

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 74/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Malagueira e Horta das Figueiras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 75/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município da Lousã e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros 20
- Acordo coletivo de trabalho n.º 76/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Alvito e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 34

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado 50
- Acordo de empresa entre o Banco BIC Português, SA e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outros - Alteração salarial e outras 123
- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores - Constituição da comissão paritária 131

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

- Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto - Eleição 132

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Prio Energy, SA - Convocatória 133
- Sovena Portugal - Consumer Goods, SA - Convocatória 134

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Solana Berries, Unipessoal L.^{da} - Eleição 135
- Porcelanas da Costa Verde, SA - Eleição 136

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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 74/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Malagueira e Horta das Figueiras 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 às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a União de Freguesias de Malagueira e Horta das Figueiras, 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 7 (sete) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 012/2018 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 10 de janeiro de 2018, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

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

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

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

Cláusula 5.^a**Modalidades de horário de trabalho**

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

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

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

Cláusula 6.^a**Horário rígido**

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

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

Cláusula 7.^a**Jornada contínua**

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;

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

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

Cláusula 8.^a**Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

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

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

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

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a**Direito a férias**

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

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

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

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

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

Cláusula 16.^a**Férias fora da época normal**

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.^a**Dispensas e ausências justificadas**

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

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

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

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

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

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.^a

Período experimental

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

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 20.^a

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 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.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos 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.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convenções 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 culposos das respetivas obrigações.

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

Cláusula 26.^a**Direito de informação**

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.^a**Direito de formação**

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a**Direito de representação**

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

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

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

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

Cláusula 29.^a**Representantes dos trabalhadores**

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 21 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

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

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

Cláusula 35.^a**Objetivos**

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

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

Cláusula 36.^a**Competências**

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

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

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

Cláusula 37.^a**Medicina do trabalho**

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Évora, 7 de julho de 2025.

Pela União de Freguesias de Malagueira e Horta das Figueiras:

Sr. *Ananias Delfim Courelas Quintano*, na qualidade de presidente da União de Freguesias de Malagueira e Horta das Figueiras.

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

Sr. *Adriano Jorge Pires Seixas de Sousa*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr.ª *Maria Antónia Cara Linda Borrazeiro dos Santos Boieiro*, 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 15 de julho de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 68/2025, a fl. 90 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 75/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município da Lousã e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros**Preâmbulo**

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que o Município da Lousã, empenhado na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de acordo coletivo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade.

Considerando, ainda, a necessidade de gerir de forma mais eficiente as horas de trabalho a cumprir pelos trabalhadores em estrito respeito, pelos normativos legais em vigor e, o cumprimento das exigências orçamentais e, gestão financeira equilibrada.

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre a Município de Lousã e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, e o STFPSC - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores em carreira ou em funções no Município de Lousã, doravante designado de Empregador Público ou Município, filiados nos sindicatos subscritores.

2- O presente ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores em carreira ou em funções no empregador público, que, independentemente de estarem ou não filiados em sindicato não subscritor do mesmo, não deduzam oposição expressa, nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LTFP.

3- O direito de oposição previsto no número anterior deve ser exercido no prazo de 15 dias, a contar da data, da entrada em vigor do ACEP, através de comunicação escrita dirigida ao Presidente da Câmara Municipal.

4- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designado por LTFP, aplicando-se no âmbito territorial abrangido pelo Empregador Público, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

5- Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 310 trabalhadores.

6- O ACEP aplica-se ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar nos sindicatos outorgantes, bem como a outros trabalhadores que venham a ser integrados em carreira ou em funções no empregador público, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de associação sindical não subscritora do presente ACEP, relativamente aos seus filiados, conforme decorre do n.º 2 que antecede.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e continuidade

1- O ACEP entra em vigor no dia seguinte à sua publicação e vigora pelo prazo de um ano.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o presente ACEP renova-se sucessivamente por iguais períodos.

3- Durante o período de vigência deste ACEP, caso venham a ser objeto de alteração os normativos legais em vigor, nomeadamente, a LTFP ou, as normas aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas do Código do Trabalho, vertidas no presente ACEP, as mesmas consideram-se automaticamente em vigor.

4- A denúncia e sobrevivência deste ACEP seguem os trâmites legais previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1- De acordo com o disposto no n.º 3 do artigo 105.º da LTFP, a duração do período normal de trabalho será de trinta e cinco horas semanais e sete diárias.

2- Salvo as exceções previstas na legislação em vigor, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 120.º da LTFP.

3- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.

4- Os dias de descanso semanal são dois, em regra, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

5- De acordo com o disposto no n.º 4 do artigo 123.º da LTFP, é garantida aos trabalhadores afetos às atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço identificadas, designadamente ambulâncias, bombeiros e proteção civil, um período mínimo de descanso de 9 horas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho e período de funcionamento

1- O período normal de funcionamento decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 08:00h e as 20:00h.

2- 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.

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

4- O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados, salvo circunstâncias excecionais de interesse público devidamente fundamentadas, situações de catástrofe, epidemias ou estado de emergência.

5- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e à comissão de trabalhadores, ou na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, salvo, em caso de necessidade, decorrente do disposto na parte final do n.º 4 do presente Cláusula.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana.

7- Sem prejuízo do disposto no n.º 6 da presente Cláusula, se pelo Empregador Público ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e de duração limitada, e desde que devidamente fundamentadas, que impliquem 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, que pode observar a via de comunicação eletrónica.

8- Havendo trabalhadores do Município pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar, via de regra, em conta esse facto, desde que tal não ponha em causa o normal funcionamento do serviço.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- O presente ACEP regulamenta as seguintes modalidades de organização temporal do trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de horário de trabalho.

2- Para além das modalidades de organização temporal referidas no n.º 1, podem ser fixados horários específicos, designadamente para trabalhadores integrados em serviços com especificidades de funcionamento como o Serviço Municipal Proteção Civil e Bombeiros ou os serviços relacionados com atividades culturais e de turismo.

Cláusula 6.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente da Câmara Municipal, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme decorre do artigo 4.º da LTFP;
- b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- c) Trabalhador com capacidade reduzida e trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- d) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 7.^a

Horário rígido

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, nos seguintes termos:

- a) Período da manhã — das 9 horas às 13 horas; e
Período da tarde — das 14 horas às 17 horas; ou
- b) Período da manhã — das 8 horas e 30 minutos às 12 horas e 30 minutos; e
Período da tarde — das 13 horas e 30 minutos às 16 e 30 minutos.

Cláusula 8.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo dos períodos de presença obrigatória, também designados por plataformas fixas.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, e a sua operacionalidade, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar.

4- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória — as plataformas fixas — das 10 horas às 12 horas e das 14 horas e 00 minutos às 16 horas e 00 minutos;

b) A interrupção obrigatória do trabalho diário é de, pelo menos, uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido mês.

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em situação alguma, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

6- No final de cada período de referência (mês), há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, com os efeitos daí decorrentes, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo do período igual à duração média diária do trabalho, sendo feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

7- Os débitos do tempo de trabalho devem ser compensados no mesmo período (mês), exceto se houver uma impossibilidade prática de o fazer, caso em que terá de efetuar-se na primeira semana do mês seguinte àquele a que os mesmos dizem respeito.

8- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição (mês) pode ser transposto para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas por mês.

9- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

10- A marcação de faltas prevista na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

11- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no início do período (mês) seguinte a que confere ao trabalhador o direito aos referidos créditos, salvo quando se verifique a sua impossibilidade prática, caso em que se transfere para a primeira semana do mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

Cláusula 9.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho, obrigatoriamente gozado para que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho, podendo ser previstos outros períodos de descanso para trabalhadores possuidores de deficiência nos termos do n.º 2 do artigo 109º da LTFP.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada, mediante requerimento fundamentado apresentado pelo trabalhador, designadamente, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

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

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

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

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem.

4- A concessão da jornada contínua pode ainda ocorrer no interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

5- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser atribuído ou autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

6- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua pode ainda ser requerido pelo trabalhador ou fixado pelo Presidente da Câmara Municipal ou Vereador com competência delegada, nos seguintes casos:

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente, nas seguintes situações:

i) Trabalhador que tenha a seu cargo e preste apoio direto a ascendente, devendo comprovar as limitações de saúde ou físicas do familiar, bem como o facto de o trabalhador ser o único apoio ao ascendente;

ii) Trabalhador progenitor com filhos com idade superior a 12 anos, no caso de o descendente necessitar de apoio educativo especial, situação a comprovar por documento médico, ou portador de deficiência;

iii) Doença do trabalhador, sempre que fundamentadamente a permanência no posto de trabalho, durante todo o período normal diário de trabalho, implique prejuízo para a saúde do mesmo.

b) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo dirigente.

Cláusula 10.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, diferentes horas fixas de entrada e de saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados, bem como se se justificar um horário mais alargado de atendimento ao público.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao Presidente da Câmara Municipal ou Vereador em quem esta competência tenha sido delegada.

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente ACEP, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída, aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

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

2- O trabalhador só pode ser mudado de turno, após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo expresso do mesmo em sentido contrário.

3- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

4- Os dias de descanso semanal, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua, ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5- Os serviços obrigam-se, via de regra, a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte, podendo em situações fortuitas ou de força maior, excecionais, ser afixada à quinzena ou à semana.

6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos legais, como tempo de trabalho efetivo.

7- Os intervalos para refeições devem, em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

a) Almoço — entre as 12 horas e as 14 horas e 30 minutos;

b) Jantar — entre as 18 horas e as 21 horas;

c) Ceia — entre as 2 horas e as 4 horas.

8- Aos trabalhadores, que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, designadamente, os bombeiros do Serviço Municipal de Proteção Civil e Bombeiros, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

9- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que previamente aceites pelos serviços e não originando a violação de normas legais imperativas.

10- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00 horas às 24 horas), à exceção trabalhadores afetos ao Serviço Municipal de Proteção Civil e Bombeiros.

11- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, cumprindo o seguinte procedimento:

a) A comprovação faz -se mediante parecer favorável, quer do médico indicado pelo Empregador Público, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo, a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o Empregador Público e o trabalhador, caso em que a respetiva pronúncia será vinculativa para ambas as partes.

12- O regime de turnos poderá ser:

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

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

c) Semanal quando efetuado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

14- Quando a natureza, as características e as funções do serviço ou unidade orgânica o justifiquem, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regime de turnos, desde que a autorização para trabalhar em regime de jornada contínua tenha cumprido os pressupostos legais aplicáveis.

Cláusula 12.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, varia entre:

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.

3- O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, nos termos do n.º 2 do artigo 223.º do Código do Trabalho, o que é prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, que respeite a duração mínima aplicável e o intervalo correspondente.

2- O trabalhador não pode prestar mais de nove horas, no período de vinte e quatro horas em que execute trabalho noturno.

3- O Empregador Público obriga -se a fixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 14.^a

Horário dos bombeiros sapadores e de trabalhadores afetos à proteção civil

1- A duração semanal de trabalho do pessoal da carreira de bombeiro é de trinta e cinco horas, com a possibilidade de efetuarem doze horas de trabalho contínuas, nos termos da legislação especial em vigor.

2- Os Bombeiros Sapadores podem praticar horários por turnos rotativos de doze horas o horário de 12 horas durante três dias por semana entre segunda-feira e domingo.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior podem os Bombeiros Sapadores praticar outro tipo de horá-

rio por turnos rotativos de doze horas — doze horas de trabalho diurno, vinte e quatro horas de descanso, doze horas de trabalho noturno, setenta e duas horas de descanso.

4- A implementação de outro número de turnos ou outro tipo de horário depende de prévia negociação das partes.

5- O regime de turnos é total e permanente, sendo autorizadas trocas de serviço entre Bombeiros, garantindo a composição dos turnos.

6- A organização dos turnos será estabelecida anualmente, devendo, pelo menos, uma vez por mês, fazer coincidir os dias de descanso com o Sábado e o Domingo.

7- É autorizado o gozo de férias, pelo menos a 10% do efetivo, em qualquer período do ano, sem prejuízo do período crítico de incêndios anualmente definido pelo Governo.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos na lei, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, os trabalhadores integrados nas carreiras e categorias gerais e em carreiras especiais, subsistentes e não revistas, cuja exercício das funções justifiquem a aplicação da isenção.

2- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar realizado em dias de descanso.

4- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

5- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

6- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o colaborador está afeto.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município de Lousã, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

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

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 17.^a

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de 200 horas.

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

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar nos modelos internos aprovados e em vigor, devendo o mesmo conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto nos artigos 226.º e seguintes do Código do Trabalho, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 18.^a**Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, 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- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é voluntária e objeto de acordo entre Empregador Público e o trabalhador, salvo quando estejam reunidas as condições legais para a prestação obrigatória de trabalho em regime de teletrabalho.

3- O trabalhador tem ainda o direito a requerer o teletrabalho, independentemente do acordo do Empregador Público, quando a prestação de trabalho seja suscetível de ser efetuada por este meio e se encontre numa das situações previstas no artigo 166.º-A do Código do Trabalho.

4- O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.

5- Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este 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 renovação.

6- Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no sexagésimo dia posterior àquela.

7- Qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros trinta dias da sua execução.

8- Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

9- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

10- A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este.

11- O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.

12- O acordo deve conter e definir, nomeadamente:

- a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
- c) O período normal do trabalho diário e semanal;
- d) O horário de trabalho;
- e) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;
- f) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;
- g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
- h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 169.º-B.

13- São insuscetíveis de prestação em regime de teletrabalho as funções que impliquem, pela sua natureza e conteúdo funcional, contacto direto e pessoal com o público ou a presença permanente nas instalações.

Cláusula 19.^a**Interrupção ocasional**

1- São consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) As resultantes do consentimento do Empregador Público;
- b) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climáticos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- c) As impostas por normas especiais saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do mesmo.

Cláusula 20.^a**Registo de assiduidade e pontualidade**

1- A assiduidade e pontualidade são objeto de aferição através de registo biométrico ou facial, nos locais em que este equipamento se encontra instalado, no início e termo de cada período de trabalho, de forma a fornecer indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

2- A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem que não seja o titular, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

3- A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade, ou por outro meio adequado, desde que previamente aprovado e dado a conhecer aos trabalhadores.

4- Pode ainda o Presidente da Câmara Municipal por razões de interesse público, de proteção civil ou de adequação dos meios a uma maior rentabilidade isentar o trabalhador ou grupo de trabalhadores de registo biométrico.

Cláusula 21.^a**Regime da disponibilidade permanente**

O trabalhador que, nos casos e nos termos fixados por lei, seja convocado pela entidade competente, fora do seu horário de trabalho, para assegurar a prestação de serviço é considerado, para todos os efeitos legais, em prestação de trabalho suplementar, a compensar nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 22.^a**Período experimental**

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2- De acordo com o previsto no artigo 51.º n.º 1 da LTFP a duração do período experimental é reduzida nos contratos 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.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalhoCláusula 23.^a**Férias complementares por recompensa do desempenho**

1- Os trabalhadores ao serviço da Entidade Empregadora têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente ACEP, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período de férias referido no número anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

3- Os trabalhadores têm ainda direito, em cada ano civil, desde que possuam mais de 6 meses de serviço efetivo e que tenham obtido menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo avaliativo anterior, ao acréscimo de três dias úteis de férias.

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação por motivo não imputável ao Trabalhador, determina a aplicação automática do disposto no n.º 3 do presente artigo, tendo em consideração a aplicação das formas de suprimento de falta de avaliação previstas na legislação em vigor.

6- Caso o processo de avaliação de desempenho do ciclo avaliativo anterior ainda não esteja concluído no momento da marcação de férias, as férias complementares previstas no nº3 serão marcadas em data posterior à legalmente fixada.

Cláusula 24.^a

Dispensa de serviço no dia de aniversário do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, dependendo, porém, a mesma de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico.

2- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com o fim-de-semana, feriado, com o dia de descanso do trabalhador, com tolerância de ponto ou ausência por doença, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa no dia 1 de março, respeitando o n.º 1 desta cláusula.

4- Se por razões de serviço a dispensa não puder ser concedida nos termos dos números anteriores, deverá ser acordado entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico outro dia de dispensa ao serviço.

Cláusula 25.^a

Duração especial de férias

1- Ao trabalhador que tenha obtido menção positiva na avaliação de desempenho, e optar por gozar 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 (férias frias) 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 26.^a

Feriado facultativo e/ou tolerância de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal.

2- É obrigatório o Empregador Público fixar, por despacho, as tolerâncias, salvo situações pontuais a ajustar.

3- Quando, por motivo imputável ao serviço, não possam ser gozadas as tolerâncias de ponto, o trabalhador terá direito a usufruir desse tempo, logo que possível, em data a acordar com o superior hierárquico.

4- Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, desde que não seja imposto pelo Empregador Público, nomeadamente o gozo de folgas ou férias, não têm direito a qualquer compensação.

Cláusula 27.^a

Faltas por falecimento de familiar

1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, tem início, segundo a opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no dia da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2- O trabalhador pode faltar justificadamente até 20 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na situação anterior e, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

3- Para efeitos do número anterior, não podem ser contabilizados dos dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar.

4- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no dia do funeral de familiar da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho, sobrinha), sem perda de remuneração.

5- As faltas previstas nos números anteriores adiam ou suspendem o gozo das férias, desde que comunicadas logo que possível e sujeitas a apresentação de prova nos termos dos artigos 253.º e 254.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 28.^a

Princípios gerais

1- Constitui dever de o Município instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- O Município obriga-se a designar os responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- O Município obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes, designadamente, através do portal do Município.

4- Os demais princípios referentes à segurança e saúde no trabalho poderão estar expressos em regulamento próprio ou, assim não ocorrendo, terão que respeitar, na sua integralidade, a legislação em vigor.

5- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281.º a 284.º do Código do Trabalho e Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 42/2012, de 28 de agosto, Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei n.º 88/2015, de 28 de maio e Lei n.º 146/2015, de 9 de Setembro, Lei n.º 28/2016, de 23 de agosto, Lei n.º 79/2019, de 02 setembro, por força da remissão do artigo 15.º n.º 2, alínea g) da LTFP.

Cláusula 29.^a

Deveres específicos do Município

O Município é obrigado a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, para que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança e saúde;

d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

e) Garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

f) Dar o seu apoio à comissão de segurança e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções, caso os trabalhadores a pretendam constituir;

g) Consultar a comissão de segurança e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

h) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

i) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança e saúde;

j) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 15.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação dada pela Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro.

Cláusula 30.^a**Obrigações 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 Município;
- 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 as instruções transmitidas pela autarquia, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes 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.

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 medidas para a sua própria segurança ou a 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 culposos das respetivas obrigações.

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

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitóriasCláusula 31.^a**Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária, cujo funcionamento é regulado nos termos do n.º 1 do artigo 367.º da LTFP, com competência para interpretar e integrar as disposições deste ACEP, composta por dois membros de cada parte.

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

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste ACEP, a identificação dos seus representantes.

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

5- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6- A Comissão Paritária só pode deliberar, desde que esteja presente metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da Comissão Paritária, quando tomadas por unanimidade e enviadas à Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), para depósito e publicação, passam a constituir parte integrante deste ACEP.

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

9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

10- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes de cada uma das partes, no final das mesmas.

11- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas por cada uma das partes.

12- As comunicações e convocatórias previstas na presente Cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 32.^a

Divulgação

O ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no Município de Lousã, pelo que as partes se obrigam a distribuir cópia pelos trabalhadores que são abrangidos pelo mesmo, bem como pelos que vieram a sê-lo, no respetivo ato de admissão.

Cláusula 33.^a

Participação dos trabalhadores

1- O Município compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriados, para o efeito reservado pelo Município, 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 34.^a

Procedimento culposo

A violação das normas previstas no presente ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 35.^a

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Cláusula 36.^a

Disposições transitórias e produção de efeitos

1- O presente ACEP produz efeitos a 01/01/2025, sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 355.º LTFP.

2- A redação constante do disposto no n.º 3 da Cláusula 23.º entrará em vigor no ano 2026.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, e para efeitos do presente ACEP, durante o ano de 2025 deverá ser aplicado três dias úteis de férias a todos os trabalhadores que obtenham menção positiva na avaliação obtida no ciclo avaliativo 2023/2024.

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação por motivo não imputável ao Trabalhador, determina a aplicação automática do disposto no n.º 3 do presente artigo, tendo em consideração a aplicação das formas de suprimimento de falta de avaliação previstas na legislação em vigor.

Cláusula 37.^a

Caráter globalmente mais favorável

1- Sem prejuízo do legalmente previsto, as partes outorgantes, se aplicável, entendem que o presente ACEP

é, no seu conjunto, mais favorável do que os diplomas/acordos vigentes, celebrados entre as partes, os quais serão revogados e substituídos pela presente convenção.

2- O presente ACEP substitui na íntegra o ACEP n.º 265/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 59, de 24 de março de 2016 e o ACEP n.º 101/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 218, de 6 de novembro de 2015.

Lousã, 18 de agosto de 2025.

Pelo empregador público:

Luís Miguel Correia Antunes, na qualidade de presidente da câmara municipal.

Pela associação sindical:

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

José Ribeiro Jacinto dos Santos e *Carla Maria Godinho Madeira*, na qualidade de dirigentes e mandatários.

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

Luísa Maria de Moura Rodrigues da Silva, dirigente nacional do STAL, na qualidade de mandatária em substituição dos representantes legais estatutariamente definidos.

Fernando José Tavares Moitas, dirigente nacional do STAL, na qualidade de mandatário em substituição dos representantes legais estatutariamente definidos.

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

Rosa Dulce Neves e Costa e *Carlos Manuel Fontes*, na qualidade de dirigentes e mandatários.

Depositado em 2 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 79/2025, a fl. 92 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 76/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Alvito 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 às Freguesias/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 Alvito presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Município de Alvito, 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 138 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 94/2019, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 125, de 3 de julho de 2019 e 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 TrabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

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

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

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

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

6- Para os trabalhadores das áreas administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical

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

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

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

Cláusula 5.^a**Modalidades de horário de trabalho**

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;

b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;

c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita a serviços com relação direta com o público;

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

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

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

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

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o EP e o trabalhador, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste ACEP, em vigor.

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 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, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade

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 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.

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

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

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

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

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

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

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.^a**Período experimental**

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

- a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 20.^a**Formação profissional**

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

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

Cláusula 21.^a**Suplemento de penosidade e insalubridade**

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

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

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

Cláusula 22.^a**Atividade sindical nos locais de trabalho**

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos 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.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convenções 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 culposos das respetivas obrigações.

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

Cláusula 26.^a**Direito de informação**

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.^a**Direito de formação**

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a**Direito de representação**

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

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

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

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

Cláusula 29.^a**Representantes dos trabalhadores**

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 14 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

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

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

Cláusula 35.^a**Objetivos**

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

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

Cláusula 36.^a**Competências**

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

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

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

Cláusula 37.^a**Medicina do trabalho**

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Alvito, 4 de agosto de 2025.

Pela Câmara Municipal de Alvito:

José Manuel Carvalho Penedo Martins Efigénio, na qualidade de presidente da câmara.

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

Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues, na qualidade, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Vera Cristina Fernandes Horta das Dores, 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 18 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 77/2025, a fl. 91 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros
- Alteração salarial e outras e texto consolidado**

O presente acordo altera o CCT com publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2021, e alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2021, assim como texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, com as posteriores alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2023 e n.º 21, de 8 de junho de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área de aplicação**

1-A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores.

2-Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

(...)

CAPÍTULO V

Duração do trabalhoCláusula 25.^a**Período normal de trabalho**

1- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

a) Trinta e cinco horas - Para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas, contabilistas certificados, (...);

(...)

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

(...)

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

2-(...)

(...)

l) As dadas por motivo do aniversário do trabalhador, sem perda de retribuição ou antiguidade, sendo que se coincidir com o domingo ou o sábado, o direito à falta será transferido para o dia normal imediatamente posterior ou anterior. Se o dia do aniversário coincidir com o período de férias, não cabe direito à falta;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

(...)

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

(...)

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de templo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 22,00 €, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de sete diuturnidades.

(...)

Cláusula 72.^a

Refeição

(...)

2- Em alternativa ao efetivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 5,00 €, por cada dia completo de trabalho.

(...)

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

(...)

Cláusula 97.^a

Diferenças salariais

1- As tabelas salariais, o subsídio de refeição e as diuturnidades constantes da presente revisão do CCT produzem efeitos a 1 de janeiro de 2025.

2- Em 2025, as diferenças salariais resultantes da aplicação do presente acordo de revisão serão pagas em duas prestações mensais, iguais, até ao fim do 3.º trimestre de 2025.

(...)

Cláusula 99.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do CCT, com publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2021, e altera-

ção salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2021, assim como texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, com as posteriores alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2023 e n.º 21, de 8 de junho de 2024.

ANEXO II

Condições específicas

(...)

Trabalhadores do apoio

Carreira

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)

6- A promoção a ajudante de acção directa principal faz-se, igualmente, de entre os ajudantes de acção directa de 1.ª, com 10 anos nesta categoria, ainda que não tenham a formação certificada exigida no número 4 desta cláusula.

7- A promoção a que se refere o número anterior, apenas se poderá operar a partir de 1 de janeiro de 2026.

8- (Redacção do actual número 6.)

9- (Redacção do actual número 7.)

(...)

ANEXO V

Tabelas de retribuições mínimas

(De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025)

Tabela A

Nível	Retribuição mínima (Em euros)	Nível	Retribuição mínima (Em euros)
1	1 387,00	10	932,00
2	1 299,00	11	922,00
3	1 229,00	12	912,00
4	1 176,00	13	902,00
5	1 150,00	14	892,00
6	1 045,00	15	882,00
7	995,00	16	878,00
8	967,00	17	874,00
9	938,00	18	870,00

Tabela B

Tabela B-1 - Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizados com licenciatura		
Níveis	Anos de serviço	Remunerações 2025
1-A	29 ou mais	3 180,00 €
1-B	28	2 861,00 €
2	26/27	2 657,00 €
3	De 23 a 25	2 520,00 €
4	De 20 a 22	2 165,00 €
5	De 16 a 19	2 049,00 €
6	De 12 a 15	1 987,00 €
7	De 8 a 11	1 833,00 €
8	De 4 a 7	1 584,00 €
9	De 0 a 3	1 150,00 €

Tabela B-2 - Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com bacharelato		
Níveis	Anos de serviço	Remunerações 2025
1-A	29 ou mais	2 629,00 €
1-B	28	2 516,00 €
2	26/27	2.472,00 €
3	De 23 a 25	2 430,00 €
4	De 20 a 22	2 049,00 €
5	De 16 a 19	1 981,00 €
6	De 12 a 15	1 833,00 €
7	De 8 a 11	1 584,00 €
8	De 4 a 7	1 466,00 €
9	De 0 a 3	1 150,00 €

Tabela B-4 - Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico profissionalizados		
Níveis	Anos de serviço	Remunerações 2025
1-A	29 ou mais	2 688,00 €
1-B	28	2 423,00 €
2	26/27	2 219,00 €
3	De 23 a 25	2 053,00 €
4	De 20 a 22	1 930,00 €
5	De 16 a 19	1 764,00 €
6	De 12 a 15	1 589,00 €
7	De 8 a 11	1 508,00 €
8	De 4 a 7	1 241,00 €
9	De 0 a 3	1 150,00 €

Notas:

1- A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes passa a ter por limite máximo o nível IV da tabela B-4, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2025.

2- (*A eliminar*);

3- (...)

4- (...)

5- Funções de direcção ou coordenação técnica ou pedagógica:

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

- Direcção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social até 50 utentes - 105,00 €;
- Direcção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social com mais de 50 utentes - 125,00 €;
- Direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais até 50 utentes - 145,00 €;
- Direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais, sendo uma até 50 utentes e outra com mais de 50 utentes - 165,00 €;
- Direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais com mais de 50 utentes - 185,00 €;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas - 105,00 €;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas - 125,00 €;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 145,00 €;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 165,00 €;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas - 165,00 €;
- Direcção técnica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 185,00 €.

6- Tratando-se de uma resposta ou serviço que se não enquadre nos critérios quantitativos referidos no número anterior, mas cuja complexidade justifique a existência de direcção técnica, a mesma será igualmente objecto de uma remuneração complementar, que, salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, é fixada no valor de 145,00 €.

7- (...)

8- (...)

9- (...)

Disposições transitórias:

1- (...);

2- (...);

3- (...);

4- É eliminada a tabela B-5, passando a vigorar a seguinte norma transitória:

Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-5 do anexo V do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2024, é-lhes aplicado o regime transitório definido nas seguintes alíneas:

a) Os docentes que estavam classificados na tabela B-5 mantêm a remuneração actual, acrescida da percentagem de atualização que vier a ser estabelecida para os restantes docentes nos correspondentes níveis;

b) Aos docentes classificados na tabela B-5 e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo da carreira é garantida a progressão na mesma carreira, até atingirem esse nível, sem prejuízo da nota 1 do anexo V.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área de aplicação

1-A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com excepção da Região Autónoma dos Açores.

2-Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1-A presente convenção entra em vigor no 5.º dia posterior ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência mínima de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2-As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

3-A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

4-No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

5-Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial, utilizando as fases processuais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária.

CAPÍTULO II

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Responsabilidade social das instituições

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

Cláusula 4.^a

Objecto do contrato de trabalho

1-Cabe às partes definir a actividade para que o trabalhador é contratado.

2-Caso o contrato seja reduzido a escrito e sem prejuízo, designadamente, do disposto na cláusula 15.^a, deve do mesmo constar a actividade contratada, seja por indicação expressa, seja por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I.

Cláusula 5.^a

Admissão

1-São condições gerais de admissão:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade obrigatória.

2-São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II, designadamente a formação profissional adequada ao posto de trabalho ou a certificação profissional, quando exigidas.

3-Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, nomeadamente aptidão profissional, será dada preferência:

a) Aos trabalhadores já em serviço, ainda que contratados a tempo parcial, a fim de proporcionar a promoção e a melhoria das suas condições de trabalho;

b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica;

c) Aos trabalhadores-estudantes.

4- Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, portadores de deficiência ou de doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.

5- Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, designadamente, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

a) Categoria profissional, incluindo nível ou escalão, se o houver;

b) Montante da retribuição, incluindo o das diuturnidades que se mostrarem devidas;

c) Período normal de trabalho;

d) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

Cláusula 6.^a

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são, em princípio, integrados nas profissões a que alude o anexo I, devendo, desde logo, ser-lhes atribuída uma das categorias profissionais constantes do mesmo.

2- Caso o trabalhador exerça funções correspondentes a várias categorias profissionais, ser-lhe-á atribuída aquela que corresponda à actividade principal para que foi contratado.

3- As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II.

4- Poderá verificar-se a admissão para categorias não previstas expressamente no anexo I, se corresponderem a novas profissões, diferenciadas relativamente ao conteúdo típico das categorias previstas no mesmo anexo I e surgidas do desenvolvimento e diversificação das actividades das instituições, devendo o respectivo enquadramento em nível de remuneração respeitar os princípios implícitos no anexo IV.

Cláusula 7.^a

Avaliação do desempenho

1- As instituições podem construir um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores, subordinado aos princípios da justiça, igualdade e imparcialidade.

2- A avaliação do desempenho tem por objectivo a melhoria da qualidade de serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira.

3- As instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação do desempenho e à respectiva valorização, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas, quer das instituições, quer dos seus trabalhadores.

4- O plano de objectivos a que se reporta o número anterior será submetido ao parecer prévio de uma comissão paritária, constituída por seis membros, três designados pelas instituições e três eleitos pelos trabalhadores.

5- Para o efeito consignado no número anterior, a comissão reúne anualmente até ao dia 31 de março.

Cláusula 8.^a

Enquadramento e níveis de qualificação

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

Cláusula 9.^a

Período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a instituição tem de dar um aviso prévio de sete dias.

3- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e compreende as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade desse mesmo período, tendo a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores da instituição, bem assim como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direcção ou chefia.

4- Salvo acordo em contrário, nos contratos a termo o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

6- A admissão do trabalhador considerar-se-á feita por tempo indeterminado, não havendo lugar a período experimental, quando o trabalhador haja sido convidado para integrar o quadro de pessoal da instituição, tendo para isso, com conhecimento prévio da mesma, revogado ou rescindido qualquer contrato de trabalho anterior.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantia das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da instituição

São deveres da instituição:

a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional o exija;

g) Possibilitar o desempenho de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício nos termos legais de actividade sindical na instituição;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo a respectiva responsabilidade para uma seguradora;

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

k) 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;

l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias, certificado de tempo de serviço conforme legislação em vigor.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

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

a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

- d)* Realizar o trabalho com zelo e diligência;
 - e)* Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
 - f)* Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;
 - g)* Velar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;
 - h)* Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente promovendo ou executando todos os actos tendentes à melhoria da produtividade e participando de modo diligente nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade empregadora;
 - i)* Cooperar com a instituição na melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
 - j)* Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.
- 2-O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.
- 3-O dever de participação nas acções de formação a que se reporta a alínea *h)* do número 1 inclui as que forem realizadas fora do horário de trabalho, salvo quando, havendo motivo atendível, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 12.^a

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, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;
- e)* Ceder trabalhadores do seu quadro de pessoal 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;
- f)* Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- g)* Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h)* Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 13.^a

Remissão

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

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Poder de direcção

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

Cláusula 15.^a

Funções desempenhadas

- 1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.
- 2- A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização pessoal ou profissional.
- 3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo profissional, bem como aquelas que se enquadrem num patamar que não exceda em mais de um grau o nível de qualificação previsto no anexo III para a actividade contratada.
- 4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.
- 5- As instituições devem procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.
- 6- A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções referidas no número 2, a que corresponda uma retribuição mais elevada ou qualquer outra regalia, confere ao trabalhador o direito a esse mesmo tratamento, enquanto tal exercício se mantiver.
- 7- Sempre que haja uma alteração consistente da actividade principal para que o trabalhador foi contratado, deverá a instituição proceder à respectiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.
- 8- Presume-se consistente a alteração da actividade principal para que o trabalhador foi contratado sempre que decorra um período superior a seis meses sobre o início da mesma.
- 9- A presunção a que se reporta o número anterior pode ser elidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.
- 10- A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

Cláusula 16.^a

Mobilidade funcional

- 1- Salvo estipulação escrita em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da instituição o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na actividade contratada, desde que tal mudança não implique modificação substancial da posição do trabalhador.
- 2- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a usufruir das vantagens inerentes à actividade temporariamente desempenhada, ficando, no entanto, obrigado ao desempenho das tarefas que vinha exercendo.
- 3- A entidade empregadora deve indicar ao trabalhador os motivos justificativos e a duração previsível da ordem a que se reporta o número 1.

Cláusula 17.^a

Mudança de categoria

- 1- O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da instituição ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela entidade competente em matéria laboral.
- 2- Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

Cláusula 18.^a**Local de trabalho**

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

Cláusula 19.^a**Trabalhador com local de trabalho não fixo**

Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, desde que tal tenha sido expressamente acordado com a instituição.

Cláusula 20.^a**Deslocações**

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

Cláusula 21.^a**Deslocações com regresso diário à residência**

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

Cláusula 22.^a**Deslocações sem regresso diário à residência**

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

Cláusula 23.^a**Mobilidade geográfica**

- 1- A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.
- 2- A instituição pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato com justa causa se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização legalmente prevista.

4- A instituição deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

5- A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afecta a respectiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na mesma.

6- Em caso de transferência temporária, a respectiva ordem, além da justificação, deve conter o tempo previsível da alteração, que, salvo condições especiais, não pode exceder seis meses.

Cláusula 24.^a

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção técnica ou de coordenação de equipamentos, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses cargos e, ainda, as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2- Gozam de preferência para o exercício dos cargos e funções previstos no número anterior os trabalhadores já ao serviço da instituição, vinculados por contrato de trabalho por tempo indeterminado ou por contrato de trabalho a termo, com antiguidade mínima de três meses.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1- Os limites máximos dos períodos normais de trabalho semanal dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são os seguintes:

a) Trinta e cinco horas - Para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas, contabilistas certificados, enfermeiros, técnicos superiores de reabilitação e emprego protegido e de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores de animação sócio-cultural, educação social e mediação social, bem como para os assistentes sociais;

b) Trinta e seis horas - Para os restantes trabalhadores sociais;

c) Trinta e sete horas - Para os ajudantes de acção directa;

d) Trinta e oito horas - Para trabalhadores administrativos, trabalhadores de apoio, restantes trabalhadores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e de diagnóstico e terapêutica, auxiliares de educação e prefeitos;

e) Quarenta horas - Para os restantes trabalhadores.

2- São salvaguardados os períodos normais de trabalho com menor duração praticados à data da entrada em vigor da presente convenção.

Cláusula 26.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Compete às entidades empregadoras estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente contrato.

2- Sempre que considerem adequado ao respectivo funcionamento, as instituições deverão desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

3- Sem prejuízo das alterações legalmente permitidas, as instituições ficam obrigadas a elaborar e afixar, em local acessível aos trabalhadores, um mapa anual de horário de trabalho.

4- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

5- As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a organização e definição dos horários de trabalho.

Cláusula 27.^a**Adaptabilidade**

1-O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de quatro meses.

2-No caso previsto no número anterior, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de três horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, salvo nas seguintes situações:

- Pessoal operacional de vigilância, transportes e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, designadamente quando se trate de guardas ou porteiros;
- Pessoal cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
- Pessoal que preste serviço em actividades em que se mostre absolutamente inoportuno a sujeição do seu período de trabalho a esses limites.

3-As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre organização e definição dos mapas de horário de trabalho.

4-Nas situações de cessação do contrato de trabalho no decurso do período de referência, o trabalhador será compensado no montante correspondente à diferença de remuneração entre as horas que tenha efectivamente trabalhado naquele mesmo período e aquelas que teria praticado caso o seu período normal de trabalho não tivesse sido definido em termos médios.

Cláusula 28.^a**Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas**

1-Para os trabalhadores com funções pedagógicas o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

a) Educador de infância - Trinta e cinco horas, sendo trinta horas destinadas a trabalho directo com as crianças e as restantes a outras actividades, incluindo estas, designadamente, a preparação daquele trabalho e, ainda, o acompanhamento e a avaliação individual das crianças, bem como o atendimento das famílias;

b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico - Vinte e cinco horas lectivas semanais e três horas para coordenação;

c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico - Vinte e duas horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

d) Professor do ensino secundário - Vinte horas lectivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;

e) Professor do ensino especial - Vinte e duas horas lectivas semanais, acrescidas de três horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.

2-Para além dos tempos referidos no número anterior, o período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas inclui, ainda, as reuniões de avaliação, uma reunião trimestral com encarregados de educação e, salvo no que diz respeito aos educadores de infância, o serviço de exames.

Cláusula 29.^a**Particularidades do regime de organização do trabalho dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário**

1-Aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2-O período de trabalho a que se reporta o número anterior poderá ser reduzido quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais de trabalho definidos, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3-Quando não for possível assegurar a um destes professores o período de trabalho lectivo semanal que tiver desenvolvido no ano anterior, em consequência, entre outros, da alteração do currículo ou da diminuição das necessidades de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes aplicadas em outras actividades, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4-Salvo acordo em contrário, o horário dos professores, uma vez atribuído, manter-se-á inalterado até à conclusão do ano escolar.

5- Caso se verifiquem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades definidas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

6- No preenchimento das necessidades de docência, devem as instituições dar preferência aos professores com horário de trabalho a tempo parcial, desde que estes possuam os requisitos legais exigidos.

Cláusula 30.^a

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

1- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

2- Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos professores a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao máximo de duas horas semanais.

3- Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efectivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o professor deverá nesses períodos desempenhar outras actividades indicadas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico- pedagógica.

4- Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos professores sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações voluntariamente contraídas antes do início do ano lectivo, desde que conhecidas da entidade empregadora, de harmonia com as necessidades de serviço.

5- A instituição não poderá impor ao professor um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

6- Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

7- O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão de contrato, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo professor.

Cláusula 31.^a

Redução de horário lectivo para professores com funções especiais

1- O horário lectivo dos professores referidos nas alíneas *c)* e *d)* do número 1 da cláusula 28.^a será reduzido num mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).

2- As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que resultar excedido o limite de vinte e cinco horas semanais.

Cláusula 32.^a

Trabalho a tempo parcial

1- É livre a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

3- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

4- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva, ou praticados nas instituições, na proporção do tempo de trabalho prestado, em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

5- A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 33.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional noutras empresas ou instituições.

6- Sem prejuízo do disposto na cláusula 25.^a, e do caso previsto no número anterior, os horários de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial consideram-se individualmente acordados.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

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

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 64.^a

Cláusula 35.^a

Intervalo de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Para os motoristas, auxiliares de educação, ajudantes de acção educativa e outros trabalhadores de apoio adstritos ao serviço de transporte de utentes e para os trabalhadores com profissões ligadas a tarefas de hotelaria poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a duas horas.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos auxiliares de educação que a 30 de junho de 2005 praticarem o intervalo de descanso a que o mesmo se reporta.

4- Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

Cláusula 36.^a

Trabalho suplementar

1- Salvo disposição legal em contrário, considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação do empregador, fora do período normal de trabalho.

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

3- Considera-se motivo atendível, nomeadamente, o facto de o trabalhador ser portador de deficiência ou doença crónica que determine um grau de esforço inerente à prestação de trabalho suplementar que ponha em causa a respectiva integridade física.

4- Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número 2 as seguintes categorias de trabalhadores:

a) Mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 1 ano;

b) Menores;

c) Trabalhadores-estudantes.

5- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para a viabilidade da instituição ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.

6- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respectiva actividade antes que tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

7- A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais de transporte ou de alimentação.

8- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Cláusula 37.^a

Descanso compensatório

1- Nas instituições com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

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

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

5- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 38.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21h00 e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também trabalho nocturno aquele que for prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período nocturno.

Cláusula 39.^a

Trabalho por turnos rotativos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

3- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos não inferiores a quatro meses.

6- Os trabalhadores em trabalho por turnos, se for em regime de jornada contínua, têm um intervalo para refeições de 30 minutos, considerado como tempo de trabalho, de forma a que se mantenham disponíveis para exercer a sua actividade normal em caso de necessidade.

7- O horário de trabalho dos enfermeiros que trabalhem no regime de turnos contínuos, em estabelecimento de saúde, inclui um período de 15 minutos, destinado à transmissão de informação relevante ao enfermeiro que assegurará o turno seguinte, para assegurar a continuidade da prestação do serviço.

8- Nos estabelecimentos de saúde, os turnos devem ser organizados preferencialmente de forma a que nenhum trabalhador de saúde preste serviço, em cada semana, e em período exclusivamente nocturno, mais do que duas noites seguidas, podendo, em casos devidamente fundamentados e quando o interesse da instituição o justifique, prestar um máximo de três noites seguidas.

9- Quando a forma de organização do trabalho contemple o exercício pelos trabalhadores em regime de turnos da função de encarregado de turno, é devido um complemento retributivo no valor de 3,00 € dia.

Cláusula 40.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua pode ser adoptada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respectivas necessidades de funcionamento.

3- A adopção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta convenção sobre remuneração de trabalho nocturno e de trabalho suplementar.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.^a

Descanso semanal

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

2- Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.

3- No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4- Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.

5- O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diária e semanalmente descontinuado.

6- O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão gozados nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho, devendo efectivar-se consecutivamente, pelo menos, uma vez de sete em sete semanas e ser assegurada a aplicação do princípio da rotatividade por forma a beneficiar alternadamente todos os trabalhadores.

Cláusula 42.^a

Feriados

1- Deverão ser observados como feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, Terça-Feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro e o feriado municipal.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Em substituição do feriado municipal ou da Terça-Feira de Carnaval poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a instituição e os trabalhadores.

Cláusula 43.^a

Direito a férias

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

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho, as instituições ficam obrigadas a proporcionar o gozo de férias no momento imediatamente anterior.

Cláusula 44.^a**Duração do período de férias**

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

Cláusula 45.^a**Encerramento da instituição ou do estabelecimento**

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

Cláusula 46.^a**Marcação do período de férias**

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

Cláusula 47.^a**Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas**

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

Cláusula 48.^a**Férias e impedimento prolongado**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito após a prestação de seis meses de efectivo serviço ao período de férias e respectivo subsídio.

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

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 49.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 50.^a

Faltas - Noção

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

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

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

4- O período de ausência a considerar no caso de um trabalhador docente não comparecer a uma reunião de presença obrigatória é de duas horas.

5- Relativamente aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será tido como dia de falta a ausência ao serviço por cinco horas lectivas seguidas ou interpoladas.

6- O regime previsto no número anterior não se aplica aos professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

7- São também consideradas faltas as provenientes de recusa infundada de participação em acções de formação ou cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem.

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, nos termos de legislação específica, ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastras, sogros, genros e noras);

c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:

1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

2) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, a parente ou afim na linha recta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adoptado ou enteado com mais de 12 anos de idade;

3) Detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória.

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das normas legais aplicáveis;

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

i) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

j) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As dadas por motivo do aniversário do trabalhador, sem perda de retribuição ou antiguidade, sendo que se coincidir com o domingo ou o sábado, o direito à falta será transferido para o dia normal imediatamente posterior ou anterior. Se o dia do aniversário coincidir com o período de férias, não cabe direito à falta;

m) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- No caso de o trabalhador ter prestado já o 1.º período de trabalho aquando do conhecimento dos motivos considerados nas alíneas b) e c) do número 2 desta cláusula, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2.

Cláusula 52.^a

Comunicação das faltas justificadas

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

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 53.^a

Prova das faltas justificadas

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea e) da cláusula 51.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica.

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

7- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 54.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2- Salvo disposição legal em contrário, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie do 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 previstas no número 2 da alínea e) do número 2 da cláusula 51.^a;
d) As previstas no número 3 da alínea e) do número 2 da cláusula 51.^a;
e) As previstas na alínea m) do número 2 da cláusula 51.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das que este, expressamente e por escrito, entenda dever retribuir.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 51.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 51.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias e meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

4- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5- Sem prejuízo, designadamente, do efeito disciplinar inerente à injustificação de faltas, exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e os professores do ensino secundário.

Cláusula 56.^a

Licença sem retribuição

1- As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da licença.

3- A resposta deverá ser dada igualmente por escrito nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.

4- A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.

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

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

7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

8- Terminado o período de licença sem retribuição o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

Cláusula 57.^a

Licença sem retribuição para formação

1- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de pós-graduação, de especialização e complementar ou equivalente, bem como para a frequência de curso de formação ministradas sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou, ainda, no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2- A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

3- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

Cláusula 58.^a

Licença sabática

1- Aos trabalhadores com licenciatura ou bacharelato e, pelo menos, oito anos de antiguidade pode ser concedida licença sabática.

2- A licença sabática corresponde à dispensa da actividade laboral, destinando-se quer à formação contínua, quer à frequência de cursos de pós-graduação, especialização, complementar ou equivalente, quer ainda à realização de trabalhos de investigação.

3- Salvo acordo em contrário, o período de gozo da licença sabática não determina a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, excepto no que diz respeito à retribuição.

4- Nas situações em que haja retribuição durante a totalidade ou parte do tempo concedido da licença, fica o trabalhador obrigado a indemnizar a instituição, no montante correspondente ao triplo do valor das remunerações auferidas, caso venha a fazer cessar, por sua iniciativa, o contrato de trabalho, ou venha ser despedido com justa causa, no período de três anos após o termo da licença sabática.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 59.^a

Disposições gerais

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.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas na presente convenção é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 60.^a

Enquadramento em níveis retributivos

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

Cláusula 61.^a

Retribuição mínima mensal de base

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

Cláusula 62.^a**Remuneração horária**

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

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

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

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

Cláusula 63.^a**Compensações e descontos**

1- Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3- Com excepção das alíneas a) e f), os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 64.^a**Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho**

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

Cláusula 65.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

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

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções seguintes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

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

Cláusula 66.^a**Retribuição de trabalho por turnos**

1- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador, nos termos do disposto no número 5 da cláusula 39.^a, o direito aos seguintes complementos de retribuição:

- a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno - 15 %;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos - 25 %.

2- O complemento previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 66.^a-A

Trabalho normal em dia feriado

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

Cláusula 67.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 68.^a

Retribuição do período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos de gozo interpolado.

Cláusula 69.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

4- Cessando o contrato de trabalho, a entidade empregadora pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5- O subsídio de Natal será pago até 30 de novembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 22,00 €, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de sete diuturnidades.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que vierem a vencer-se nos termos previstos no número seguinte.

3- O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

4- Para atribuição de diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente a outras instituições particulares de solidariedade social, desde que, antes da admissão e por meios idóneos, o trabalhador faça a respectiva prova.

5- Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela B do anexo V.

Cláusula 71.^a**Abono para falhas**

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

2- Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respectivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 72.^a**Refeição**

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal completa por cada dia completo de trabalho.

2- Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 5,00 €, por cada dia completo de trabalho.

3- Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no número anterior às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no número 1 desta cláusula.

4- Aos trabalhadores a tempo parcial será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

5- A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

6- Aos trabalhadores que trabalhem por turnos da tarde e noite em entidades que não disponham de funcionamento de cozinha neste período, será pago o subsídio de alimentação no valor definido no número dois do presente artigo.

CAPÍTULO VIII**Condições especiais de trabalho****Cláusula 73.^a****Remissão**

As matérias relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade, trabalho de menores, trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, trabalhadores-estudantes e trabalhadores estrangeiros são reguladas pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar, em tudo o que se não encontrar regulado nesta convenção, designadamente pelo que se transcreve nas cláusulas seguintes.

SECÇÃO I**Trabalho de menores****Cláusula 74.^a****Trabalho de menores**

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

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

Cláusula 75.^a**Admissão de menores**

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

CAPÍTULO IX

Formação profissionalCláusula 76.^a**Princípio geral**

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo neste caso o trabalhador, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o período normal de trabalho, sempre que possível, contando a respectiva frequência para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional por aprovação em curso de formação, tem preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de vagas que a exijam.

5- Caso seja possível a sua substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho com perda de retribuição para a frequência de acções de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.

Cláusula 77.^a**Objectivos**

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições;

b) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da situação laboral do trabalhador;

c) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

d) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial.

Cláusula 78.^a**Formação contínua**

1- No âmbito da formação contínua, as instituições devem:

a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;

b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada instituição.

3- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de trinta e cinco horas a partir de 2006.

4- As horas de formação certificada a que se referem os números 2 e 3 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5- O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, acções de formação certificada que tenham correspondência com a actividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

6- As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas ou realizadas, para os efeitos da qualificação como certificada da formação a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 79.^a

Formação de reconversão

1- A instituição promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:

a) Quando sejam determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Quando sejam determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Tais acções destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores delas objecto para o exercício de uma nova actividade, na mesma ou noutra entidade.

Cláusula 80.^a

Formação nos contratos de trabalho para jovens

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

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 81.^a

Princípio geral

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

Cláusula 82.^a

Exercício da acção disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, sem prejuízo da aplicação de prazos prescricionais da lei penal, quando aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 83.^a

Invalidez

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional contraída ao serviço da entidade empregadora, mas que não seja acompanhado de reforma do trabalhador, a mesma entidade diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 84.^a

Princípios gerais

1-O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela instituição.

2-A instituição é obrigada a organizar as actividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 85.^a

Obrigações do empregador

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

Cláusula 86.^a

Obrigações do trabalhador

O trabalhador tem obrigação de zelar:

a) Pela segurança e saúde próprias, designadamente sujeitando-se à realização dos exames médicos promovidos pela entidade empregadora;

b) Pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões.

Cláusula 87.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1-Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à instituição;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2-O empregador deve, nos termos da lei, consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores na instituição ou equipamento ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, designadamente, sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar.

Cláusula 88.^a

Serviços de segurança e saúde no trabalho

As instituições devem garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos legais.

Cláusula 89.^a**Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.

2- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - Um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - Dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - Três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - Quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - Cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - Seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - Sete representantes.

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

4- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

Cláusula 90.^a**Formação dos trabalhadores**

1- O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da instituição e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

Cláusula 91.^a**Comissões de segurança, higiene e saúde**

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

CAPÍTULO XIII

Comissão paritáriaCláusula 92.^a**Constituição**

1- É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efectivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 93.^a**Normas de funcionamento**

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias, de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos.

3- No final da reunião, será lavrada e assinada a respectiva acta.

4- O secretariado das sessões compete à parte convocante.

5- As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 94.^a

Competências

Compete à comissão paritária interpretar e integrar o disposto nesta convenção.

Cláusula 95.^a

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 96.^a

Sempre que os trabalhadores auferam um montante retributivo global superior aos valores mínimos estabelecidos na presente convenção, à data de 1 de janeiro de 2023, presumem-se englobados naquele mesmo montante o valor da retribuição mínima mensal de base e das diuturnidades, bem como dos subsídios que se mostrarem devidos.

Cláusula 97.^a

Diferenças salariais

1- As tabelas salariais, o subsídio de refeição e as diuturnidades constantes da presente revisão do CCT produzem efeitos a 1 de janeiro de 2025.

2- Em 2025, as diferenças salariais resultantes da aplicação do presente acordo de revisão serão pagas em duas prestações mensais, iguais, até ao fim do 3.º trimestre de 2025.

Cláusula 98.^a

Regime

1- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2- A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo V não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas auferidas pelos trabalhadores, nomeadamente no âmbito de projectos ou de acordos de cooperação celebrados com entidades públicas, sociais ou privadas.

Cláusula 99.^a

Sucessão de regulamentação

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do CCT, com publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2021, e alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2021, assim como texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, com as posteriores alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2023 e n.º 21, de 8 de junho de 2024.

ANEXO I

Definição de funções

Barbeiros e cabeleireiros

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

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

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

Cobreadores

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

Contínuos, guardas e porteiros

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

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

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

Electricistas

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

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

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

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

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

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

Médicos

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

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

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

Psicólogos e sociólogos

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

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

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

Telefonistas

Telefonista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhadores administrativos

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

Chefe de departamento - Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da instituição, as actividades que lhe são próprias; Exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; Propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

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

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; Estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; Elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; Supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; Elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; Elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

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

Escrivão - 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; Examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; Elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e realização das compras e vendas; Recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; Põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; Escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; Estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; Preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; Ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; Escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; Prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores da agricultura

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores de apoio

Ajudante de acção directa:

1- Trabalha directamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

- a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;
- b) Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os e estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;
- c) Assegura a alimentação regular dos utentes;
- d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;
- e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;
- f) Substitui as roupas de cama e de casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;
- g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;
- h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas.
- i) Conduz, se habilitado, as viaturas da instituição.

2- Caso a instituição assegure apoio ao domicílio, compete ainda ao ajudante de acção directa providenciar pela manutenção de higiene e salubridade nos espaços do domicílio conexos aos serviços prestados ao utente.

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

Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência - Procede ao acompanhamento diurno ou nocturno dos utentes, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; Participa na ocupação de tempos livres;

apoia a realização de actividades sócio-educativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; Apoia-os nos trabalhos que tenham de realizar.

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

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

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

Trabalhadores auxiliares

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) - Procede à limpeza e arrumação das instalações; Assegura o transporte de alimentos e outros artigos; Serve refeições em refeitórios; Desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; Efectua o transporte de cadáveres; Desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.

Trabalhadores de comércio e armazém

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

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

Encarregado do sector de armazém - Coordena e controla o serviço e o pessoal de um sector do armazém.

Fiel de armazém - Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de *stock*; Colabora na realização de inventários.

Trabalhadores de construção civil

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

Carpinteiro de tosco ou cofragem - Executa e monta estruturas de madeira sem moldes para fundir betão.

Encarregado fiscal - Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e o caderno de encargos.

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

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

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

Servente - Executa tarefas não específicas.

Enfermeiros

Enfermeiro - É o profissional habilitado com um curso de enfermagem legalmente reconhecido, a quem foi atribuído um título profissional que lhe reconhece competência técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao individuo, família, grupos e comunidade aos níveis da prevenção primária, secundária e terciária.

O nível do desenvolvimento da autonomia técnico-científica determina: Conceber, organizar, coordenar, executar, supervisionar e avaliar intervenções de enfermagem, requeridas pelo estado de saúde do indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção da saúde, prevenção da doença, tratamento e reabilitação; Decidir sobre técnicas e meios a utilizar na prestação de cuidados de enfermagem; Utilizar técnicas próprias da profissão de enfermagem com vista à manutenção e recuperação de funções vitais; Preparar e decidir sobre a administração da terapêutica prescrita, detetar os efeitos e atuar em conformidade; Participar na elaboração e concretização de protocolos referentes a normas e critérios para administração de tratamentos e medicamentos; Orientar o utente sobre a administração e utilização de medicamentos e tratamentos; Realizar e participar em trabalhos de investigação da área da enfermagem; Colaborar e ou orientar ou coordenar o processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

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

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

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

Trabalhadores de farmácia

A) Farmacêuticos

Director técnico - Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; Presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamen-

tos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; Diligência no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

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

Técnico de farmácia - Desenvolve actividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos; interpreta a prescrição terapêutica e as fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, exerce o controlo da conservação, distribuição e *stock* de medicamentos e outros produtos, informa e aconselha sobre o uso do medicamento.

B) Profissionais de farmácia

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

(Trata-se de profissão a extinguir quando vagarem os lugares ocupados pelos ajudantes técnicos de farmácia que não foram reclassificados em técnicos de farmácia).

Auxiliar de farmácia - Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, ou os técnicos de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àqueles trabalhadores e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

Trabalhadores com funções de chefia nos serviços gerais

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

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

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

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

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

Trabalhadores com funções pedagógicas

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

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

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

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

Professor - Exerce actividade pedagógica em estabelecimentos sócio-educativos.

Trabalhadores com funções técnicas

Arquitecto - Concebe e projecta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; Concebe o arranjo

geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; Faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projecto. Elabora, por vezes, projectos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.

Conservador de museu - Organiza, adquire, avalia e conserva em museu colecções de obras de arte, objectos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a actividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das colecções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares. Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as colecções existentes no museu.

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

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

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

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

Engenheiro silvicultor - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; Aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; Determina as medidas mais adequadas de protecção dos povoamentos florestais; Faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, selecção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; Organiza e superintende a exploração de viveiros; Indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento. Pode dedicar-se a um campo específico de actividade, tal como silvo-pastorícia, protecção e fomento de caça e pesca (em águas interiores).

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

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

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

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

Veterinário - Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; Acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; Estuda o melhoramento das espécies animais, seleccionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; Indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias a tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; Examina animais que se destinam ao matadouro e inspeciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; Inspeciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar que estão nas condições exigidas.

Trabalhadores de hotelaria

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

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

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

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

Despenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; Recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; Arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; Cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; Fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; Mantém actualizados os registos; Verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; Efectua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

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

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

Empregado de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; Prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; Coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; Recebe e distribui refeições; Levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; Lava as louças, recipientes e outros utensílios; Procede a

serviços de preparação de refeições, embora não as confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

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

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

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

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

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

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

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

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

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

Encarregado - Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

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

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

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

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

Trabalhadores metalúrgicos

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

Encarregado - Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

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

Serralheiro mecânico - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Trabalhadores de panificação

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

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

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

Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

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

Auxiliar de actividades ocupacionais - É o trabalhador que de acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, acompanha os jovens na realização das actividades a desenvolver ajudando-os na aplicação dos métodos a utilizar, dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

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

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

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

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

Monitor - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequados: Elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; Define critérios e selecciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formandos; Define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; Desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respectiva repetição e correcção; Elabora, aplica e classifica testes de avaliação tais como questionários e inquéritos. Elabora ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de selecção de candidatos e formandos.

Monitor de CAO (actividades ocupacionais) - De acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, participa na definição das actividades a desenvolver, elabora os programas das áreas temáticas

definidas, selecciona os métodos essencialmente demonstrativos a utilizar, prepara e desenvolve as actividades diárias, participa nos projectos de centro e nos processos de avaliação individual.

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

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

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

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

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

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

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

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

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

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

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

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

Ortopista - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de actividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; Realização de exames para correcção refractiva e adaptação de lentes de contacto, bem como para análises da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; Programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; acções de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Técnico de análises clínicas e saúde pública - É o trabalhador que desenvolve actividades ao nível, entre outras, da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, bioquímica, endocrinologia, microbiologia, parasitologia, e hemoterapia, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

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

Técnico de audiologia - É o trabalhador que desenvolve actividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

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

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

Técnico de neurofisiologia - É o trabalhador que participa na realização de registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.

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

Técnico de radiologia - É o trabalhador que participa na realização de todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico; Programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; Utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Técnico de radioterapia - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de actividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e *follow-up* do doente; preparação, verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia; actuação nas áreas de utilização de técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

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

Integrar:

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

Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional - É o trabalhador que participa na avaliação, tratamento e habilitação de indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em actividades seleccionadas consoante o objectivo pretendido e enquadradas na relação terapêutica/utente; Prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais, e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

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

B) Técnicos

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

Dietista - Elabora regimes alimentares para indivíduos sãos e doentes; Recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam; Calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo; Consulta tabelas sobre valor calórico

dos alimentos; Procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes, fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Técnicos auxiliares

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

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

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

Trabalhadores sociais

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

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

Assistente social - Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; Estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); Ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

Educador social - Presta ajuda técnica com carácter educativo e social a níveis, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida; realiza e apoia actividades de nível, de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

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

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

Técnico de actividades de tempos livres (ATL) - Orienta e coordena a actividade dos ajudantes de ocupação. Actua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela

escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e actividades de carácter educativo; Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma acção educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.

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

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

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

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

Outros trabalhadores

Encarregados gerais

Encarregado geral - Controla e coordena directamente os encarregados.

ANEXO II

Condições específicas

Cobreadores

Admissão:

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

Contínuos, guardas e barbeiros

Admissão:

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

Carreira:

1- A carreira do trabalhador com a profissão de contínuo, de guarda ou guarda-rondista e porteiro desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a ;

2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de contínuo, guarda ou guarda-rondista e porteiro de 2.^a

Electricistas

Aprendizagem, acesso e carreira:

1- O aprendiz será promovido a ajudante após dois anos de aprendizagem;

2- O ajudante será promovido a pré-oficial logo que complete dois anos naquela profissão;

3- Será admitido, no mínimo, como pré-oficial o trabalhador diplomado pelas escolas oficiais nos cursos de electricista ou electricista montador e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros e electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos de formação adequada do extinto Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra ou do actual Instituto do Emprego e Formação Profissional;

4- O pré-oficial será promovido a oficial electricista de 3.ª logo que complete dois anos de bom e efectivo serviço naquela profissão;

5- A carreira do trabalhador com a profissão de oficial electricista desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª;

6- Constitui requisito de promoção a oficial electricista de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Enfermeiros

Admissão ou acesso:

1- Constitui condição de admissão a posse de título profissional actualizado, emitido pela Ordem dos Enfermeiros;

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

Carreira:

1- A carreira de enfermagem enquadra o enfermeiro, o enfermeiro especialista e o enfermeiro com funções de chefia e direcção;

2- A carreira do enfermeiro, desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal;

3- O acesso à categoria de enfermeiro especialista é feita para os enfermeiros detentores do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros, e para a área de especialidade necessária para actividade a desenvolver na instituição;

4- A carreira do enfermeiro com título de especialista desenvolve-se pelas categorias de 1.ª e principal;

5- Constitui requisito de promoção, a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior;

6- Os enfermeiros da anterior carreira, nos termos regulados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2009, com mais de 3 anos de exercício na instituição, serão integrados no nível IV, com a categoria de enfermeiro de 2.ª;

7- Os enfermeiros e os enfermeiros especialistas podem ser coordenados por enfermeiros em funções de chefia e direcção, consoante a estrutura orgânica definida pela instituição;

8- As funções de chefia e direcção de enfermagem são exercidas em comissão de serviço por enfermeiros ou enfermeiros com título de especialista;

9- Os lugares de coordenação de enfermeiros fazem-se através de recrutamento interno ou externo preferencialmente entre enfermeiros com:

- a) Pelo menos 5 anos de exercício profissional;
- b) Avaliação de desempenho positiva, caso exista;
- c) Competência comprovada no domínio da prática profissional.

10- O exercício pelos enfermeiros de funções de chefia é remunerado pelo nível de remuneração da categoria de 1.ª, com o acréscimo do subsídio inerente a funções de coordenação técnica, estabelecido pela instituição para a unidade que dirige;

11- Os actuais enfermeiros supervisores e enfermeiros-chefe mantêm-se na mesma categoria e funções, não podendo ser substituídos nas suas funções por enfermeiros em cargos de direcção e chefia;

12- O exercício pelos enfermeiros de funções de direcção é remunerado pelo nível de remuneração da categoria de principal, com o acréscimo do subsídio inerente a funções de coordenação técnica, estabelecido pela instituição para a unidade que dirige;

13 - Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço correspondente ao exercício de funções de chefia ou direcção, os enfermeiros regressam ao seu lugar de origem na carreira, passando a ser remunerados pelo Nível correspondente ao lugar da carreira que detinham antes da comissão de serviço.

Telefonistas

Carreira:

1- A carreira do trabalhador com a profissão de telefonista desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal;

2- Constitui requisito da promoção a telefonista de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores administrativos

Admissão:

1- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de documentalista, escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto, recepcionista e secretário são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;

2- As condições de admissão para as profissões de caixa, chefe de escritório, chefe de departamento, chefe de secção, escriturário principal, subchefe de secção, guarda-livros e tesoureiro são as seguintes:

a) Idade mínima de 18 anos;

b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

3- Constitui condição de admissão para a profissão de contabilista a titularidade de adequado curso de ensino superior.

Estágio:

1- O ingresso nas profissões de escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares e recepcionista poderá ser precedido de estágio;

2- O estágio para escriturário terá a duração de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte;

3- Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano;

4- O estágio para operador de computador terá a duração de um ano;

5- O estágio para operador de máquinas auxiliares e recepcionista terá a duração de quatro meses.

Acesso e carreiras:

1- Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram;

2- A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário e primeiro-escriturário;

3- Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior;

4- A carreira do trabalhador com a profissão de operador de computador desenvolve-se pelas categorias de operador de computador de 1.^a e 2.^a;

5- Constitui requisito da promoção a operador de 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria de operador de computador de 2.^a;

6- A carreira do trabalhador com a profissão de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal;

7- Constitui requisito de promoção a operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da agricultura

Admissão:

1- Constitui condição de admissão para a profissão de feitor a idade mínima de 18 anos;

2- As condições mínimas de admissão para a profissão de tractorista são:

a) Idade mínima de 18 anos;

b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores de apoio

Carreira:

1- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de acção directa, desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal;

2- A carreira de trabalhador com a profissão de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliar de acção médica desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a;

3- Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 2.^a e 1.^a e principal, a ajudante de acção educativa de 2.^a e 1.^a, a ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.^a e 1.^a e a auxiliar de acção médica de 2.^a e 1.^a, a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior;

4- A promoção a ajudante de acção directa principal, para além do requisito a que alude o número 3, depende ainda da titularidade de certificado de qualificação profissional de nível 2 da QNQ, correspondente ao referencial de formação relativo a assistente familiar e de apoio à comunidade e ao relativo a agente em geriatria, com os códigos de referencial de formação 762190 e 762191;

5- A promoção a que se refere o número anterior apenas operará a partir de 1 de janeiro de 2021 e abrangerá os trabalhadores que a essa data preencham os requisitos a que se refere o número anterior;

6- A promoção a ajudante de acção directa principal faz-se, igualmente, de entre os ajudantes de acção directa de 1.^a, com 10 anos nesta categoria, ainda que não tenham a formação certificada exigida no número 4 desta cláusula;

7- A promoção a que se refere o número anterior, apenas se poderá operar a partir de 1 de janeiro de 2026;

8- No cômputo dos cinco anos necessários de permanência na categoria de ajudante de acção directa de 2.^a, para promoção a ajudante de acção directa de 1.^a, será contado todo o tempo de serviço prestado pelo trabalhador na extinta categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar domiciliário, ou noutras categorias de nível idêntico, nos casos em que a instituição tenha reclassificado os trabalhadores como ajudantes de acção directa;

9- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2006, detivessem a categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar de 1.^a, passaram a deter a categoria de ajudante de acção directa de 1.^a, mantendo a antiguidade na nova categoria.

Trabalhadores auxiliares

Carreira:

A profissão de trabalhador auxiliar (serviços gerais) passa a constituir uma carreira, desenvolvendo-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a, integrando-se na categoria de 3.^a os trabalhadores auxiliares (serviços gerais) com até cinco anos de bom e efectivo serviço, de 2.^a os trabalhadores da mesma carreira com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço e de 1.^a os trabalhadores da mesma carreira com mais de onze anos de bom e efectivo serviço.

Trabalhadores do comércio e armazém

Admissão:

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

Carreira:

1- A carreira do trabalhador com a profissão de fiel de armazém desenvolve-se pelas categorias de fiel de armazém de 2.^a e 1.^a;

2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de fiel de armazém de 2.^a

Trabalhadores da construção civil

Aprendizagem e estágio:

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

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses;

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem;

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira:

1- O praticante ascende à categoria mais baixa da carreira estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio;

2- A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, pedreiro e pintor desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a;

3- Constitui requisito da promoção a carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, pedreiro e pintor de 2.^a a 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de farmácia - Farmacêuticos

Categorias profissionais:

1- As categorias profissionais são as seguintes:

- a) Director técnico;
- b) Farmacêutico;
- c) Técnico de farmácia.

2- A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico de farmácia desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal;

3- Constitui condição de admissão na categoria de técnico de farmácia a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida, ou equiparação a ela;

4- Constitui requisito de promoção a técnico de farmácia de 2.^o, de 1.^a ou principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores de farmácia - Profissionais de farmácia

Categorias profissionais:

As categorias profissionais são as seguintes:

- a) Ajudante técnico de farmácia (categoria residual);
- b) Auxiliar de farmácia.

2- É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que, habilitado com o 9.^o ano de escolaridade ou habilitações equivalentes, tenha completado 3 anos de prática na extinta categoria de ajudante de farmácia, com um mínimo de 1250 dias de presença efectiva com bom aproveitamento. Trata-se de categoria residual, abrangendo apenas os ajudantes técnicos de farmácia que não foram reclassificados em técnicos de farmácia, nos termos do Decreto-Lei n.º 320/1999, de 11 de agosto, sendo os respectivos lugares extintos à medida que vagarem;

3- Só poderão ser admitidos como auxiliares de farmácia os trabalhadores habilitados com a escolaridade obrigatória

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão:

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

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) 9.^o ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;
- c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

2- As condições de admissão para encarregado, encarregado geral, encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão:

1- Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas;

2- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade de diploma para o exercício da profissão;

3- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de educador de estabelecimento e de prefeito são o 9.^o ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;

4- A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

Contagem do tempo de serviço:

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

Psicólogo, sociólogo

Carreira:

1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal;

2- Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores de hotelaria

Admissão:

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

a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;

b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

Aprendizagem:

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses;

2- A aprendizagem para as profissões de cozinheiro, despenseiro e pasteleiro terá a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão;

3- A aprendizagem para as profissões de empregado de balcão e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano;

4- A aprendizagem para as profissões de empregado de quartos/camaratas/enfermarias e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de seis meses;

5- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio:

1- O estágio para cozinheiro e pasteleiro terá a duração de quatro anos, subdividido em períodos iguais;

2- O estágio para despenseiro, empregado de balcão e empregado de refeitório tem a duração de 12 meses;

3- O estágio para a profissão de empregado de quartos/camaratas/enfermarias tem a duração de seis meses.

Acesso e carreira:

1- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio;

2- O estagiário para cozinheiro e pasteleiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões;

3- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de cozinha desenvolve-se pelas categorias de ajudante de cozinha até 5 anos e de ajudante de cozinha com mais de cinco anos;

4- Constitui requisito de promoção a ajudante de cozinha com mais de cinco anos a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior;

5- A carreira dos trabalhadores com a profissão de empregado de balcão e empregado de refeitório desenvolve-se pelas categorias de empregado de balcão e empregado de refeitório até cinco anos e com mais de cinco anos;

6- Constitui requisito de promoção de empregado de balcão e empregado de refeitório com mais de cinco anos a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior;

7- As carreiras do trabalhador com a profissão de cozinheiro e pasteleiro desenvolvem-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a;

8- Constitui requisito da promoção a cozinheiro e pasteleiro de 2.^a e 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Aprendizagem:

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses;

2- A aprendizagem para a profissão de costureira/alfaiate tem a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão;

3- A aprendizagem para as profissões de engomador, lavadeiro, e roupeiro, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano;

4- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio:

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

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração**Aprendizagem e tirocínio:**

- 1-A aprendizagem para as profissões de carpinteiro, marceneiro, pintor-decorador e pintor de lisos (madeira) tem a duração de dois anos;
- 2-O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses;
- 3-O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem;
- 4-O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira:

- 1-O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio;
- 2-A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro, marceneiro, pintor-decorador e pintor de lisos (madeira) desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a;
- 3-Constitui requisito da promoção a carpinteiro, marceneiro, pintor-decorador e pintor de lisos (madeira) de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores metalúrgicos**Aprendizagem e tirocínio:**

- 1-A aprendizagem para as profissões de canalizador (picheleiro), serralheiro civil e serralheiro mecânico tem a duração de dois anos;
- 2-O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses;
- 3-O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem;
- 4-O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira:

- 1-O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio;
- 2-A carreira do trabalhador com a profissão de canalizador (picheleiro), serralheiro civil e serralheiro mecânico desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a;
- 3-Constitui requisito da promoção a canalizador (picheleiro), serralheiro civil e serralheiro mecânico de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de panificação**Admissão:**

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

Aprendizagem:

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

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido**A) Técnicos superiores****Admissão:**

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

Carreira:

- 1-A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal;

2- Constitui requisito de promoção a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

B) Técnicos

Admissão:

1- As condições de admissão para as profissões de arquivista, encarregado de oficina, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas;

3- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de actividades ocupacionais a titularidade para o exercício da profissão;

4- Constitui condição de admissão para a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação as habilitações legalmente exigidas para o exercício da profissão ou equiparadas.

Carreira:

1- A carreira do trabalhador com a profissão de tradutor desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal;

2- Constitui requisito da promoção a tradutor de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior;

3- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal;

4- Constitui requisito da promoção de 2.^a a 1.^a, a permanência de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior;

5- Constituem requisitos da promoção a monitor de actividades ocupacionais principal e monitor/formador de habilitação e reabilitação principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona;

6- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal;

7- Constitui requisito da promoção a monitor de 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior;

8- Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

c) Outros trabalhadores

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

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos

Admissão:

1- As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motorista de ligeiros e de pesados são as exigidas por lei;

2- Constitui condição de admissão para a profissão de abastecedor, ajudante de motorista e encarregado a idade mínima de 18 anos;

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

Carreira:

1- A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de ligeiros e de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a;

2- Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.^a

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Admissão:

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

Carreira:

1- A carreira dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal;

2- Constitui requisito da promoção a 2.^a, 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

B) Técnicos**Admissão:**

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

Carreira:

1- A carreira dos trabalhadores de uma das profissões mencionadas, desenvolve-se pelas categorias 2.^a, 1.^a e principal;

2- Constitui requisito da promoção a 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

C) Auxiliares técnicos

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

Reclassificações:

1- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica portadores de licenciatura e cédula profissional foram reclassificados da seguinte forma, nos termos da deliberação da comissão paritária publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2013:

- O dietista em técnico dietista/nutricionista;
- O preparador de análises clínicas e o técnico de análises clínicas em técnico de análises clínicas e saúde pública;
- O técnico de audiometria em técnico de audiologia;
- O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;
- O electroencefalogista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;
- O técnico de ortóptica em ortoptista;
- O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;
- O radiografista em técnico de radiologia;
- O radioterapeuta em técnico de radioterapia;
- Os técnicos de reabilitação/fisioterapeutas, técnicos de reabilitação/terapeutas da fala e técnicos de reabilitação/terapeutas ocupacionais detentores de licenciatura e cédula profissional mantêm a actual designação de categoria profissional.

2- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica com licenciatura e cédula profissional, que foram reclassificados nos termos do número anterior, ou das profissões de técnico de anatomia patológica, técnico de medicina nuclear, técnico de saúde ambiental, higienista oral e técnico de prótese dentária terão contado o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de fevereiro de 2009 ou desde a data da conclusão de licenciatura, se posterior a essa data;

3- Os trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica actualmente existentes, que não tenham obtido a licenciatura, mas que prossigam as suas funções ao abrigo de uma autorização de exercício do Ministério da Saúde, mantêm o enquadramento, designação de categorias, conteúdo funcional e em enquadramento de nível remuneratório descritos no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2009, não podendo, no entanto, verificar-se novas admissões para essas categorias de quem não tenha habilitação correspondente ao 2.º ciclo de estudos superiores, extinguindo-se os respectivos lugares à medida que forem vagando, sendo designados de técnicos da categoria correspondente (sem curso).

Trabalhadores sociais**Admissão:**

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

2- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de mediação social a titularidade de licenciatura anterior ao Processo de Bolonha ou do 2.º ciclo de estudos superiores especializados, num caso ou noutro oficialmente reconhecidos, na área das ciências sociais e humanas;

3- Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:

a) 12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalentes;

b) Formação profissional específica.

4- Constituem condições de admissão para a profissão de mediador sociocultural:

a) 9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente;

b) Formação profissional conferente do nível II de qualificação profissional.

Carreira:

1- A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal;

2- Constitui requisito da promoção a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social, técnico superior de mediação social de 3.ª a 2.ª, de 2.ª a 1.ª e principal, a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior;

3- A carreira do trabalhador com a profissão de agente familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª;

4- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de agente de educação familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social de 2.ª

Outros trabalhadores

Encarregados gerais

Admissão:

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

a) Idade não inferior a 21 anos;

b) Habilitações profissionais adequadas.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Arquitecto;

Assistente social;

Conservador de museu;

Consultor jurídico;

Contabilista;

Director de serviços;

Director dos serviços clínicos;

Director técnico (farmácia);

Educadores de infância;

Educadores de estabelecimento com grau superior;

Enfermeiro;

Enfermeiro especialista;

Engenheiro técnico agrícola;

Engenheiro técnico (construção civil);

Engenheiro técnico (electromecânica);

Engenheiro agrónomo;

Engenheiro civil;

Engenheiro electrotécnico;

Engenheiro silvicultor;

Farmacêutico;

Formador;

Gerontólogo;

Higienista oral;

Médico;
Médico especialista;
Professor;
Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de análises clínicas e saúde pública;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;
Técnico de audiologia;
Técnico de cardiopneumologia;
Técnico dietista/nutricionista;
Técnico de farmácia;
Técnico de medicina nuclear;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de prótese dentária;
Técnico de radiologia;
Técnico de radioterapia;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional;
Técnico de saúde ambiental;
Técnico superior de animação sociocultural;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora;
Técnico superior de educação social;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de mediação social;
Veterinário.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros:

Cardiografista;
Educadores de infância;
Electroencefalografista;
Fisioterapeuta;
Pneumografista;
Radiografista;
Radioterapeuta;
Técnico de análises clínicas;
Técnico de audiometria;
Técnico de *braille*;
Técnico de cardiopneumografia;
Técnico de farmácia (cédula prof. s/ licenciatura)
Técnico de locomoção;
Técnico de neurofisiografia;
Técnico de ortóptica de reabilitação;
Técnico ortoprotésico;
Terapeuta da fala;
Terapeuta ocupacional.

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

Caixeiro-encarregado;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;

Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de refeitório (hotelaria);
Encarregado de sector (serviços gerais);
Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);
Encarregado electricista;
Encarregado fiscal;
Encarregado geral;
Encarregados gerais (serviços gerais);
Encarregado (madeiras);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (rodoviários);
Encarregado (serviços gerais).

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:

Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Animador cultural;
Dietista;
Documentalista;
Educador social;
Educadora de infância com diploma;
Encarregado fiscal;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Mediador sócio-cultural;
Monitor;
Monitor de CAO (actividades ocupacionais);
Monitor/formador de habilitação e reabilitação;
Preparador de análises clínicas;
Professor sem magistério;
Revisor;
Secretário;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de actividades de tempos livres (ATL);
Tradutor.

4.2- Produção:

Desenhador-projectista;
Estereotipador;
Fotógrafo (gráficos);
Impressor (litografia);
Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeiras).

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos, comércio e outros:

Arquivista;
Caixa;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo;
Operador de computador.

5.2- Produção:

Amassador;
Bate-chapas;
Batedor de ouro em folha;
Bordadeira (tapeçarias);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;

Carpinteiro de tosco ou cofragens;
Compositor manual;
Compositor mecânico (linotipista);
Encadernador;
Encadernador-dourador;
Estofador;
Estucador;
Fogueiro;
Forneiro;
Fotocompositor;
Fundidor-moldador em caixas;
Impressor (*braille*);
Impressor tipográfico;
Marceneiro;
Mecânico de madeiras;
Montador;
Oficial (electricista);
Pedreiro;
Perfurador de fotocomposição;
Pintor;
Pintor de móveis;
Polidor de móveis;
Serrador de serra de fita;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Restaurador de folhas;
Teclista-monotipista;
Transportador.

5.3- Outros:

Ajudante de acção directa principal;
Ajudante de farmácia do 3.º ano (residual);
Ajudante de feitor;
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Auxiliar de actividades ocupacionais;
Auxiliar de educação;
Barbeiro-cabeleireiro;
Cabeleireiro;
Chefe de compras/ecónomo;
Correeiro;
Cozinheiro;
Despenseiro;
Educadores de estabelecimento sem grau superior;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Parteira (curso de partos);
Pasteleiro;
Tractorista.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor;
Ajudante de acção directa;
Ajudante de acção educativa;

Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência;
Ajudante de motorista;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de acção médica;
Auxiliar de laboratório;
Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícolas);
Caseiro (agrícolas);
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de mesa;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de tratamento de texto;
Maqueiro;
Projeccionista;
Sapateiro;
Telefonista;
Tratador ou guardador de gado.

6.2- Produção:

Ajudante de padaria;
Capataz (construção civil);
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Costureiro de encadernação;
Operador de máquinas (encadernação e acabamentos);
Operador manual (encadernação e acabamentos).

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:

Arrumador;
Auxiliar menor;
Contínuo;
Engomador;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-ondista;
Hortelã ou trabalhador horto-florícola;
Lavadeiro;
Paquete (*);
Porteiro;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

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

7.2- Produção:

Servente (construção civil);

A) Praticantes e aprendizes:

Ajudante de electricista;
Aprendiz;
Aspirante;

Estagiário;
Praticante;
Pré-oficial (electricista).

Profissões integráveis em dois níveis

1- Quadros superiores/quadros médios-técnicos administrativos:

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

2.1/3-Quadros médios-técnicos da produção e outros/encarregados:

Chefe de serviços gerais (a).

3/5.2 - Encarregados/profissionais qualificados-comércio:

Chefe de secção.

3/5.3 - Encarregados/profissionais qualificados-produção:

Chefe de equipa/oficial principal (electricistas);

Subencarregado (madeiras) e subencarregado (metalúrgicos).

3/5.4 - Encarregados/profissionais qualificados-outros:

Encarregado do sector de armazém.

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

Cobrador;

Recepcionista.

5.4/6.1-Profissionais qualificados-outros/profissionais semiqualeificados-administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

5.3/6.2-Profissionais qualificados-produção/profissionais semiqualeificados-produção:

Restaurador de folhas.

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

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral:

Nível I

Director de serviços.

Director de serviços clínicos.

Secretário-geral.

Nível II

Assistente social principal.

Chefe de divisão.

Enfermeiro especialista principal.

Enfermeiro principal.

Gerontólogo principal.

Higienista oral principal.

Ortoptista principal.

Ortoprotésico principal.

Psicólogo principal.

Sociólogo principal.

Técnico de análises clínicas e saúde pública principal.

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica principal.

Técnico de audiologia principal.

Técnico de cardiopneumologia principal.

Técnico dietista/nutricionista principal (com licenciatura e cédula).

Técnico de farmácia principal.

Técnico de medicina nuclear principal.

Técnico de neurofisiologia principal.
Técnico de prótese dentária principal.
Técnico de radiologia principal.
Técnico de Radioterapia principal.
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta principal.
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala principal.
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional principal.
Técnico de saúde ambiental principal.
Técnico superior de animação sócio-cultural principal.
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora principal.
Técnico superior de educação social principal.
Técnico superior de mediação social principal.

Nível III

Assistente social de 1.^a
Director técnico (FARM).
Enfermeiro especialista de 1.^a
Enfermeiro de 1.^a
Gerontólogo de 1.^a
Higienista oral de 1.^a
Médico especialista.
Ortoptista de 1.^a
Ortoprotésico de 1.^a
Psicólogo de 1.^a
Sociólogo de 1.^a
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 1.^a
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 1.^a
Técnico de audiologia de 1.^a
Técnico de cardiopneumologia de 1.^a
Técnico dietista/nutricionista de 1.^a (com licenciatura e cédula)
Técnico de farmácia de 1.^a
Técnico de medicina nuclear de 1.^a
Técnico de neurofisiologia de 1.^a
Técnico de prótese dentária de 1.^a
Técnico de radiologia de 1.^a
Técnico de radioterapia de 1.^a
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 1.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 1.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 1.^a
Técnico de saúde ambiental de 1.^a
Técnico superior de animação sociocultural de 1.^a
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 1.^a
Técnico superior de educação social de 1.^a
Técnico superior de mediação social de 1.^a

Nível IV

Arquitecto.
Assistente social de 2.^a
Conservador de museu.
Consultor jurídico.
Contabilista certificado.
Enfermeiro de 2.^a
Engenheiro agrónomo.
Engenheiro civil.
Engenheiro electrotécnico.
Engenheiro silvicultor.
Farmacêutico.
Formador.
Gerontólogo de 2.^a
Higienista oral de 2.^a
Médico (clínica geral).
Ortoptista de 2.^a
Ortoprotésico de 2.^a
Psicólogo de 2.^a
Sociólogo de 2.^a
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 2.^a
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 2.^a
Técnico de audiologia de 2.^a
Técnico de cardiopneumologia de 2.^a
Técnico dietista/nutricionista de 2.^a (com licenciatura e cédula).
Técnico de farmácia de 2.^a
Técnico de medicina nuclear de 2.^a
Técnico de neurofisiologia de 2.^a
Técnico de prótese dentária de 2.^a
Técnico de radiologia de 2.^a
Técnico de radioterapia de 2.^a
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 2.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 2.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 2.^a
Técnico de saúde ambiental de 2.^a
Técnico superior de animação sociocultural de 2.^a
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.^a
Técnico superior de educação social de 2.^a
Técnico superior de laboratório.
Técnico superior de mediação social de 2.^a
Veterinário.

Nível V

Assistente social de 3.^a
Enfermeiro de 3.^a
Gerontólogo de 3.^a
Higienista oral de 3.^a
Ortoptista de 3.^a
Ortoprotésico de 3.^a
Psicólogo de 3.^a
Sociólogo de 3.^a
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 3.^a
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 3.^a
Técnico de audiologia de 3.^a
Técnico de cardiopneumologia de 3.^a

Técnico dietista/nutricionista de 3.^a (com licenciatura e cédula).
Técnico de farmácia de 3.^a
Técnico de medicina nuclear de 3.^a
Técnico de neurofisiologia de 3.^a
Técnico de prótese dentária de 3.^a
Técnico de radiologia de 3.^a
Técnico de radioterapia de 3.^a
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 3.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 3.^a
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 3.^a
Técnico de saúde ambiental de 3.^a
Técnico superior de animação sociocultural de 3.^a
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 3.^a
Técnico superior de educação social de 3.^a
Técnico superior de mediação social de 3.^a

Nível VI

Contabilista/técnico oficial de contas.

Nível VII

Cardiografista principal.
Chefe de departamento.
Chefe de escritório.
Chefe de serviços.
Chefe de secção (ADM).
Dietista principal.
Electroencefalografista principal.
Engenheiro técnico agrícola.
Engenheiro técnico (construção civil).
Engenheiro técnico (electromecânico).
Fisioterapeuta principal.
Pneumografista principal.
Preparador de análises clínicas principal.
Radiografista principal.
Radioterapeuta principal.
Técnico de análises clínicas principal.
Técnico de audiometria principal.
Técnico de cardiopneumografia principal.
Técnico de locomoção principal.
Técnico de neurofisiografia principal.
Técnico ortoprotésico principal.
Técnico de ortóptica principal.
Terapeuta da fala principal.
Terapeuta ocupacional principal.
Tesoureiro.

Nível VIII

Agente de educação familiar de 1.^a
Ajudante técnico de farmácia (residual).
Cardiografista de 1.^a
Chefe dos serviços gerais.
Dietista de 1.^a
Educador social de 1.^a
Electroencefalografista de 1.^a
Encarregado geral.
Fisioterapeuta de 1.^a

Guarda-livros.
Pneumografista de 1.^a
Preparador de análises clínicas de 1.^a
Radiografista de 1.^a
Radioterapeuta de 1.^a
Técnico de actividades de tempos livres.
Técnico de análises clínicas de 1.^a
Técnico de audiometria de 1.^a
Técnico de cardiopneumografia de 1.^a
Técnico de neurofisiografia de 1.^a
Técnico ortoprotésico de 1.^a
Técnico de ortóptica de 1.^a
Terapeuta da fala de 1.^a
Terapeuta ocupacional de 1.^a

Nível IX

Agente de educação familiar de 2.^a
Animador cultural.
Cardiografista de 2.^a
Cozinheiro-chefe.
Dietista de 2.^a
Educador social de 2.^a
Electroencefalografista de 2.^a
Encarregado (EL).
Encarregado (MAD).
Encarregado (MET).
Encarregado de exploração ou feitor.
Encarregado de fabrico.
Encarregado de obras.
Encarregado de oficina.
Escrutário principal/subchefe de secção.
Fisioterapeuta de 2.^a
Mediador sociocultural.
Monitor/formador de habilitação e reabilitação principal.
Monitor principal.
Pneumografista de 2.^a
Preparador de análises clínicas de 2.^a
Radiografista de 2.^a
Radioterapeuta de 2.^a
Técnico de análises clínicas de 2.^a
Técnico de audiometria de 2.^a
Técnico auxiliar de serviço social de 1.^a
Técnico de cardiopneumografia de 2.^a
Técnico de neurofisiografia de 2.^a
Terapeuta da fala de 2.^a
Terapeuta ocupacional de 2.^a
Técnico ortoprotésico de 2.^a
Técnico de ortóptica de 2.^a

Nível X

Ajudante de acção directa principal.
Chefe de equipa/oficial principal (EL).
Documentalista.
Encarregado fiscal.
Encarregado de sector de armazém.
Encarregado geral de serviços gerais.

Monitor de 1.^a
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 1.^a
Monitor de CAO principal.
Pintor-decorador de 1.^a
Pintor de lisos (madeira) de 1.^a
Secretário.
Técnico auxiliar de serviço social de 2.^a
Técnico de reabilitação.
Tradutor principal.

Nível XI

Ajudante de farmácia do 3.º ano (residual)
Ajudante técnico de análises clínicas.
Ajudante técnico de fisioterapia.
Chefe de compras/ecónomo.
Cozinheiro de 1.^a
Encarregado de serviços gerais.
Encarregado de refeitório.
Escriturário de 1.^a
Monitor de 2.^a
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 2.^a
Monitor de CAO de 1.^a
Motorista de pesados de 1.^a
Parteira
Pintor-decorador de 2.^a
Pintor de lisos (madeira) de 2.^a
Técnicos auxiliares de diagnóstico e terapêutica com autorização de exercício.
Tradutor de 1.^a

Nível XII

Ajudante de acção directa de 1.^a
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.^a
Ajudante de farmácia do 2.º ano (residual).
Ajudante de feitor.
Arquivista.
Auxiliar de actividades ocupacionais com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.
Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço.
Barbeiro-cabeleireiro.
Caixa.
Canalizador (picheleiro) de 1.^a
Carpinteiro de 1.^a
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.^a
Cozinheiro de 2.^a
Despenseiro.
Dourador de ouro fino de 3.^a
Electricista (oficial) de 1.^a
Encarregado (ROD).
Encarregado de sector (serviços gerais).
Escriturário de 2.^a
Fiel de armazém de 1.^a
Marceneiro de 1.^a
Monitor de CAO de 2.^a
Motorista de pesados de 2.^a
Operador de computador de 1.^a
Pasteleiro de 1.^a

Pedreiro/trolha de 1.^a
Pintor de 1.^a
Pintor-decorador de 3.^a
Pintor de lisos (madeira) de 3.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Tradutor de 2.^a

Nível XIII

Ajudante de acção directa de 2.^a
Ajudante de acção educativa de 1.^a
Auxiliar de acção médica de 1.^a
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.^a
Ajudante de farmácia do 1.º ano.
Auxiliar de actividades ocupacionais com cinco anos de bom e efectivo serviço.
Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço.
Canalizador (picheleiro) de 2.^a
Carpinteiro de 2.^a
Carpinteiro de limpos de 2.^a
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.^a
Cobrador.
Cozinheiro de 3.^a
Electricista (oficial) de 2.^a
Escriturário de 3.^a
Fiel de armazém de 2.^a
Marceneiro de 2.^a
Motorista de ligeiros de 1.^a
Operador de computadores de 2.^a
Operador de máquinas auxiliares principal.
Pasteleiro de 2.^a
Pedreiro/trolha de 2.^a
Pintor de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Tractorista.

Nível XIV

Ajudante de acção directa de 3.^a
Ajudante de acção educativa de 2.^a
Auxiliar de acção médica de 2.^a
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.^a
Auxiliar de actividades ocupacionais.
Auxiliar de educação.
Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens.
Caixa de balcão.
Canalizador (picheleiro) de 3.^a
Carpinteiro de 3.^a
Carpinteiro de limpos de 3.^a
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.^a
Operador de processamento de texto principal.
Electricista (oficial) de 3.^a
Empregado de armazém
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção.
Estagiário do 2.º ano (ADM)
Marceneiro de 3.^a
Motorista de ligeiros de 2.^a

Operador de máquinas agrícolas.
Operador de máquinas auxiliares de 1.^a
Operador manual de 1.^a
Pasteleiro de 3.^a
Pedreiro/trolha de 3.^a
Pintor de 3.^a
Recepcionista principal.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Telefonista principal.
Tratador ou guardador de gado.

Nível XV

Ajudante de acção educativa de 3.^a
Ajudante de cozinheiro com mais de 5 anos de bom e efectivo serviço.
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.^a
Ajudante de enfermagem.
Ajudante de ocupação.
Auxiliar de acção médica de 3.^a
Capataz.
Costureira/alfaiate.
Operador de processamento de texto de 1.^a
Empregado de balcão com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço.
Empregado de mesa com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço.
Empregado de refeitório com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço.
Estagiário do 1.º ano (ADM).
Operador de computador estagiário.
Operador manual de 2.^a
Pré-oficial do 2.º ano (EL).
Recepcionista de 1.^a
Telefonista de 1.^a

Nível XVI

Ajudante de cozinheiro até cinco anos.
Ajudante de motorista.
Ajudante de padaria.
Auxiliar de laboratório.
Barbeiro.
Caseiro.
Contínuo de 1.^a
Empregado de balcão até cinco anos.
Empregado de refeitório até cinco anos.
Estagiário de operador de máquinas auxiliares.
Estagiário do 1.º ano (ADM).
Guarda ou guarda-rondista de 1.^a
Operador manual de 3.^a
Operador de processamento de texto de 2.^a
Porteiro de 1.^a
Pré-oficial do 1.º ano (EL).
Recepcionista de 2.^a
Telefonista de 2.^a
Trabalhador auxiliar de serviços gerais de 1.^a

Nível XVII

Ajudante do 2.º ano (EL).
Contínuo de 2.^a

Empregado de quartos/camaratas/enfermarias.
Engomador.
Estagiário de rececionista.
Guarda de propriedades ou florestal.
Guarda ou guarda-rondista de 2.^a
Hortelão ou trabalhador horto-florícola.
Jardineiro.
Lavadeiro.
Porteiro de 2.^a
Roupeiro.
Trabalhador agrícola.
Trabalhador auxiliar de serviços gerais de 2.^a

Nível XVIII

Ajudante do 1.º ano (EL).
Estagiário do 3.º e 4.º anos (HOT).
Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET)
Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF).
Servente (CC).
Trabalhador auxiliar de serviços gerais de 3.^a

Notas:

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

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

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

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

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

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

3- Os trabalhadores auxiliares de serviços gerais que, a partir de 1 de janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço serão remunerados pelo nível XVII do anexo IV.

4- Os trabalhadores que detenham qualquer das categorias previstas no CCT entre a CNIS e a FEPCES e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2009, com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 45, de 8 de dezembro de 2009, e com deliberações da comissão paritária publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 34, de 15 de setembro de 2010 e n.º 29, de 8 de agosto de 2013, e que tenham sido extintas pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2017, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 35, de 22 de setembro de 2018, objecto da rectificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2018, mantêm-se no mesmo enquadramento de categoria, com direito à progressão na carreira nos termos estabelecidos no texto do referido CCT e à actualização salarial que vier a ser acordada entre as partes para o futuro, relativamente a idêntico nível do anexo V, extinguindo-se os respectivos lugares à medida que vagarem.

5- Com a entrada em vigor da revisão do presente contrato colectivo de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2 de 15 de janeiro de 2021, os trabalhadores que detenham as categorias das carreiras de ajudante de acção directa e de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência manterão a categoria mas serão enquadradas no nível remuneratório definido no anexo IV do presente CCT, mantendo a contagem do tempo de serviço para efeitos da próxima promoção.

6- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da alteração do presente CCT publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2021, estavam classificados em prefeitos serão reclassificados em auxiliares de estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens, mantendo o nível remuneratório do nível XIV da tabela A.

ANEXO V

Tabelas de retribuições mínimas

(De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025)

Tabela A

Nível	Retribuição mínima (Em euros)	Nível	Retribuição mínima (Em euros)
1	1 387,00	10	932,00
2	1 299,00	11	922,00
3	1 229,00	12	912,00
4	1 176,00	13	902,00
5	1 150,00	14	892,00
6	1 045,00	15	882,00
7	995,00	16	878,00
8	967,00	17	874,00
9	938,00	18	870,00

Tabela B

Tabela de retribuições mínimas

Tabela B-1 - Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizados com licenciatura		
Níveis	Anos de serviço	Remunerações 2025
1-A	29 ou mais	3 180,00 €
1-B	28	2 861,00 €
2	26/27	2 657,00 €
3	De 23 a 25	2 520,00 €
4	De 20 a 22	2 165,00 €
5	De 16 a 19	2 049,00 €
6	De 12 a 15	1 987,00 €
7	De 8 a 11	1 833,00 €
8	De 4 a 7	1 584,00 €
9	De 0 a 3	1 150,00 €

Tabela B-2 - Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com bacharelato		
Níveis	Anos de serviço	Remunerações 2025
1-A	29 ou mais	2 629,00 €
1-B	28	2 516,00 €
2	26/27	2.472,00 €
3	De 23 a 25	2 430,00 €
4	De 20 a 22	2 049,00 €
5	De 16 a 19	1 981,00 €
6	De 12 a 15	1 833,00 €
7	De 8 a 11	1 584,00 €
8	De 4 a 7	1 466,00 €
9	De 0 a 3	1 150,00 €

Tabela B-4 - Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico profissionalizados		
Níveis	Anos de serviço	Remunerações 2025
1-A	29 ou mais	2 688,00 €
1-B	28	2 423,00 €
2	26/27	2 219,00 €
3	De 23 a 25	2 053,00 €
4	De 20 a 22	1 930,00 €
5	De 16 a 19	1 764,00 €
6	De 12 a 15	1 589,00 €
7	De 8 a 11	1 508,00 €
8	De 4 a 7	1 241,00 €
9	De 0 a 3	1 150,00 €

Notas:

1- A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes passa a ter por limite máximo o nível IV da tabela B-4, com efeitos a partir de 1 de setembro.

2- O disposto no número anterior tem natureza transitória, obrigando-se os outorgantes a promover a unificação do estatuto retributivo na medida em que os sistemas de cooperação das instituições com o Estado tal possibilitem, cabendo à comissão paritária definir a ocasião em que tais pressupostos estejam preenchidos, no quadro da valorização de todas as carreiras técnicas de grau superior.

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

4- Funções de direcção ou coordenação técnica ou pedagógica:

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

- Direcção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social até 50 utentes - 105,00 €;
- Direcção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social com mais de 50 utentes - 125,00 €;
- Direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais até 50 utentes - 145,00 €;
- Direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais, sendo uma até 50 utentes e outra com mais de 50 utentes - 165,00 €;
- Direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais com mais de 50 utentes - 185,00 €;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas - 105,00 €;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas - 125,00 €;

- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 145,00 €;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 165,00 €;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas - 165,00 €;
- Direcção técnica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 185,00 €.

5 - Tratando-se de uma resposta ou serviço que se não enquadre nos critérios quantitativos referidos no número anterior, mas cuja complexidade justifique a existência de direcção técnica, a mesma será igualmente objecto de uma remuneração complementar, que, salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, é fixada no valor de 145,00 €.

6- Cessando o exercício de funções de direcção ou coordenação técnica, bem como as de direcção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

7- A reorganização das carreiras abrangidas pela tabela B produz efeitos a partir da data da entrada em vigor do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2017, sendo os respectivos trabalhadores enquadrados nos níveis correspondentes aos anos de serviço que possuírem e passando as progressões na carreira a efectuar-se a partir da data referida exclusivamente de acordo com as regras estabelecidas nessa convenção, sem prejuízo da manutenção de retribuições mais elevadas já individualmente praticadas relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2009.

8- Sem prejuízo da aplicabilidade do novo valor da RMMG, de 600,00 euros, a partir de 1 de janeiro de 2019, nos termos do Decreto-Lei n.º 117/2018, de 27 de dezembro, os valores de remunerações mínimas constantes da presente tabela vigorarão a partir de 1 de julho de 2019.

9- O presente CCT substitui o contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2021, e com última alteração salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

10- Disposições transitórias:

1- Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-3 do anexo V do contrato colectivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com as alterações subsequentes no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2021, e *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2021, é-lhes aplicado o regime transitório definido nos pontos seguintes:

2- Os docentes que estavam classificados na tabela referida no ponto um, da presente nota mantêm a remuneração actual, acrescida em função da percentagem de actualização a que vier a ser estabelecida para os restantes docentes.

3- Aos docentes classificados na tabela referida no ponto um, da presente nota, e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo das respectivas categorias, é-lhes garantida a progressão na carreira, até atingirem esse nível, de acordo com o previsto na revisão do contrato colectivo de trabalho publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

4- É eliminada a tabela B-5, passando a vigorar a seguinte norma transitória:

Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-5 do anexo V do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2024, é-lhes aplicado o regime transitório definido nas seguintes alíneas:

a) Os docentes que estavam classificados na tabela B-5 mantêm a remuneração actual, acrescida da percentagem de actualização que vier a ser estabelecida para os restantes docentes nos correspondentes níveis;

b) Aos docentes classificados na tabela B-5 e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo da carreira é garantida a progressão na mesma carreira, até atingirem esse nível, sem prejuízo da nota 1 do anexo V.

Porto, 11 de julho de 2025.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.

Maria José Miranda Meneses, na qualidade de mandatária.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária-

Pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF:

Pedro Miguel Moraes Santos Nunes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Luis Miguel Guimarães Trindade, na qualidade de mandatário.

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

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Rui Manuel de Castro Marroni, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos Dantas, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS:

Joaquim Manuel Monteiro do Espírito Santo, na qualidade de mandatário.

Pedro Miguel Pereira Faria, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Luís Alberto Pinho Dupont, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

João Paulo Tavares Pequito Valente, na qualidade de presidente.

Jorge Manuel Oliveira de Sousa, na qualidade de membro da direcção.

Declaração

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

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

Federação Nacional dos Professores - FENPROF, em representação dos seguintes sindicatos:

- SPN - Sindicato dos Professores do Norte;
- SPRC - Sindicato dos Professores da Região Centro;
- SPGL - Sindicato dos Professores da Grande Lisboa;
- SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul;
- SPM - Sindicato dos Professores da Madeira;
- SPRA - Sindicato dos Professores da Região Açores.

Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicatos dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos setores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Pesca e Serviços Relacionados;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, em representação dos seguintes sindicatos:

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

Depositado a 27 de agosto de 2025, a fl. 115 do livro n.º 13, com o n.º 244/2025, 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 o Banco BIC Português, SA e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outros - Alteração salarial e outras

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2020 (então subscrito pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologia - SBC) e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2020 (subscrito pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - SBN).

Lisboa, 16 de junho de 2025.

Entre o Banco BIC Português, SA e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, o Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - SBN e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologia - SBC, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do acordo de empresa, celebrado entre a mesma Instituição e os Sindicatos, cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2020 (então subscrito pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologia - SBC) e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2020 (subscrito pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - SBN), o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

TÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 2.^a**Âmbito**

1-O presente acordo obriga o Banco BIC Português, SA, que exerce a atividade de instituição de crédito (CAE 64190 - R3), adiante designado por banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, no Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - SBN e no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologia - SBC, (doravante designados os sindicatos).

2-(*Igual.*)

3-Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam potencialmente abrangidos por este acordo cerca de 1445 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

4-(*Igual.*)

ANEXO III

Tabela salarial para 2022

1-Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 898,33 euros;

b) Grupo C - 705,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 5.^a):

Tabela salarial 2022			
Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 846,55 €	3 210,71 €	4 066,41 €
17	2 573,90 €	2 774,55 €	3 224,68 €
16	2 394,67 €	2 537,05 €	2 876,02 €
15	2 206,12 €	2 325,18 €	2 622,08 €
14	2 018,44 €	2 127,83 €	2 402,58 €
13	1 831,90 €	1 934,74 €	2 186,66 €
12	1 681,77 €	1 776,03 €	2 004,97 €
11	1 549,16 €	1 626,84 €	1 828,16 €
10	1 385,63 €	1 468,39 €	1 664,77 €
9	1 274,41 €	1 341,43 €	1 510,74 €
8	1 154,50 €	1 218,13 €	1 375,05 €
7	1 068,39 €	1 121,68 €	1 260,30 €
6	1 015,25 €	1 065,79 €	1 167,77 €
5	898,33 €	954,33 €	1 084,65 €
4	779,79 €		
3	705,00 €		
2	705,00 €		
1	705,00 €		

Tabela salarial para 20232- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 938,75 euros;

b) Grupo C - 760,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 5.^a):

Tabela salarial 2023			
Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	2 974,64 €	3 355,20 €	4 249,41 €
17	2 689,73 €	2 899,41 €	3 369,80 €
16	2 502,43 €	2 651,22 €	3 005,45 €
15	2 305,40 €	2 429,82 €	2 740,08 €
14	2 109,27 €	2 223,59 €	2 510,70 €
13	1 914,34 €	2 021,81 €	2 285,06 €
12	1 757,45 €	1 855,96 €	2 095,20 €
11	1 618,87 €	1 700,05 €	1 910,43 €
10	1 447,98 €	1 534,47 €	1 739,69 €

9	1 331,76 €	1 401,80 €	1 578,73 €
8	1 206,45 €	1 272,95 €	1 436,93 €
7	1 116,47 €	1 172,16 €	1 317,02 €
6	1 060,94 €	1 113,75 €	1 220,32 €
5	938,75 €	997,27 €	1 133,45 €
4	814,88 €		
3	785,00 €		
2	775,00 €		
1	760,00 €		

Tabela salarial para 2024

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 966,91 euros;

b) Grupo C - 820,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 5.^a):

Tabela salarial 2024			
Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	3 063,88 €	3 455,86 €	4 376,89 €
17	2 770,42 €	2 986,39 €	3 470,89 €
16	2 577,50 €	2 730,76 €	3 095,61 €
15	2 374,56 €	2 502,71 €	2 822,28 €
14	2 172,55 €	2 290,30 €	2 586,02 €
13	1 971,77 €	2 082,46 €	2 353,62 €
12	1 810,17 €	1 911,63 €	2 158,05 €
11	1 667,44 €	1 751,05 €	1 967,74 €
10	1 491,42 €	1 580,51 €	1 791,88 €
9	1 371,71 €	1 443,85 €	1 626,09 €
8	1 242,64 €	1 311,14 €	1 480,04 €
7	1 149,96 €	1 207,32 €	1 356,53 €
6	1 092,77 €	1 147,17 €	1 256,93 €
5	966,91 €	1 027,19 €	1 167,45 €
4	879,21 €		
3	846,98 €		
2	836,19 €		
1	820,00 €		

Tabela salarial para 2025

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 991,08 euros;

b) Grupo C - 870,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 5.^a):

Tabela salarial 2025			
Nível	Valor	Escalão A	Escalão B
18	3 140,48 €	3 542,25 €	4 486,31 €
17	2 839,68 €	3 061,05 €	3 557,67 €
16	2 641,94 €	2 799,03 €	3 173,00 €
15	2 433,92 €	2 565,28 €	2 892,84 €
14	2 226,86 €	2 347,56 €	2 650,67 €
13	2 021,06 €	2 134,53 €	2 412,45 €
12	1 855,42 €	1 959,43 €	2 212,01 €
11	1 709,13 €	1 794,83 €	2 016,94 €
10	1 528,71 €	1 620,02 €	1 836,68 €
9	1 406,00 €	1 479,95 €	1 666,74 €
8	1 273,71 €	1 343,92 €	1 517,04 €
7	1 178,71 €	1 237,51 €	1 390,44 €
6	1 120,09 €	1 175,84 €	1 288,35 €
5	991,08 €	1 052,87 €	1 196,64 €
4	901,19 €		
3	870,00 €		
2	870,00 €		
1	870,00 €		

ANEXO IV

Cláusula	Designação	Valor 2022
87. ^a	Subsídio de almoço	10,50 €
86. ^a	Diuturnidades (antiguidade)	42,87 €
90. ^a	Despesas com deslocações:	
Número 2	– Valor km	0,51 €
Número 4	– Em território português	52,28 €
Número 4	– No estrangeiro	125,80 €
Número 6	– Deslocação diária (uma só refeição)	16,41 €
29. ^a	Valor km por transferência	0,13 €
88. ^a	Abono para falhas (mensal)	141,44 €

131. ^a	Crédito à habitação	192 375,00 €
27. ^a	Indemnização por morte em acidente (atualização à razão do IPC)	147 736,14 €
96. ^a	Subsídio de apoio à natalidade	812,84 €
93. ^a	Subsídio infantil	26,35 €
94. ^a	Subsídio de estudo filhos:	
	– 1.º ciclo ensino básico	29,28 €
	– 2.º ciclo ensino básico	41,38 €
	– 3.º ciclo ensino básico	51,42 €
	– Ensino secundário	62,46 €
	– Ensino superior	71,56 €
95. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	20,21 €

Cláusula	Designação	Valor 2023
87. ^a	Subsídio de almoço	10,97 €
86. ^a	Diuturnidades (antiguidade)	44,80 €
90. ^a	Despesas com deslocações:	
Número 2	– Valor km	0,53 €
Número 4	– Em território português	54,50 €
Número 4	– No estrangeiro	130,83 €
Número 6	– Deslocação diária (uma só refeição)	17,15 €
29. ^a	Valor km por transferência	0,133 €
88. ^a	Abono para falhas (mensal)	147,80 €
131. ^a	Crédito à habitação	200 070,00 €
27. ^a	Indemnização por morte em acidente (atualização à razão do IPC)	162 187,30 €
96. ^a	Subsídio de apoio à natalidade	849,42 €
93. ^a	Subsídio infantil	27,54 €
94. ^a	Subsídio de estudo filhos:	
	– 1.º ciclo ensino básico	30,60 €
	– 2.º ciclo ensino básico	43,24 €
	– 3.º ciclo ensino básico	53,73 €
	– Ensino secundário	65,27 €
	– Ensino superior	74,78 €
95. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	21,12 €

Cláusula	Designação	Valor 2024
87. ^a	Subsídio de almoço	11,30 €
86. ^a	Diuturnidades (antiguidade)	46,14 €
90. ^a	Despesas com deslocações:	
Número 2	– Valor km	0,53 €
Número 4	– Em território português	56,14 €
Número 4	– No estrangeiro	134,75 €
Número 6	– Deslocação diária (uma só refeição)	17,66 €
29. ^a	Valor km por transferência	0,133€
88. ^a	Abono para falhas (mensal)	152,23 €
131. ^a	Crédito à habitação	206 072,10 €
27. ^a	Indemnização por morte em acidente (atualização à razão do IPC)	165 432,32 €
96. ^a	Subsídio de apoio à natalidade	875,00 €
93. ^a	Subsídio infantil	28,37 €
94. ^a	Subsídio de estudo filhos:	
	– 1.º ciclo ensino básico	31,52 €
	– 2.º ciclo ensino básico	44,54 €
	– 3.º ciclo ensino básico	55,34 €
	– Ensino secundário	67,23 €
	– Ensino superior	77,02 €
95. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	21,75 €

Cláusula	Designação	Valor 2025
87. ^a	Subsídio de almoço	11,58 €
86. ^a	Diuturnidades (antiguidade)	47,30 €
90. ^a	Despesas com deslocações:	
Número 2	– Valor km	0,53 €
Número 4	– Em território português	57,54 €
Número 4	– No estrangeiro	138,12 €
Número 6	– Deslocação diária (uma só refeição)	18,11 €
29. ^a	– Valor km por transferência	0,133 €
88. ^a	Abono para falhas (mensal)	156,04 €
131. ^a	Crédito à habitação	211.223,90 €
27. ^a	Indemnização por morte em acidente (atualização à razão do IPC)	171 276,28 €
96. ^a	Subsídio de apoio à natalidade	896,88 €

93. ^a	Subsídio infantil	29,08 €
94. ^a	Subsídio de estudo filhos:	
	– 1.º ciclo ensino básico	32,31 €
	– 2.º ciclo ensino básico	45,65 €
	– 3.º ciclo ensino básico	56,73 €
	– Ensino secundário	68,91 €
	– Ensino superior	78,95 €
95. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante	22,30 €

ANEXO V

Contribuições para o SAMS para 2022

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	131,78
Por cada reformado	91,12
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido.	39,43

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Contribuições para o SAMS para 2023

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	137,10
Por cada reformado	94,80
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido.	41,03

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Contribuições para o SAMS para 2024

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 127.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	141,22
Por cada reformado	97,65
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido.	42,26

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Contribuições para o SAMS para 2025

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	144,75
Por cada reformado	100,09
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido.	43,31

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Pelo Banco BIC Português, SA:

Maria João Antunes.

Paulo Santos.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

Cristina Maria Damião de Jesus.

Mário Rui Peixoto Reis Costa.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Pelo SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias:

João Miguel da Silva Lopes.

Gentil Reboleira Louro.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

José Manuel Alves Guerra da Fonseca.

Cláudia Marina Moreira Silva.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Depositado a 25 de agosto de 2025, a fl. 115 do livro n.º 13, com o n.º 243/2025, 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 Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores - Constituição da comissão paritária

De acordo com o estipulado nos números 1 e 2 da cláusula 65.^a do contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e o SIPE - Sindicato Independente de Professores e Educadores, publicado no *Boletim de Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2024, foi constituída pelas entidades outorgantes a comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação da parte empregadora:

Vogais efetivos:

Joaquim Valene.

Carlos Vieira.

Rodrigo Queiroz e Melo.

Vogais substitutos:

João Trigo.

Rui Dias.

José Martins.

Em representação da parte sindical:

Vogais efetivos:

Júlia Margarida Coutinho de Azevedo.

Rosa Maria Silva Carneiro.

Sandra Isabel Gomes Moreno.

Vogais substitutos:

Luís Filipe Matos Marques dos Santos.

Nuno José de Oliveira Rodrigues Dias.

Cândida Catarina de Melo Martins Coroado.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial de Fafe, Cabeceiras de Basto e Celorico de Basto - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de agosto de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - José Hernâni Costa.

Vice-presidente - Doçaria de Fornelos de César Freitas - Unipessoal, L.^{da}, representada pelo sócio-gerente César Augusto Nogueira Freitas.

Vice-presidente - Ourivesaria e Relojoaria Óptica - Magalhães Costa, L.^{da}, representada pelo sócio-gerente Casimiro Manuel Campos Magalhães Costa.

Tesoureiro - José Luis Pereira Fernandes Barros.

Tesoureiro - Ezequiel Novais & Filhos L.^{da}, representada pelo sócio-gerente António Carlos Carvalho Novais.

1.º secretário - Hicon-Hardware de Informática e Consumíveis, Importação Exportação e Comércio, L.^{da}, representada pelo sócio-gerente Custódio José Mendes Martins.

2.º secretário - Raffaele Sidoni & Sidoni, L.^{da}, representada pelo sócio-gerente Raffaele Cunha Sidoni.

Vogal - Foto Rodrigo-Fotografia e Vídeo, L.^{da}, representada pelo sócio-gerente Rodrigo Agostinho de Oliveira Gonçalves.

Vogal - Padaria e Pastelaria Sãozinha, L.^{da}, representada pelo sócio-gerente Manuel da Costa Silva.

1.º suplente - Loja Martelo-Micael Mendes Unipessoal L.^{da}, representada pelo sócio-gerente Micael André Nogueira Mendes.

2.º suplente - Artur Augusto Oliveira Costa.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Prio Energy, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 19 de agosto de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Prio Energy, SA.

«De forma a darmos cumprimento ao número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, os colaboradores signatários informam que vão levar a efeito a eleição dos representantes dos trabalhadores na área da segurança e saúde no trabalho (SST) da empresa Prio Energy, SA no dia 24 de novembro de 2025.»

(Seguem as assinaturas de 106 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Sovena Portugal - Consumer Goods, 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 Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 20 de agosto de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sovena Portugal - Consumer Goods, SA.

«Vimos pelo presente, comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 24 de novembro de 2025, se irá realizar na empresa abaixo identificada, nas instalações do Barreiro, no Parque Empresarial, R. do Industrial Alfredo da Silva (Parque Empresarial da Quimiparque), 2831-904 Barreiro, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Sovena Portugal - Consumer Goods, SA.

Sede: Rua Dr. António Loureiro Borges n.º 2, 3.º, Edifício Arquiparque, Miraflares 1495-131 Algés.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Solana Berries, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Solana Berries, Unipessoal L.^{da}, realizada em 7 de agosto de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2025.

Efetivos:

Orlandina Pereira.

Luís Ribeiro.

Suplentes:

Jumman Dewan.

Mário Simão.

Registado em 20 agosto de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 36, a fl. 171 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Porcelanas da Costa Verde, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Porcelanas da Costa Verde, SA, realizada em 23, 24 e 25 de julho de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2025.

Efetivos:

Sónia Cristina Martins Diogo.
Janett Susana Oliveira Matias.
Leandro Tavares Santos.
Miguel Ângelo Rodrigues Santos.

Suplentes:

Maria Madalena Oliveira Rodrigues.
Maria Catarina Graça Pimentel.
Jorge Manuel Leal Martins.
Octávio Figueiredo Simões.

Registado em 25 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 37, a fl. 171 do livro n.º 1.