 2.º ano e dactilógrafo do 2.º ano	832,00 €
11	Caixeiro-ajudante do 1.º ano, estagiário do 1.º ano, dactilógrafo do 1.º ano, contínuo com menos de 21 anos e trabalhador de limpeza	828,00 €
12	Praticante e pacote	820,00 €

## Notas:

1- A retribuição fixa mínima para vendedor especializado ou técnico de vendas, vendedor, caixeiro de mar, caixeiro-viajante, caixeiro de praça, praticista, prospetor de vendas e promotor de vendas que aufram comissões é a correspondente ao grupo 7 da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores inseridos nas categorias do grupo 8 que foram eliminadas (terceiro-caixeiro, terceiro-escriturário e cozinheiro de 3.ª), passam automaticamente ao grupo superior e serão reclassificados como segundo-caixeiro, segundo-escriturário e cozinheiro de 2.ª, respetivamente.

### Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho setenta e quatro empresas e mil e oitocentos trabalhadores.

Nota final - As demais matérias não objeto de revisão mantêm-se com a redação do CCT em vigor.

Lisboa, 1 de julho de 2024.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

*Vérter Augusto da Silva Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

– SITEMAQ - Sindicato da Mestrança e Marinhagem da Marinha Mercante, Energia e Fogueiros de Terra.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

– SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

– SERS - Sindicato dos Engenheiros;

– SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*Antonio Alexandre Delgado*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 16 de agosto de 2024, a fl. 74 do livro n.º 13, com o n.º 224/2024, 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 Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras**

A Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e as associações sindicais abaixo identificadas acordaram a revisão parcial do acordo da empresa (AE) celebrado entre Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral consta no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2023.

## Cláusula 1.ª

**Âmbito**

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 446 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de atividade da Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA, que é a indústria de tabacos e produtos afins.

## Cláusula 2.ª

**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor em 1 de abril de 2024.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

Celebrado em Albarraque, aos 17 de maio de 2024.

Pela Tabaqueira - Empresa Industrial de Tabacos, SA:

*Ana Cristina Silva Completo*, mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação da seguinte associação:

– SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Rui Manuel Gonçalves Miranda*, mandatário.

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

## ANEXO I

### Tabelas 2024

Cláusula	Designação	2024
77. <sup>a</sup> , número 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,28 €
14. <sup>a</sup>	Pequeno-almoço	3,39 €
10. <sup>a</sup> , número 6, 14. <sup>a</sup> e 77. <sup>a</sup> , número 2	Almoço	12,11 €
10. <sup>a</sup> , número 6, 14. <sup>a</sup> e 77. <sup>a</sup> , número 2	Jantar	12,11 €
10. <sup>a</sup> , número 6, 14. <sup>a</sup> e 77. <sup>a</sup> , número 2	Ceia	12,11 €
32. <sup>a</sup> , número 1	Abono para falhas	46,18 €
34. <sup>a</sup>	Subsídio de prevenção	2,76 €
75. <sup>a</sup> , número 2	Subsídio de educação 0 - 5 anos	125,64 €
75. <sup>a</sup> , número 2	Subsídio de educação 6 - 12 anos	62,84 €
75. <sup>a</sup> , número 3	Apoio infantil	26,83 €
78. <sup>a</sup>	Subsídio de funeral	684,73 €

## ANEXO III

**Remunerações e bandas salariais**

Categoria	Função	Valor de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Técnico	Operador de logística	931,59 €	1 026,07 €	1 636,92 €
	Operador de processo	998,13 €	1 101,93 €	1 759,36 €
	Técnico de qualidade	998,13 €	1 101,93 €	1 759,36 €
	Técnico de manutenção	1 197,75 €	1 369,43 €	2 462,03 €
	Técnico de produção	1 197,75 €	1 369,43 €	2 462,03 €
	Coordenador de equipa de produção	1 558,04 €	1 751,50 €	2 844,10 €
Administrativo	Assistente administrativo	861,00 €	930,78 €	1 486,10 €
	Secretário	1 348,96 €	1 516,45 €	2 106,62 €
	Técnico administrativo	1 348,96 €	1 516,45 €	1 881,79 €
Técnico superior	Técnico superior	1 284,72 €	1 444,24 €	3 044,26 €
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 284,72 €	1 444,24 €	1 792,18 €
	Supervisor	1 445,31 €	1 629,45 €	2 582,29 €
Chefia superior	Gestor/diretor	2 462,38 €	2 767,50 €	3 321,00 €

Depositado em 19 de agosto de 2024, a fl. 74 do livro n.º 13, com o n.º 225/2024, 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 Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras**

A Tabaqueira II, SA e as associações sindicais abaixo identificadas acordaram a revisão parcial do acordo da empresa (AE) celebrado entre Tabaqueira Empresa Industrial de Tabacos, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral, após revisão global consta no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2022 e que teve uma revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023.

Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira II, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 975 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de atividade da Tabaqueira II, SA, que é a comercialização e distribuição de tabacos e produtos afins e, bem assim, de equipamentos utilizados no respetivo consumo.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

- 1- O presente AE entra em vigor em 1 de abril de 2024.
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

Celebrado em Albarraque, aos 17 de maio de 2024.

Pela Tabaqueira II, SA:

*Ana Cristina Silva Completo*, mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação da seguinte associação:

– SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

*Fernando Henrique Pedro Rodrigues*, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

*Rui Manuel Gonçalves Miranda*, mandatário.

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

*Gustavo Miguel Alexandre Gaspar*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

E em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

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

*António Alexandre Picareta Delgado*, mandatário.

## ANEXO I

### Tabelas 2024

Cláusula	Designação	2024
71. <sup>a</sup> , número 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,28 €
11. <sup>a</sup> , número 7	Pequeno-almoço	3,39 €
11. <sup>a</sup> , número 7 e 71. <sup>a</sup> , número 2	Almoço	12,40 €
11. <sup>a</sup> , número 7 e 71. <sup>a</sup> , número 2	Jantar	12,40 €
28. <sup>a</sup> , número 1	Abono para falhas	46,18 €
29. <sup>a</sup>	Subsídio de prevenção	2,76 €
69. <sup>a</sup> , número 2	Subsídio de educação 0 - 5 anos	125,64 €
69. <sup>a</sup> , número 2	Subsídio de educação 6 - 12 anos	62,84 €
69. <sup>a</sup> , número 3	Apoio infantil	26,83 €
72. <sup>a</sup>	Subsídio de funeral	684,73 €

## ANEXO III

**Remunerações e bandas salariais**

Categoria	Função	Valor de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Administrativo	Assistente administrativo	861,00 €	930,78 €	1 486,10 €
	Secretário	1 348,96 €	1 516,45 €	2 106,62 €
	Técnico administrativo	1 348,96 €	1 516,45 €	1 881,79 €
Assistente comercial	Assistente comercial	861,00 €	930,78 €	1 486,10 €
Técnico comercial	Técnico comercial	1 177,66 €	1 294,36 €	1 792,18 €
Técnico superior	Técnico superior	1 284,72 €	1 444,24 €	3 044,26 €
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 284,72 €	1 444,24 €	1 792,18 €
	Supervisor	1 445,31 €	1 629,45 €	2 582,29 €
Chefia superior	Gestor/diretor	2 462,38 €	2 767,50 €	3 321,00 €

Depositado em 19 de agosto de 2024, a fl. 74 do livro n.º 13, com o n.º 226/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2024, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 15,

Onde se lê:

«Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Noção**

(...)

2- (...)

a) (...);

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou para trabalhadores com elevado grau de responsabilidade na empresa ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança;

(...)

Deve ler-se:

«Cláusula 16.<sup>a</sup>

**Noção**

(...)

2- (...)

a) (...);

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou para trabalhadores com elevado grau de responsabilidade na empresa ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança e ainda para trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

(...)

Na página 22,

Onde se lê:

«Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Duração de contrato de trabalho a termo certo**

1- A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.

2- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração ou de renovações previsto nesta cláusula.»

Deve ler-se:

«Cláusula 39.<sup>a</sup>

**Duração de contrato de trabalho a termo certo**

1- Sem prejuízo do previsto na cláusula 41.<sup>a</sup>, a duração máxima do contrato de trabalho a termo certo, incluindo renovações, não pode exceder a prevista na lei.

2- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração ou de renovações previsto neste contrato.»

Na página 23,

Onde se lê:

«Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho a termo incerto**

1- (...)

2- (...))»

Deve ler-se:

«Cláusula 42.<sup>a</sup>

**Contrato de trabalho a termo incerto**

1- (...)

2- (...)

3- Considera-se sem termo o contrato a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

4- Converte-se em contrato de trabalho sem termo aquele que exceda o prazo de duração máximo previsto na lei.»

Na página 30,

Onde se lê:

«Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

(...)

6- Para efeitos do número 4 desta cláusula, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e só são consideradas como tempo de trabalho efetivo as licenças constantes nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho e as ausências determinadas por acidente de trabalho ou doença profissional.

(...))»

Deve ler-se:

«Cláusula 68.<sup>a</sup>

**Duração do período de férias**

(...)

6- Para efeitos do número 4 desta cláusula, são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e só são consideradas como tempo de trabalho efetivo as licenças constantes nas alíneas *a)*, *c)*, *d)*, *e)* e *g)* do número 1 do artigo 35.º do Código do Trabalho e as ausências determinadas por acidente de trabalho ou doença profissional.

(...))»

Na página 34

Onde se lê:

«Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Faltas para assistência a membros do agregado familiar**

(...)

4- O disposto na alínea *c*) do número 1 e no número 4 é aplicável ao tutor do adolescente, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

(...))»

Deve ler-se:

«Cláusula 83.<sup>a</sup>

**Faltas para assistência a membros do agregado familiar**

(...)

4- O disposto na alínea *c*) do número 1 e no número 3 é aplicável ao tutor do adolescente, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.

(...))».

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outro - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2024, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, no final da na página 171,

Onde se lê:

«Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos - SINTAP: *José Joaquim Abraão*, na qualidade de mandatário.»

Deve ler-se:

«Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos - SINTAP: *José Joaquim Abraão*, na qualidade de mandatário.»

#### ANEXO I

Categoria/função	Retribuição mínima 2024	Áreas
Administrativo	830,00 €	Transversal
Administrativo especializado	853,50 €	Apoio geral/gestão
Agente compras	846,00 €	Transversal
Ajudante de despenseiro	830,00 €	Nutrição
Assessor	2 383,24 €	Engenharia
Assistente de manutenção	830,00 €	Transversal
Assistente de parque de estacionamento	830,00 €	Serviços
Assistente de restauração	830,00 €	Nutrição
Auditor coordenador SGI	1 523,95 €	Transversal
Auditor interno SGI	995,30 €	Transversal
Auditor observador SGI	995,30 €	Transversal
Auditor técnico SGI	995,30 €	Transversal
Caixa	1 282,22 €	Apoio geral/gestão

Canalizador	850,00 €	Engenharia
Carpinteiro	850,00 €	Engenharia
Chefe de cafetaria	906,60 €	Nutrição
chefe de compras/economato	906,60 €	Nutrição
Chefe de copa	830,00 €	Nutrição
Chefe de cozinha	907,68 €	Nutrição
Chefe de equipa	830,00 €	Transversal
Chefe de exploração	1 240,18 €	Transversal
Chefe de pastelaria	907,68 €	Nutrição
<i>Controller</i>	1 114,00 €	Funcionais
Coordenador	1 282,22 €	Transversal
Coordenador pedagógico formação	1 114,00 €	Apoio geral/gestão
Costureiro	830,00 €	Roupa
Cozinheiro de 1. <sup>a</sup>	877,49 €	Nutrição
Cozinheiro de 2. <sup>a</sup>	845,00 €	Nutrição
Cozinheiro de 3. <sup>a</sup>	835,50 €	Nutrição
Dispenseiro A	848,50 €	Nutrição
Dispenseiro B	830,00 €	Nutrição
Diretor de centro de atividade	2 374,77 €	Engenharia
Diretor de exploração	1 240,18 €	Transversal
Diretor de operação	2 515,02 €	Transversal
Diretor operacional	1 240,18 €	Engenharia
Distribuidor de roupa	830,00 €	Roupa
Eletricista	830,00 €	Engenharia
Empregado de armazém	830,00 €	Transversal
Empregado de balcão de 1. <sup>a</sup>	830,00 €	Nutrição
Empregado de balcão de 2. <sup>a</sup>	830,00 €	Nutrição
Empregado de bar	830,00 €	Nutrição
Empregado de distribuição	830,00 €	Nutrição
Empregado de distribuição personalizada	830,00 €	Nutrição
Empregado de limpeza	830,00 €	Transversal
Empregado de refeitório	830,00 €	Nutrição
Empregado de serviços externos	836,00 €	Transversal

Encarregado	830,00 €	Transversal
Encarregado de bar	848,00 €	Nutrição
Encarregado de refeitório A	905,52 €	Nutrição
Encarregado de refeitório B	876,41 €	Nutrição
Fiel de armazém	854,50 €	Transversal
Fogueiro	841,00 €	Transversal
Gestor da formação	1 114,00 €	Apoio geral/gestão
Gestor de cliente	1 387,32 €	Funcionais
Gestor de contratos	1 692,11 €	Funcionais
Gestor de operação	1 042,59 €	Transversal
Inspetor	977,43 €	Nutrição
Lavador de viaturas	830,00 €	Transversal
Mecânico	841,00 €	Transversal
Motorista de ligeiros	846,00 €	Transversal
Motorista de ligeiros de roupa hospitalar	900,00 €	Roupa
Motorista de pesados	893,66 €	Transversal
Motorista de pesados de GST	900,00 €	Gestão serviços transporte
Motorista de pesados de resíduos	1 050,00 €	Resíduos
Motorista de pesados de roupa hospitalar	1 000,00 €	Roupa
Oficial cortador	842,00 €	Nutrição
Operador de caixa de parque de estacionamento	853,78 €	Serviços
Operador de <i>call center</i>	830,00 €	Transversal
Operador de informática	840,50 €	Transversal
Operador de lavandaria hospitalar	830,00 €	Roupa
Operador de resíduos	830,00 €	Resíduos
Operador de resíduos e de empilhadores	838,50 €	Resíduos
Operador transportador de ligeiros	830,00 €	Transversal
Operador transportador de ligeiros de GST	845,00 €	Gestão serviços transporte
Operador transportador de ligeiros de RDM	855,00 €	Reprocessamento de dispositivos médicos
Operador transportador de ligeiros de resíduos	850,68 €	Resíduos
Operário não especializado	830,00 €	Transversal
Pasteleiro de 1. <sup>a</sup>	877,49 €	Nutrição

Pasteleiro de 2. <sup>a</sup>	846,50 €	Nutrição
Pedreiro	855,00 €	Engenharia
Pintor	855,00 €	Engenharia
Preparador de cozinha	832,50 €	Nutrição
Secretário	1 173,59 €	Transversal
Serralheiro	855,00 €	Transversal
Sub-encarregado de refeitório	847,00 €	Nutrição
Supervisor	911,99 €	Transversal
Técnico de ambiente	1 445,78 €	Resíduos
Técnico de eletromedicina	845,00 €	Engenharia
Técnico de manutenção	830,00 €	Transversal
Técnico de manutenção de engenharia	855,00 €	Engenharia
Técnico de nutrição I	1 101,45 €	Nutrição
Técnico de nutrição II	977,72 €	Nutrição
Técnico de projetos e obras	907,68 €	Engenharia
Técnico de reprocessamento de dispositivos médicos	855,00 €	Reprocessamento de dispositivos médicos
Técnico de segurança ambiental/elétrica	1 200,00 €	Engenharia
Técnico de telecomunicações	1 040,49 €	Engenharia
Técnico de vapor	875,34 €	Engenharia
Técnico eletromecânico	830,00 €	Transversal
Técnico eletromecânico engenharia	855,00 €	Engenharia
Técnico especializado	869,95 €	Transversal
Técnico operacional de clientes	851,00 €	Transversal
Técnico superior	1 114,00 €	Transversal
Tesoureiro	1 187,63 €	Apoio geral/gestão
Trabalhador de serviços gerais	830,00 €	Transversal

## ANEXO II

**Categorias profissionais/funções**

*Administrativo* - É responsável por executar várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha; redigir relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhes o seguimento apropriado; tirar as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examinar, separar e classificar o correio recebido e compilar os dados que são necessários para preparar as respostas; receber pedidos de informação e transmitir à pessoa ou serviço competente; ordenar e arquivar recibos, cartas e outros documentos. Poderá, ainda, elaborar, ordenar ou preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição

e regularização das compras e vendas, assim como a outras operações contabilísticas, ou outros documentos para a informação da área; atender os candidatos às vagas existentes, efetuar os registos do pessoal e preencher formulários oficiais relativos ao pessoal ou à organização.

*Administrativo especializado* - É responsável por executar tarefas de âmbito administrativo de carácter especializado numa determinada área, contribuindo para o cumprimento dos prazos legais e/ou compromissos, dentro dos parâmetros de qualidade que foram definidos.

*Agente de compras* - É responsável por participar no processo de aquisição de produtos, de acordo com as normas estabelecidas e em articulação com os serviços de prestação e/ou de apoio e suporte, a fim de responder às respetivas solicitações, colaborando ainda ao nível da receção, armazenamento, entrega e conservação das mercadorias, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas. Deverá ainda executar tarefas de âmbito administrativo, contribuindo para o cumprimento dos prazos legais e/ou acordados.

*Ajudante de despenseiro* - É responsável por colaborar no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e da limpeza da despensa. Poderá ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

*Assessor* - É responsável por apoiar o superior hierárquico, colaborando na coordenação do trabalho das equipas de manutenção de equipamentos, organizando as tarefas de acordo com as prioridades e necessidades mais prementes, a fim de garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de atuação, de acordo com os objetivos e qualidade definidos.

*Assistente de manutenção* - É responsável por colaborar nas demais tarefas de preparação e/ou execução de trabalhos nas diferentes áreas de especialidade da manutenção de instalações e/ou de equipamentos, de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, assegurando o seu normal funcionamento e a conformidade com o enquadramento normativo aplicável.

*Assistente de parque de estacionamento* - É responsável por gerir, presencialmente ou remotamente, o trânsito nos parques de estacionamento e por assegurar o cumprimento do respetivo regulamento, bem como das regras em vigor no SUCH. É ainda responsável por entregar o *ticket* de entrada sempre que necessário e por assegurar as condições de segurança e de boa cobrança do serviço prestado, garantindo um atendimento humanizado e eficaz aos clientes/utentes.

*Assistente de restauração* - É responsável por executar, nos diversos setores de um refeitório, cantina, todos os trabalhos relativos aos mesmos, nomeadamente de preparação, disposição, limpeza e higienização de todos os locais onde são servidas as refeições e linhas de empratamento; empacotar e dispor os talheres, rececionar e distribuir todos os utensílios e géneros necessários à realização do serviço; colocar em balcão e em mesas de centros de convívio todos os géneros sólidos e ou líquidos que façam parte do serviço; receber e emitir senhas de refeição, de extras, ou de centros de convívio, quer através de meios eletrónicos ou através de livros para o fim existentes; lavar talheres, vidros, louças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios existentes; preparar os alimentos destinados a serem servidos nas refeições; executar os serviços de limpeza e de higienização de diversos locais e sectores que compõem o refeitório. Poderá ainda auxiliar na confeção, sob a orientação técnica de um cozinheiro, preparando alimentos destinados à confeção, sopas, acompanhamentos, sobremesas e outros pratos simples e requisitar, controlar e distribuir a alimentação que requisitou aos setores de produção, designadamente a alimentação dietética específica; preparar o equipamento necessário ao serviço; reunir os alimentos das secções de produção, procedendo ao seu acondicionamento, distribuição e entrega; garantir, ainda, a arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem.

*Auditor interno do sistema de gestão integrado (SGI)* - É responsável por contribuir para a melhoria contínua, nomeadamente através da verificação do cumprimento dos requisitos legais e normativos aplicáveis e outros que a organização subscreva, colaborando na implementação do SGI.

– Auditor: Realizar/conduzir auditorias numa ou mais áreas certificadas da organização, verificando o cumprimento dos requisitos normativos, da legislação aplicável e outras que a organização subscreva, bem como da documentação interna de referência. Com base na recolha e análise de evidências, elabora relatórios, identificando não-conformidades e oportunidades de melhoria. Assegura o *follow-up* das ações corretivas e das oportunidades de melhoria.

– Auditor coordenador: Coordenar e realizar/conduzir auditorias como responsável geral quer pela equipa auditora, quer pela auditoria. Elaborar e enviar o plano específico de auditoria. Reúne a documentação necessária e relevante para a preparação e execução da auditoria. Coordena as reuniões de abertura e encerramento, garantindo o progresso da auditoria de acordo com o plano, de forma a garantir os objetivos da mesma. Assegura a comunicação dos resultados ao auditado, de forma clara, conclusiva e atempada.

– Auditor técnico: Auditor com conhecimentos específicos ou especialista em determinado processo, atividade ou assunto a auditar.

– Auditor observador: Auditor em fase de adaptação (experiência relevante), durante a qual, acompanha os auditores (coordenador/técnico), não interferindo, nem influenciando a condução da auditoria.

*Caixa* - É responsável pelas operações da caixa e registo relativo a transações respeitantes à gestão da entidade patronal; receber numerário e outros valores e verificar se a sua importância corresponde à indicada nas contas da venda ou nos recibos; preparar os subscritos segundo as folhas de pagamento. Poderá preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Canalizador* - É responsável por executar trabalhos de montagem, reparação e substituição de canalizações, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim assegurar o normal funcionamento e a operacionalidade das instalações dos associados/clientes, garantindo a sua satisfação.

*Carpinteiro* - É responsável pela execução de trabalhos de carpintaria, incluindo trabalhos novos ou de conservação e de reparação de material, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a otimização do funcionamento das instalações.

*Chefe de cafeteria* - É responsável por, numa cafeteria, chefiar, orientar e vigiar o pessoal a seu cargo, fiscalizar os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros sectores de serviço; colaborar com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisionar o fornecimento das refeições e atender os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anotar os pedidos, registá-los e transmiti-los às respetivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada e distribui os respetivos turnos, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

*Chefe de compras/economato* - É responsável por proceder à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, garantindo o regular abastecimento; calcular os preços dos artigos baseado nos respetivos custos e plano económico do SUCH; armazenar, conservar, controlar e fornecer às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; proceder à receção dos artigos e verificar a sua concordância com as respetivas requisições; organizar e manter atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executar ou colaborar na execução de inventários periódicos; assegurar a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

*Chefe de copa* - É responsável por superintender, coordenar e executar os trabalhos de copa.

*Chefe de cozinha* - É responsável por organizar, coordenar, dirigir e verificar os trabalhos de cozinha e *grill*, elaborar ou contribuir para a elaboração das ementas com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores e requisitar às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dar instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, criar receitas e preparar especialidades, acompanhar o andamento dos cozinhados, assegurar-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verificar a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelecer os turnos de trabalho; propor superiormente a admissão do pessoal e vigiar a sua apresentação e higiene; manter em dia um inventário de todo o material de cozinha. É ainda responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; poderá ser encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dar informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Chefe de equipa* - É responsável por dirigir e orientar diretamente um grupo de profissionais, executando, ou não, funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, bem como pela elaboração de mapas, de acordo com procedimentos internos.

*Chefe de exploração* - É responsável por gerir e coordenar as atividades operacionais de uma unidade de pequena a média dimensão, designadamente ao nível do pessoal e do cliente, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos associados/clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados. Poderá ainda ter que assegurar de forma otimizada, a disponibilidade e a qualidade de serviço das instalações, sistemas e equipamentos, através da implementação de políticas, planos e procedimentos de operação/condução, assegurando o normal funcionamento e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos.

*Chefe de pastelaria* - É responsável por dirigir, distribuir, coordenar e fiscalizar todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisitar matérias-primas e outros produtos e cuidar da sua conservação; criar receitas; manter em dia os inventários de material e *stock* de matérias-primas.

*Controller* - É responsável por apoiar a direção regional na elaboração e desenvolvimento do orçamento económico-financeiro, suportado em análises dos atuais associados/clientes e projetos em curso, a fim de apoiar o desenvolvimento da estratégia definida e o processo de tomada de decisão.

*Coordenador* - É responsável por supervisionar os trabalhos realizados numa determinada área, garantindo a integração e preparação de informação diversa para apresentação superior ou para entidades externas. Assegura, ainda, a elaboração e/ou supervisão de relatórios de atividade da sua área e demais documentação e informação de apoio à gestão. Poderá dar orientações de acordo com os objetivos fixados superiormente, distribuindo, caso seja necessário, as tarefas a executar. É igualmente responsável por assegurar, dentro da sua área, o cumprimento do normativo legal, promovendo a adoção de melhores práticas.

*Coordenador pedagógico formação* - É responsável por assegurar o apoio à gestão da formação, o acompanhamento pedagógico das ações de formação, a articulação com os formadores e outros agentes envolvidos no processo formativo.

*Costureiro* - É responsável pelos trabalhos de costura, podendo coser à mão ou à máquina.

*Cozinheiro (1.ª, 2.ª e 3.ª)* - É responsável por preparar e confeccionar refeições e pratos ligeiros; elaborar ou colaborar na elaboração das ementas; receber os víveres e outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; preparar o peixe, os legumes e as carnes e proceder à execução das operações culinárias; empratir e guarnecer os pratos cozinhados; confeccionar os doces destinados às refeições; velar pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Despenseiro (A e B)* - É responsável por comprar, quando devidamente autorizado, transportar, em veículo destinado para o efeito, armazenar, conservar, controlar e fornecer às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu fornecimento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

*Diretor de centro de atividade* - É responsável por planear, organizar, gerir e controlar as atividades do respetivo centro de atividade, definindo estratégias e metodologias de trabalho.

*Diretor de exploração* - É responsável por gerir e coordenar as atividades operacionais de uma unidade de grande dimensão, designadamente ao nível do pessoal e do cliente, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados. Poderá ainda ter que assegurar de forma otimizada a disponibilidade e a qualidade de serviço das instalações, sistemas e equipamentos, através da implementação de políticas, planos e procedimentos de operação/condução, assegurando o normal funcionamento e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos.

*Diretor de operação* - É responsável por assegurar a execução das atividades de planeamento e a implementação da estratégia operacional definida para o seu serviço de prestação, designadamente através da sistematização e análise da informação do negócio, da identificação de desvios, de propostas de melhoria aos processos/procedimentos adotados. Poderá colaborar na elaboração de propostas técnicas de contrato ou prestação de serviços.

*Diretor operacional* - É responsável por coordenar as áreas sob a sua responsabilidade (manutenção, segurança e controlo técnico, energia, projeto, fiscalização ou gestão de obra), assegurando a sua operacionalidade em termos de recursos humanos, materiais e financeiros, a fim de garantir o cumprimento dos pareceres técnicos, prazos e qualidade definidos.

*Distribuidor de roupa* - É responsável por recolher e entregar roupa nos diversos serviços da unidade hospitalar, podendo para o efeito, desde que habilitado, conduzir viaturas ligeiras.

*Eletricista* - É responsável por organizar, orientar e executar a instalação, manutenção e reparação de instalações elétricas de utilização de baixa e média tensão, instalações de telecomunicações em edifícios, de comando, sinalização e proteção, industriais e de distribuição de energia elétrica, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a otimização do funcionamento das instalações.

*Empregado de armazém* - É responsável por arrumar as mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, por acondicionar e/ou desembalar, por métodos manuais ou mecânicos; proceder à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda e ou utilização; fornecer, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição; assegurar a limpeza das instalações; colaborar na realização dos inventários.

*Empregado de balcão (1.ª e 2.ª)* - É responsável por atender e servir os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão; preparar embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobrar as respetivas importâncias e observar as regras e operações de

controlo aplicáveis; atender e fornecer os pedidos de empregados de mesa, certificando-se previamente da exactidão dos registos, verificar se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos superiormente; executar com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; proceder às operações de abastecimento; elaborar as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou proceder à aquisição direta aos fornecedores; efetuar ou mandar executar os respetivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência; executar ou colaborar nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetuar ou colaborar na realização dos inventários.

*Empregado de bar* - É responsável por preparar e servir bebidas de frutos, sandes e produtos similares; poderá ainda receber e registar as importâncias respetivas.

*Empregado de distribuição* - É responsável por, em veículo da empresa concessionário ou do SUCH, deslocar-se aos diversos centros; preparar, condicionar, carregar e descarregar as mercadorias a transportar e a recolher; proceder à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executar serviços de higienização, dos sectores do seu circuito, podendo ajudar o motorista.

*Empregado de distribuição personalizada* - É responsável por preparar o equipamento necessário ao serviço, reunir os alimentos das secções de produção, proceder ao seu acondicionamento e fazer a entrega ao consumidor, designadamente doentes, cabendo-lhe ainda, tarefas de recolha, higienização e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem. É ainda responsável por controlar as encomendas e preparar as requisições aos sectores de produção.

*Empregado de limpeza* - É responsável por limpar e lavar superfícies, equipamentos, objetos e instalações, utilizando produtos e utensílios adequados; encerar soalhos, escadas e móveis aplicando cera e procedendo à sua lustragem; esvaziar os cestos do lixo para contentores indicados; arrumar móveis e objetos nos locais determinados; substituir ou repor os produtos utilizados nas instalações sanitárias, nomeadamente toalhas, papel higiénico, sabonetes e blocos desodorizantes.

*Empregado de refeitório* - É responsável por executar nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparar, dispor e higienizar as salas de refeições; empacotar e dispor os talheres, distribuir e receber todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; colocar nos balcões e mesas todos os géneros sólidos ou líquidos, que façam parte do serviço; receber e emitir senhas de refeição, extras, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lavar talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem a sala de refeições e a linha de empratamento.

*Empregado de serviços externos* - É responsável por assegurar o serviço de expediente interno e externo.

*Encarregado* - É responsável por controlar e supervisionar a produção de uma secção ou estabelecimento, coordenando as tarefas dos trabalhadores afetos; avaliar as necessidades de matérias-primas e/ou materiais necessários ao bom funcionamento, podendo preencher requisições para o efeito; comunicar, providenciar e/ou solucionar anomalias; assegurar o cumprimento das normas de segurança; poderá elaborar ou colaborar na realização de inventários.

*Encarregado de bar* - É responsável por supervisionar e coordenar o serviço do balcão da linha de *self-service*.

*Encarregado de refeitório (A e B)* - É responsável por organizar, coordenar, orientar e vigiar os serviços de um refeitório, requisitar os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixar ou colaborar no estabelecimento das ementas tomadas em consideração, o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribuir as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verificar a quantidade e qualidade das refeições; elaborar mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Poderá, ainda, ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

*Fiel de armazém* - É responsável por registar internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos do armazém, bem como por responder pelas existências.

*Fogueiro* - Habilitado para o efeito, é responsável por conduzir e alimentar geradores de vapor (alta e baixa pressão) de acordo com o estabelecido na legislação em vigor; compete-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções: controlar a produção de vapor de acordo com as respetivas necessidades; executar as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controlar a potência de turbos alter-

nadores ligados em paralelo com a rede elétrica nacional, de acordo com as necessidades de energia elétrica e as disponibilidades; zelar pelo bom funcionamento dos acessórios, tais como: bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens, assistir e orientar as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo, e proceder ao tratamento de águas, receção, preparação e trasfega de combustível.

*Gestor da formação* - É responsável por definir a política de formação, em consonância com os objetivos estratégicos definidos superiormente, assegurando igualmente o planeamento, execução, acompanhamento, controlo e avaliação do plano de atividades, bem como a gestão dos recursos afetos à atividade formativa. É ainda responsável pelas relações externas respeitantes à mesma.

*Gestor de cliente* - É responsável por coadjuvar o diretor regional, assegurando o acompanhamento dos associados/clientes, desde a proposta, durante e após a realização do projeto ou prestação de serviços, promovendo uma relação de confiança, a resolução de eventuais problemas que possam surgir e a ligação com as áreas operacionais, a fim de contribuir para a melhoria contínua da atividade do SUCH.

*Gestor de contratos* - É responsável por efetuar a pesquisa e o registo das oportunidades detetadas pelo diretor regional, gestor do associado ou gestor de clientes e, na sua sequência, elaborar propostas e posteriores contratos, de acordo com procedimentos estabelecidos e orientações recebidas, bem como registar e efetuar o arquivo informático/físico, de forma a elaborar relatórios estatísticos.

*Gestor de operação* - É responsável por gerir e coordenar as atividades operacionais de uma ou várias unidades, designadamente ao nível das equipas e/ou do associado/cliente, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos associados/clientes com os produtos fornecidos e os serviços prestados.

*Inspetor* - É responsável por coordenar e inspecionar os diversos centros; tendo autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro, fornece dados e faz relatórios para apreciação superior em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a «encarregado de refeitório».

*Lavador de viaturas* - É responsável por limpar o interior da viatura; acionar o elevador de viaturas para as colocar na altura adequada à lavagem; lavar com água sob pressão a parte inferior da viatura; lavar manualmente a parte exterior da viatura; aplicar parafina, por pulverizador, para proteção da estrutura metálica e enxugar a viatura com panos e camurça.

*Mecânico* - É responsável por detetar e diagnosticar falhas nos motores e suas partes; ajustar, examinar, testar e efetuar a revisão de motores de veículos automóveis e motociclos; substituir motores ou seus componentes; ajustar, examinar, regular, dismantelar, reconstruir e substituir partes defeituosas de veículos automóveis; instalar ou ajustar motores, travões, direção ou outras partes dos veículos a motor; instalar, ajustar, efetuar a revisão e substituir componentes mecatrónicos de veículos a motor; executar a manutenção programada (mudar óleo, lubrificar e afinar motores, realizar medição dos fumos dos veículos, etc.); reinstalar após reparação, motores e suas partes; cumprindo as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

*Motorista de ligeiros* - Habilitado para o efeito, é responsável por conduzir viaturas ligeiras para o transporte de passageiros ou mercadorias, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança em vigor, zelando pela segurança das pessoas que transporta e pela conservação do veículo e da carga, orientando e colaborando ainda na respetiva carga e descarga.

*Motorista de ligeiros de roupa hospitalar* - É responsável por conduzir veículos ligeiros para o transporte de roupa hospitalar, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança em vigor; por orientar e/ou participar nas operações de carga e descarga, a fim de garantir o cumprimento das condições de segurança e o respeito pelo limite de carga do veículo; pelo correto acondicionamento e segurança dos carros amarrados (se aplicável). É ainda responsável por se informar do destino da roupa, por determinar/conhecer o percurso a efetuar; por efetuar a entrega da mercadoria e da documentação respetiva no local de destino e por receber o comprovativo da mesma; por assegurar o bom estado de funcionamento e de conservação do veículo, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza; bem como por elaborar relatórios de rotina sobre as viagens que efetua. Poderá ainda colaborar na pesagem da roupa nos locais onde exista esse procedimento em vigor.

*Motorista de pesados* - Habilitado para o efeito, é responsável por conduzir viaturas pesadas, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança em vigor, zelando pela conservação dos veículos e dos materiais e procedendo à carga e descarga de mercadorias. Exerce as suas funções de acordo com procedimentos internos.

*Motorista de pesados de resíduos* - É responsável por conduzir veículos pesados para o transporte de resí-

duos sólidos contaminados e resíduos líquidos perigosos, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança em vigor, efetuar a carga e descarga destes veículos, bem como zelar pela conservação dos veículos e dos materiais. É ainda responsável por: se informar do destino das mercadorias, determinar/conhecer o percurso a efetuar e receber a documentação respetiva; orientar e participar nas operações da carga, arrumação e descarga da mercadoria, a fim de garantir condições de segurança e respeitar o limite de carga do veículo; efetuar as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via do veículo às condições meteorológicas e de trânsito, à carga transportada e às regras e sinais de trânsito; efetuar a entrega de mercadoria e documentação respetiva no local de destino e receber o comprovativo da mesma; providenciar pelo bom estado de funcionamento do veículo, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza; elaborar relatórios de rotina sobre as viagens que efetua; preencher a folha de serviço para emissão da guia eletrónica de acompanhamento de resíduos (e-GAR). Poderá ainda colaborar numa correta triagem dos resíduos produzidos, nomeadamente através do uso dos contentores existentes para o efeito.

*Motorista de pesados de roupa hospitalar* - É responsável por conduzir veículos pesados para o transporte de roupa hospitalar, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança em vigor; por orientar e/ou participar nas operações de carga e descarga, a fim de garantir o cumprimento das condições de segurança e o respeito pelo limite de carga do veículo; pelo correto acondicionamento e segurança dos carros amados (se aplicável). É ainda responsável por se informar do destino da roupa, por determinar/conhecer o percurso a efetuar; por efetuar a entrega da mercadoria e da documentação respetiva no local de destino e por receber o comprovativo da mesma; por assegurar o bom estado de funcionamento e de conservação do veículo, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza; bem como por elaborar relatórios de rotina sobre as viagens que efetua. Poderá ainda colaborar na pesagem da roupa nos locais onde exista esse procedimento em vigor.

*Oficial cortador* - É responsável por cortar carnes para confeção e colaborar nos trabalhos da cozinha.

*Operador de caixa de parque de estacionamento* - É responsável por faturar o cliente quando o processo não é efetuado nas caixas de pagamento automático; pela abertura e fecho de turno em sistema e respetivo controlo diário do fundo de caixa; pela reposição dos consumíveis e por garantir que a cabine tem toda a informação necessária. É ainda responsável por gerir o parque de acordo com o respetivo regulamento e regras em vigor no SUCH, assegurando a exploração, segurança e boa cobrança do serviço.

*Operador de call center* - É responsável, numa central telefónica, por efetuar, reter, transferir e desligar chamadas; anotar e estabelecer a ligação de pedidos de chamadas telefónicas para o exterior; registar mensagens para transmissão posterior; detetar avarias e informar os serviços competentes.

*Operador de informática* - É responsável por assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respetivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados sob a forma de letras, números ou gráficos num ecrã, em papel ou em filme. Para o efeito, prepara o tratamento de dados com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente; instala bandas e discos magnéticos em equipamentos periféricos necessários ao tratamento de dados; mantém o registo das operações de tratamento; efetua as operações relativas ao duplicado de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos; executa outras tarefas similares.

*Operador de lavandaria hospitalar* - É responsável por funções de triagem, lavagem, secagem, calandragem, engomagem, prensagem, acabamento, embalagem e expedição de roupa proveniente de instituições prestadoras de cuidados de saúde.

*Operador de resíduos* - É responsável por triar, acondicionar resíduos sólidos contaminados, bem como proceder à sua pesagem e recolha seletiva; por higienizar os contentores utilizados no processo, bem como por otimizar a sua utilização, impedindo que os contentores sejam transportados abaixo do 6 kg por contentor. Assim, é responsável por: higienizar diariamente os contentores das zonas utilizadas para armazenamento temporário (ecocentro hospitalar); efetuar a recolha interna de contentores com resíduos (nos serviços da entidade produtora) e respetiva troca por contentores vazios; a triagem e acondicionamento de resíduos sólidos contaminados; a recolha seletiva; as cargas e descargas de contentores de resíduos; a pesagem; o registo em mapa de produção diária; os contactos com representantes do cliente; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados, quer do cliente quer do SUCH; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com equipamentos por si utilizados; realizar uma correta triagem dos resíduos produzidos, nomeadamente através do uso dos contentores existentes para o efeito. Sempre que necessário, deverá ainda pesar os resíduos no produtor ou na estação de transferência e efetuar o respetivo registo de acordo com orientações internas em vigor no SUCH; preencher a folha de serviço para emissão da guia eletrónica de acompanhamento de resíduos (e-GAR), de acordo com a legislação.

*Operador de resíduos e de empilhadores* - É responsável por triar e acondicionar embalagens com resíduos sólidos e líquidos perigosos e não perigosos, bem como proceder à sua pesagem e à higienização dos contentores utilizados no processo. Assim, é responsável pelas seguintes atividades: higienização diária os contentores vazios; triagem e acondicionamento de resíduos sólidos e líquidos perigosos e não perigosos; pesagem; cargas e descargas de contentores com e sem resíduos no que respeita aos pequenos e grandes transportes; registo nos mapas de entradas e saídas diárias da instalação; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados, quer do cliente quer do SUCH; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com equipamentos por si utilizados. Assume ainda a responsabilidade por operar e monitorizar empilhadores e equipamentos similares para carregar e descarregar, transportar, levantar e empilhar mercadorias e paletes; posicionar paletes e outras cargas nos empilhadores e apoiar as cargas e descargas de outras mercadorias ou produtos para transporte ou movimentação em parque; verificar os equipamentos de forma a identificar estragos e avarias; efetuar a manutenção de rotina nos equipamentos; cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho.

*Operador transportador de ligeiros/Operador transportador de ligeiros de resíduos* - É responsável por conduzir veículos ligeiros para o transporte de resíduos sólidos contaminados e resíduos líquidos perigosos, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança em vigor, por efetuar a carga e descarga destes veículos, bem como por zelar pela conservação dos veículos e dos materiais. É ainda responsável por: se informar do destino das mercadorias; determinar/conhecer o percurso a efetuar e receber a documentação respetiva; orientar e participar nas operações de carga, arrumação e descarga da mercadoria, a fim de garantir condições de segurança e respeitar o limite de carga do veículo; efetuar as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via do veículo às condições meteorológicas e de trânsito, à carga transportada e às regras e sinais de trânsito; efetuar a entrega de mercadoria e documentação respetiva no local de destino e receber o comprovativo da mesma; providenciar pelo bom estado de funcionamento do veículo, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza; elaborar relatórios de rotina sobre as viagens que efetua; preencher a folha de serviço para emissão da guia eletrónica de acompanhamento de resíduos (e-GAR). Poderá ainda colaborar numa correta triagem dos resíduos produzidos, nomeadamente através do uso dos contentores existentes para o efeito.

*Operador transportador de ligeiros de reprocessamento de dispositivos médicos (RDM)* - É responsável por conduzir viaturas ligeiras que transportam contentores com dispositivos médicos reprocessados e por reprocessar, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, efetuando ainda a recolha e distribuição dos contentores, nos serviços utilizadores das unidades hospitalares e nos serviços de esterilização centralizados ou outros, bem como a higienização da viatura e carros de transporte de material esterilizado e por esterilizar.

*Operário não especializado* - É responsável por proceder à movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho, bem como prestar apoio logístico nas diferentes unidades e serviços de saúde de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o normal funcionamento das instalações onde desempenha funções.

*Pasteleiro de 1.ª* - É responsável por preparar massas, desde o início da sua preparação, vigiar temperaturas e pontos de cozedura e agir em todas as fases de fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É ainda responsável por confeccionar sobremesas e colaborar, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteleiro de 2.ª* - É responsável por trabalhar com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1.ª no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. É ainda responsável por confeccionar sobremesas e colaborar, dentro da sua especialidade, nos trabalhos de cozinha.

*Pedreiro* - É responsável por executar trabalhos de construção civil, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o normal funcionamento das instalações onde desempenha funções.

*Pintor* - É responsável por executar trabalhos de pintura, betumagem, embuca e outros, com a maior exigência possível ao nível do acabamento, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a otimização do funcionamento das instalações e dos equipamentos.

*Preparador de cozinha* - Sob as ordens de um cozinheiro, é responsável por o auxiliar nas suas tarefas, designadamente na preparação de legumes, peixes, carnes e outros alimentos.

*Secretário* - É responsável por assegurar as atividades de comunicação e documentação da área que secretaria, tendo também como responsabilidade preparar os processos, juntando correspondência recebida e outros

documentos e informações; poderá marcar reuniões para os superiores hierárquicos, mantendo atualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

*Serralheiro* - É responsável por executar trabalhos de serralharia, incluindo soldaduras relacionadas com a montagem e reparação de estruturas metálicas, tubagens, caixilharias, quadros, ferragens e outros, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, de forma a assegurar a otimização do funcionamento dos equipamentos e instalações de acordo com a formação que detém.

*Sub-encarregado de refeitório* - É responsável por superintender os diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias, este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

*Supervisor* - É responsável por controlar e supervisionar a produção de várias secções ou estabelecimentos, coordenando as tarefas dos trabalhadores afetos; avaliar as necessidades de matérias-primas e/ou materiais necessários ao bom funcionamento, podendo preencher requisições para o efeito; comunicar, providenciar e/ou solucionar anomalias; assegurar o cumprimento das normas de segurança; poderá elaborar ou colaborar na realização de inventários.

*Técnico de ambiente* - É responsável por dar apoio à gestão operacional de associados/clientes da área do ambiente, controlando os respetivos processos e serviços prestados, detetando eventuais desvios, propondo ou implementando as medidas corretivas. É ainda responsável por gerir e coordenar as atividades operacionais de uma ou várias unidades, designadamente ao nível das equipas e/ou do associado/cliente, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos associados/clientes com os produtos fornecidos e os serviços prestados.

*Técnico de electromedicina* - É responsável por analisar esquemas, planos de cablagem e componentes eletrónicos garantindo a correta montagem, instalação, conservação e reparação dos diversos equipamentos e aparelhos eletrónicos aplicados em medicina.

*Técnico de manutenção* - É responsável por montar, reparar e conservar vários tipos de equipamentos e/ou máquinas necessárias ao funcionamento da unidade.

*Técnico de nutrição (I e II)* - Desenvolvendo funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional, é responsável por avaliar o estado de nutrição de uma dada comunidade, detetar desequilíbrios alimentares geradores de doença e promover a sua correção, coordenar programas de educação e aconselhamento alimentar; fazer o controlo de qualidade e proceder à inspeção dos alimentos no campo higio-sanitário. Poderá planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projetos de equipamentos para serviços de alimentação. É ainda responsável por desenvolver ações de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

*Técnico de projetos e obras* - É responsável por medir e elaborar a estimativa/orçamento de custos com material e mão-de-obra a incluir nas propostas para apresentação ao associado/cliente, cumprindo as especificações definidas e orientações recebidas, a fim de responder às solicitações do cliente, ou elaborar o desenho ou projeto, no que se refere ao seu âmbito de especialização, podendo ainda fiscalizar ou gerir obras nas várias especialidades técnicas incluindo, segurança, qualidade e ambiente.

*Técnico de reprocessamento de dispositivos médicos* - É responsável por, numa central de esterilização, exercer as seguintes funções: colaborar nas tarefas de recolha e entrega de material contaminado, limpo e esterilizado, cumprindo com rigor as orientações escritas e/ou dos responsáveis da unidade, sendo responsável por: receber, triar, desmontar, dispor, lavar e descontaminar os dispositivos médicos na área de sujos; triar, montar, inspecionar e embalar os dispositivos médicos na área de limpos; colocar a carga apropriada e programar as máquinas de lavar e descontaminar e os esterilizadores, gerindo os respetivos tempos de carga e descarga; higienizar as superfícies no local de trabalho, assegurando a manutenção das condições de higiene necessárias; gerir o armazém de esterilizados; zelar pela manutenção de todos os dispositivos manipulados e efetuar todos os registos necessários no *software* de rastreabilidade.

*Técnico de segurança ambiental/elétrica* - É responsável por garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de atuação, de acordo com os objetivos e qualidade definidos.

*Técnico de telecomunicações* - É responsável por instalar, proceder à manutenção e à reparação de equipamentos e sistemas de telecomunicações, de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o seu normal funcionamento e em conformidade com o enquadramento normativo aplicável.

*Técnico de vapor* - É responsável por vigiar e efetuar a manutenção primária aos equipamentos associados

às subestações e redes de vapor e condensados, redes e reservatórios de águas quentes sanitárias, centrais de pressurização, cisternas de água potável e depósitos de tratamento de água, e, caldeiras a gás (queimadores) instaladas em subestações.

*Técnico eletromecânico* - É responsável por preparar e executar trabalhos de montagem, regulação, conservação e reparação de equipamentos hospitalares e respetivos componentes ou sistemas mecânicos, elétricos, eletromecânicos e de automação (pneumáticos e hidráulicos), de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, assegurando o seu normal funcionamento e a conformidade com o enquadramento normativo aplicável.

*Técnico especializado* - É responsável por garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de especialização, de acordo com os objetivos e qualidade definidos, assegurando o cumprimento dos prazos legais e/ou compromissos.

*Técnico operacional de clientes* - É responsável por supervisionar as atividades operacionais de unidade(s) de pequena dimensão, designadamente ao nível das equipas e dos clientes, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados.

*Técnico superior* - É responsável por elaborar pareceres e realizar estudos de natureza científico-técnica na sua área de especialização, tendo em vista a fundamentação da tomada de decisão. Poderá ainda assumir a responsabilidade por supervisionar e/ou realizar estudos e delimitar as áreas e a metodologia a utilizar, analisar as conclusões e formular hipóteses de ações a desenvolver, participar em reuniões para análise de projetos e programas, bem como na conceção, redação e implementação de projetos. É ainda responsável por assegurar, dentro da sua área de especialização, o cumprimento do normativo legal e interno da respetiva área, garantindo igualmente a adoção das melhores práticas.

*Tesoureiro* - É responsável por atividades de tesouraria, pagamentos e recebimentos, controlo de ações de movimentos bancários, pagamentos e recebimentos, previsões de tesouraria e fundo de maneiio, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de contribuir, no âmbito da tesouraria, para o cumprimento dos objetivos definidos.

*Trabalhador de serviços gerais* - É responsável por executar tarefas pesadas, de transporte por arrastamento de contentores de lixo ou de outros objetos com peso superior a 15 kg; por realizar outras tarefas de natureza similar e idêntico grau de dificuldade, executando ainda tarefas de apoio à conservação e manutenção de edifícios, espaços e equipamentos.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 313

Onde se lê:

«(...)

2- Setor nominal (€)

Fevereiro - 2024:

– Tripulante de cabine 1.º ano - 1345,00 €;

(...)

Deve ler-se:

«(...)

2- Setor nominal (€)

Fevereiro - 2024:

– Tripulante de cabine 1.º ano - 13,45 €;

(...)

Na página 315,

Onde se lê:

«

Categoria	Curto	Médio	Longo
Tripulante de cabine 1.º ano	10,50 €	15,74 €	19,68 €
Tripulante de cabine	16,00 €	24,00 €	30,00 €
Chefe de cabine	26,00 €	39,00 €	48,75 €

(...))»

Deve ler-se:

«

A partir de fevereiro de 2024				
Categoria	Curto	Médio	Longo	Extra longo
Tripulante de cabine 1.º ano	10,76 €	16,14 €	20,18 €	33,63 €
Tripulante de cabine	15,50 €	23,24 €	29,06 €	48,43 €
Chefe de cabine em período experimental	17,42 €	26,12 €	32,66 €	54,43 €
Chefe de cabine	21,30 €	31,94 €	39,93 €	66,55 €

A partir de fevereiro de 2025				
Categoria	Curto	Médio	Longo	Extra longo
Tripulante de cabine 1.º ano	10,76 €	16,14 €	20,18 €	33,63 €
Tripulante de cabine	15,97 €	23,95 €	29,94 €	49,90 €
Chefe de cabine em período experimental	17,94 €	26,92 €	33,65 €	56,08 €
Chefe de cabine	21,93 €	32,89 €	41,12 €	68,53 €

A partir de novembro de 2025				
Categoria	Curto	Médio	Longo	Extra longo
Tripulante de cabine 1.º ano	10,76 €	16,14 €	20,18 €	33,63 €
Tripulante de cabine	16,80 €	25,20 €	31,50 €	52,50 €
Chefe de cabine em período experimental	19,20 €	28,80 €	36,00 €	60,00 €
Chefe de cabine	26,00 €	39,00 €	48,75 €	81,25 €

(...))»

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP que passa a denominar-se FNOP - Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 15 de julho de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2020.

## CAPÍTULO I

**Natureza, denominação, âmbito geográfico, sede, duração, fim e objetivos**

## Artigo 1.º

1- É constituída uma associação sócio-profissional, dotada de personalidade jurídica, privada e sem fins lucrativos, denominada FNOP - Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas, adiante designada por FNOP ou associação, com âmbito geográfico que se estende por todo o território nacional, que se regerá pelas disposições dos presentes estatutos, pelo Código do Trabalho e pela lei geral, no que eles forem omissos.

2- A FNOP - Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas, tem a sua sede na Rua Mestre Lima de Freitas, n.º 1, 6.º andar, 1549-012 Lisboa, e durará por tempo indeterminado a partir da data da sua constituição.

## Artigo 2.º

A associação tem por fim principal a defesa e representação dos interesses das organizações de produtores de frutas e hortícolas, suas associadas.

## Artigo 3.º

Para a concretização do seu fim, a FNOP prosseguirá as seguintes ações, entre outras:

- a) A representação e defesa dos interesses dos seus associados junto de todas as entidades públicas e privadas;
- b) A realização de ações que privilegiem a promoção e o desenvolvimento das produções dos seus associados;
- c) A coordenação de atividades de comum interesse dos associados;
- d) Prestar serviços aos seus associados;
- e) Celebrar convenções coletivas de trabalho.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

1- Podem ser associados da FNOP todas as pessoas coletivas reconhecidas, oficialmente como organizações de produtores de frutas e hortícolas de acordo com a legislação comunitária e nacional aplicável, que se proponham contribuir para a concretização das finalidades da associação e adiram aos presentes estatutos.

2- O pedido de admissão, acompanhado da cópia dos respetivos estatutos, deverá ser dirigido à direção, que sobre ele delibera.

3- Da recusa de admissão será notificado o requerente por carta registada com aviso de receção e dela cabe recurso, a interpor para a assembleia geral no prazo de 10 dias a contar da receção, sendo esse prazo contado nos termos da lei de processo civil.

#### Artigo 5.º

São direitos dos associados:

- a) Participar e votar na assembleia geral;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;
- c) Beneficiar de todos os serviços prestados pela FNOP;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- e) Ser informado do funcionamento da FNOP através dos seus órgãos;
- f) Recorrer para a assembleia geral da deliberação da direção que o tenha excluído de associado e de quaisquer outras decisões da direção que considere contrárias ou lesivas dos seus interesses;
- g) Solicitar a sua demissão.

#### Artigo 6.º

São deveres dos associados:

- a) Exercer com zelo e diligência os cargos para que foram eleitos;
- b) Colaborar com a FNOP na execução das deliberações dos órgãos sociais proferidas no uso da sua competência, observar o disposto nos estatutos e cumprir os respetivos regulamentos internos;
- c) Participar nas atividades e iniciativas da FNOP;
- d) Colaborar com a FNOP, designadamente, prestando as informações que por esta lhe forem solicitadas;
- e) Pagar pontualmente as quotas que vierem a ser fixadas pela assembleia geral.

#### Artigo 7.º

1- A qualidade de associado cessa automaticamente por dissolução, declaração de falência ou retirada do reconhecimento como organização de produtores.

2- Perdem a qualidade de associado, por deliberação da direção:

- a) Os que pedirem a sua demissão;
- b) Os que deixarem de pagar as quotas e as não liquidarem dentro do prazo notificado;
- c) Os que forem excluídos, em consequência de sanção imposta em processo disciplinar, por terem violado gravemente os presentes estatutos, praticado atos suscetíveis de afetar o prestígio ou o bom nome da ou, injustificadamente, desobedecido às deliberações legalmente tomadas pelos órgãos da FNOP.

3- A deliberação da direção que conclua pela perda da qualidade de associado será comunicada por escrito ao associado, que dela poderá interpor recurso para a assembleia geral seguinte.

#### Artigo 8.º

1- Considera-se infração disciplinar punível nos termos destes estatutos o facto voluntário que for contrário aos deveres previstos no artigo 6.º

2- A direção compete deliberar sobre a instauração de processo disciplinar e sobre a aplicação das sanções previstas no artigo 9.º com possibilidade de recurso para a assembleia geral no prazo de 30 dias a contar da notificação da aplicação da pena.

3- Constitui formalidade essencial do processo disciplinar a audiência do arguido em resposta a artigos de acusação que deve ser dada no prazo de 20 dias a contar da notificação pessoal ou por carta registada com aviso de receção da acusação do arguido.

### Artigo 9.º

1- As penas disciplinares são as seguintes:

- a) Advertência por escrito;
- b) Multa, até metade da quotização anual;
- c) Exclusão de associado.

2- A pena de exclusão só é aplicável aos casos de grave violação dos deveres de associado.

## CAPÍTULO III

### Órgãos sociais

#### Artigo 10.º

São órgãos sociais da FNOP a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

#### Artigo 11.º

1- Os titulares da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, por maioria absoluta de votos dos associados presentes, em escrutínio secreto, de entre listas completas para todos os órgãos a enviar ao presidente da mesa com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data da assembleia eleitoral.

2- O preenchimento dos órgãos sociais da FNOP deverá traduzir uma representação o mais abrangente possível, correspondente às diferentes categorias de produções de frutas e hortícolas.

3- As listas deverão ser apresentadas com indicação das organizações de produtores, seguidas dos cargos a desempenhar, e nomes das pessoas individuais designadas como seus representantes para o efeito.

4- A duração dos mandatos da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal é de três anos, sendo permitida a sua reeleição para mandatos sucessivos.

5- Findo o período dos respetivos mandatos, os membros dos órgãos sociais manter-se-ão em funções até que os novos membros eleitos sejam empossados.

6- Se qualquer órgão, por destituição ou por renúncia ao mandato, expressa ou tácita, ficar reduzido a menos de dois terços do total dos seus membros, haverá lugar a eleição para preenchimento dos lugares vagos.

7- No caso do número anterior, os membros eleitos completarão o mandato dos anteriores.

#### Artigo 12.º

1- Os órgãos sociais ou alguns dos seus membros poderão ser destituídos por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- Se a destituição abranger mais de um terço dos membros de um órgão social, a assembleia geral deverá desencadear o processo eleitoral para o preenchimento do órgão e nomear os membros necessários ao funcionamento do mesmo órgão até que os novos membros sejam eleitos e empossados.

3- No caso de destituição em bloco da direção, a assembleia geral nomeará uma comissão de gestão de cinco membros, que assegurará a gestão corrente até à eleição e empossamento da nova direção.

## SECÇÃO I

### Assembleia geral

#### Artigo 13.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, cabendo um voto a cada associado.

#### Artigo 14.º

A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

#### Artigo 15.º

1- A assembleia geral reúne em sessão ordinária duas vezes por ano, uma até 31 de março para apreciação e votação do relatório e contas da direção contendo o parecer do conselho fiscal e para eleição dos titulares

dos órgãos sociais, quando seja caso disso, e outra até 31 de dezembro para apreciação e votação do plano de atividades e orçamento para o ano seguinte.

2- A assembleia geral reúne em sessão extraordinária quando convocada pelo presidente da mesa, por sua própria iniciativa ou da direção ou a requerimento de pelo menos um quinto do número total de associados.

3- A convocação da assembleia gerais compete ao presidente da respetiva mesa, por sua iniciativa ou a pedido da direção, ou de 10 % ou 200 dos associados.

4- A convocatória para as sessões da assembleia geral deverá conter a ordem de trabalhos da assembleia, o dia, a hora e o local da reunião e será enviada a todos os associados por escrito com a antecedência mínima de 15 dias relativamente à data da assembleia ou de 45 dias se se tratar de assembleia eleitoral.

#### Artigo 16.º

1- A assembleia geral não poderá deliberar, em primeira convocatória, sem a presença de, pelo menos, metade dos seus associados.

2- Meia hora depois, a assembleia geral poderá reunir e deliberar com qualquer número de associados.

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

4- As deliberações sobre alterações de estatutos exigem três quartos de votos favoráveis dos associados presentes.

#### Artigo 17.º

Compete, exclusivamente à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os titulares dos órgãos sociais;
- b) Apreciar e votar anualmente o relatório e contas da direção;
- c) Apreciar e votar o plano de atividades e o orçamento anual proposto pela direção;
- d) Alterar os estatutos da FNOP e aprovar os seus regulamentos internos;
- e) Deliberar sobre a filiação da FNOP noutras estruturas associativas;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos dos atos da direção;
- g) Fixar os montantes das quotas;
- h) Deliberar sobre a dissolução da FNOP.

## SECÇÃO II

### Direção

#### Artigo 18.º

1- A direção é o órgão de administração e representação da FNOP.

2- A direção é composta por um presidente e quatro vice-presidentes.

3- Os membros da direção da federação não são remunerados.

#### Artigo 19.º

Compete à direção:

- a) Representar a FNOP;
- b) Prosseguir os objetivos da FNOP e executar as suas atribuições;
- c) Dar plena execução às disposições estatutárias, regulamentares e às deliberações da assembleia geral;
- d) Criar e manter os serviços da federação e contratar o pessoal necessário à sua execução;
- e) Elaborar regulamentos internos;
- f) Elaborar anualmente o relatório, as contas, o plano de atividades e o orçamento;
- g) Admitir associados;
- h) Deliberar sobre a exclusão de associados.

#### Artigo 20.º

1- A periodicidade das reuniões da direção é mensal.

2- A direção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

3- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

### SECÇÃO III

#### Conselho fiscal

##### Artigo 21.º

- 1- O conselho fiscal é o órgão de fiscalização da FNOP.
- 2- O conselho fiscal é composto por um presidente e dois vogais.
- 3- O conselho fiscal só pode deliberar estando presente a maioria dos seus titulares, sendo as deliberações tomadas por maioria de votos dos membros presentes.

##### Artigo 22.º

Compete ao conselho fiscal:

- a)* Emitir parecer sobre o relatório, contas de exercício e proposta orçamental para o ano seguinte;
- b)* Examinar, sempre que julgue necessário, a escrituração da FNOP;
- c)* Verificar o cumprimento dos estatutos e da lei.

### CAPÍTULO IV

#### Regime financeiro e disposições finais

##### Artigo 23.º

Constituem receitas da FNOP:

- a)* As quotas dos associados;
- b)* As receitas das atividades realizadas com a finalidade de angariar fundos;
- c)* Os rendimentos dos serviços prestados;
- d)* Fundos, donativos ou legados que lhe sejam concedidos.

##### Artigo 24.º

Constituem despesas da FNOP, as necessárias à instituição, funcionamento e desenvolvimento dos fins estatutários orçamentados e autorizados.

##### Artigo 25.º

Para obrigar a FNOP é necessária a assinatura de dois diretores.

##### Artigo 26.º

- 1- A FNOP dissolve -se por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, tomada por maioria qualificada de três quartos do número total de associados.
- 2- A assembleia geral que deliberar a dissolução da FNOP designará os respetivos liquidatários e determinará o destino a dar ao património que restar depois de liquidadas as dívidas sociais, o qual não poderá ser distribuído pelos associados, nos termos do artigo 520.º do Código do Trabalho.

Registado em 14 de agosto de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 158 do livro n.º 2.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****I - ESTATUTOS****AIC - Associação Industrial de Cristalaria - Cancelamento**

Por sentença proferida em 19 de abril de 2024, transitada em julgado em 5 de junho de 2024, no âmbito do Processo n.º 2308/23.8T8LRA, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Leiria - Juízo do Trabalho de Leiria - Juiz 3, movido pelo Ministério Público contra a AIC - Associação Industrial de Cristalaria, foi declarada a extinção judicial da associação de empregadores por esta não ter requerido a publicação da identidade dos membros da direção num período de seis anos a contar da publicação anterior, nos termos do número 1 do artigo 456.º do mesmo código.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da AIC - Associação Industrial de Cristalaria, efetuado em 21 de abril de 1994, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde - Substituição**

Na identidade dos membros da direção da FNS - Federação Nacional dos Prestadores de Cuidados de Saúde, eleitos em 30 de janeiro de 2023 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, foi efetuada a seguinte substituição:

Vice-presidente - ANADIAL - Associação Nacional de Centros de Diálise, representada por Jaime Lourenço Tavares passa a ser representada por Sofia Correia de Barros.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 14 de agosto de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 1 e número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE-CN informa V. Ex.<sup>as</sup>, que vai levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST) na FUNFRAP - Fundação Portuguesa, SA, com sede no lugar da Junqueira, Cacia Aveiro, no dia 12 de novembro de 2024.»