

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 4
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas) 7
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento) 9

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS - Alteração salarial e outras e texto consolidado 11
- Acordo de empresa entre a NORMAX - Fábrica de Vidros Científicos, L^{da} e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM 89
- Acordo de adesão entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ 116
- Acordo de adesão entre a Cruz Vermelha Portuguesa e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 117

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- APCV - Associação Cervejeiros de Portugal - Alteração 118

II – DIREÇÃO:

- APCV - Associação Cervejeiros de Portugal - Eleição 127
- ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem - Substituição 128

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- AGDA - Águas Públicas do Alentejo, SA - Constituição 129

II – ELEIÇÕES:

- AGDA - Águas Públicas do Alentejo, SA - Eleição 143
- SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Eleição 144
- Rodoviária de Lisboa, SA - Eleição 145
- Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} - Eleição 147

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

- CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES 148
- 1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES 149
- 7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES 196

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.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2025, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos da pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos, fabrico de gelo e comércio de pescado e trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam as mesmas atividades.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 504 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO) excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 47,2 % mulheres e 52,8 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 181 TCO (35,9 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 323 TCO (64,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 39,9 % são homens e 60,1 % mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

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

Considerando ainda que a retribuição do nível X da tabela salarial da convenção é inferior à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho a RMMG pode ser objeto de redução relacionada com o trabalhador, a referida retribuição convencionada só é objeto de extensão nas situações em que seja superior à RMMG resultante da redução prevista naquela norma legal.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 11, de 22 de abril de 2025, ao qual deduziu oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, requerendo a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a existência de convenção coletiva própria, assim como dos trabalhadores filiados nas restantes associações sindicais outorgantes da mesma convenção coletiva.

Analisado a oposição, importa salientar que, nos termos do número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho, a portaria de extensão só é aplicável na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo em apreço visa somente as relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial no mesmo âmbito de setor de atividade. No entanto, como é consabido, é habitual excluir da extensão os associados representados pelas associações sindicais ou pelas associações de empregadores quando estas manifestem expressamente essa intenção, com base no direito de associação dos trabalhadores e dos empregadores e no direito da autonomia negocial das associações sindicais e de empregadores em matéria de regulamentação coletiva - Conferidos pela Constituição da República Portuguesa (CRP), pela lei e pelas Convenções 87.^a e 98.^a da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal. Deste modo, considerando que a legitimidade para o exercício de tais direitos cabe exclusivamente às oponentes, em defesa dos seus próprios associados, e que no caso somente a FESAHT subscreveu a oposição, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados por federação sindical oponente.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a ALIF - Associação Nacional da Indústria pelo Frio e Comércio de Produtos Alimentares e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às indústrias de congelação e transformação de produtos de pesca, de hortícolas, de alimentos pré-cozinhados, entrepostos frigoríficos, fabrico de gelo e comércio de pescado e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

3- A retribuição da tabela salarial inferior à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas é objeto de extensão nas situações em que seja superior à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2025.

2 de outubro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas)

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas) - Revisão global, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2025, abrange as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações outorgantes que, no território nacional, se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas.

Os outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo a todas as empresas filiadas e não filiadas na associação patronal outorgante e a todos os trabalhadores que se encontrem ao serviço das empresas filiadas ou não na associação patronal outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores possíveis previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 276 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 54,7 % são mulheres e 45,3 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 64 TCO (23,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 212 TCO (76,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 38,2 % são homens e 61,8 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,9 % na massa salarial para o total dos trabalhadores e de 3,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 11, de 22 de abril de 2025, ao qual deduziu oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, requerendo a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a existência de convenção coletiva própria, assim como dos trabalhadores filiados nas restantes associações sindicais outorgantes da mesma convenção coletiva.

Analisada a oposição, importa salientar que, de acordo com o disposto no número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho (CT), o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo em apreço visa somente as relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial no mesmo âmbito de setor de atividade. Ora, como é consabido, é habitual excluir da extensão os associados representados pelas associações sindicais ou pelas associações de empregadores quando estas manifestem expressamente essa intenção, com base no direito de associação dos trabalhadores e dos empregadores e no direito da autonomia negocial das associações sindicais e de empregadores em matéria de regulamentação coletiva - Conferidos pela Constituição da República Portuguesa (CRP), pela lei e pelas Convenções 87.^a e 98.^a da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal. Deste modo, considerando que a legitimidade para o exercício de tais direitos cabe exclusivamente às oponentes, em defesa dos seus próprios associados, e que no caso somente a FESAHT subscreveu a oposição, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados por federação sindical oponente.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ANCIPA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB (indústria de hortofrutícolas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à transformação de produtos hortofrutícolas, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

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

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2025.

2 de outubro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade de alojamento, com exceção dos parques de campismo, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente 1944 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 64,4 % são mulheres e 35,6 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 464 TCO (23,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1480 TCO (76,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 70,6 % são mulheres e 29,4 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito

da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 12, de 27 de maio de 2025, ao qual deduziram oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, a Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP), requerendo a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a existência de convenções coletivas próprias.

No que respeita às oposições da FESAHT, da APHORT e da AIHSA é de salientar que na anterior extensão já ocorria a exclusão dos respetivos associados, o que por lapso não foi mencionando no projeto de extensão, o ora aqui se repara. Não obstante, face às oposições deduzidas, considerando que, por um lado, a presente portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que, por outro lado, assiste às associações oponentes a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, em respeito à liberdade de filiação e autonomia negocial das associações que os representam, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos associados filiados nas referidas associações.

Assim,

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

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2025, são estendidas no território do Continente:

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

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

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na Associação da Hotelaria de Portugal (AHP).

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2025.

2 de outubro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, com as revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2024.

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- (...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

1- (...):

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

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...)

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

1- (...)

2- (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...):

1) (...);

2) (...);

3) (...):

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

f) 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.

g) As que por lei forem como tal qualificadas.

4- (...)

5- (...)

Cláusula 68.^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 sete diuturnidades.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 70.^a

Refeição

1- (...)

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

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

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, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2023 e do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho 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.)

Trabalhadores auxiliares (serviços gerais)

Carreira

1- (...)

2- (...)

3- Constitui requisito de promoção a trabalhador auxiliar (serviços gerais) de 1.^a, a prestação de seis anos de bom e efectivo serviço, na categoria anterior.

4- (...)

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

Tabelas 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
I-A	29 ou mais	3 180,00 €
I-B	28	2 861,00 €
II	De 26/27	2 657,00 €

III	De 23 a 25	2 520,00 €
IV	De 20 a 22	2 165,00 €
V	De 16 a 19	2 049,00 €
VI	De 12 a 15	1 987,00 €
VII	De 8 a 11	1 833,00 €
VIII	De 4 a 7	1 584,00 €
IX	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
I-A	29 ou mais	2 629,00 €
I-B	28	2 516,00 €
II	De 26/27	2 472,00 €
III	De 23 a 25	2 430,00 €
IV	De 20 a 22	2 049,00 €
V	De 16 a 19	1 981,00 €
VI	De 12 a 15	1 833,00 €
VII	De 8 a 11	1 584,00 €
VIII	De 4 a 7	1 466,00 €
IX	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
I-A	29 ou mais	2 688,00 €
I-B	28	2 423,00 €
II	De 26/27	2 219,00 €
III	De 23 a 25	2 053,00 €
IV	De 20 a 22	1 930,00 €
V	De 16 a 19	1 764,00 €
VI	De 12 a 15	1 589,00 €
VII	De 8 a 11	1 508,00 €

VIII	De 4 a 7	1 241,00 €
IX	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- (*Eliminada.*)

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*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 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.

Lisboa, 26 de junho 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 Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

Elisabete dos Santos Costa Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Susana Margarida Rodrigues Lemos, na qualidade de mandatária.

Maria Helena Graça Freitas Martins, na qualidade de mandatária.

Declaração

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

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

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

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

2- Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de um ano, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro e serão revistas anualmente.

3- O processo de revisão das tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária deverá ser iniciado no prazo de 10 meses contados a partir da data de início da respectiva vigência.

4- No caso de não haver denúncia, a convenção renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano, mantendo-se em vigor até ser substituída por outra.

5- A denúncia far-se-á com o envio à contraparte da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de recepção, protocolo ou outro meio que faça prova da sua entrega.

6- A contraparte deverá enviar à denunciante uma contraproposta até 30 dias após a recepção da comunicação de denúncia de revisão, presumindo-se a respectiva aceitação caso não seja apresentada contraproposta.

7- Será considerada como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.

8- A parte denunciante disporá de até 20 dias para examinar a contraproposta e as negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, nos primeiros 10 dias úteis a contar do termo do prazo acima referido.

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

Cláusula 3.^a

Responsabilidade social das instituições

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

Cláusula 4.^a

Objecto do contrato de trabalho

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

2- A definição a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 5.^a

Admissão

- 1- São condições gerais de admissão:
 - a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
 - b) Escolaridade obrigatória.
- 2- São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II, designadamente a formação profissional adequada ao posto de trabalho ou a certificação profissional, quando exigidas.
- 3- Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, será dada preferência:
 - a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a promoção e melhoria das suas condições de trabalho;
 - b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica.
- 4- Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.
- 5- Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:
 - a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
 - b) Categoria profissional;
 - c) Período normal de trabalho;
 - d) Local de trabalho;
 - e) Tipo de contrato e respectivo prazo, quando aplicável;
 - f) Retribuição, indicando o montante das prestações acessórias e complementares;
 - g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
 - h) Duração do período experimental, quando exista;
 - i) Data de início do trabalho;
 - j) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras IPSS;
 - k) Justificação clara dos motivos do contrato, quando aplicável;
 - l) Indicação do instrumento de regulação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

Cláusula 6.^a

Categorias e carreiras profissionais

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

Cláusula 7.^a

Avaliação do desempenho

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

Cláusula 8.^a**Enquadramento e níveis de qualificação**

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

Cláusula 9.^a**Período experimental**

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a instituição tem de dar um aviso prévio de 7 dias.

3- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato, compreende as acções de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 10.^a**Deveres da entidade patronal**

São deveres da entidade patronal:

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

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

c) Pagar pontualmente a retribuição;

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

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

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

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

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

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

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença e proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização do exame médico anual;

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

Cláusula 11.^a**Deveres dos trabalhadores**

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

Cláusula 12.^a**Garantias dos trabalhadores**

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

Cláusula 13.^a**Remissão**

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

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Poder de direcção

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

Cláusula 15.^a

Funções desempenhadas

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

Cláusula 16.^a

Reclassificação profissional

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

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

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

Cláusula 18.^a

Trabalhador com local de trabalho não fixo

- 1- Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, nos termos expressamente acordados com a instituição.
- 2- Na falta de acordo haverá reembolso das despesas realizadas impostas directamente pelas deslocações, desde que comprovadas e observando-se critérios de razoabilidade.
- 3- O tempo normal de deslocação conta para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

Cláusula 19.^a**Deslocações**

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Designa-se por deslocação a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho.

3- Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo consumido nas viagens habituais.

4- Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 20.^a**Deslocações com regresso diário à residência**

1- Os trabalhadores deslocados nos termos do número 2 da cláusula anterior terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a instituição exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeitos de reembolso;

c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

2- Os limites máximos do montante do reembolso previsto na alínea b) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a instituição, observando-se critérios de razoabilidade.

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

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;

b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a instituição;

c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária.

Cláusula 22.^a**Mobilidade geográfica**

1- A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, proceder à mudança definitiva do local de trabalho, desde que tal não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A instituição pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

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

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

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

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

Cláusula 23.^a**Comissão de serviço**

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direcção técnica ou de coordenação de equipamentos, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos

titulares desses cargos e ainda as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

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

3- São directamente aplicáveis ao exercício da actividade em comissão de serviço as normas legais em vigor relativas às formalidades, à cessação e efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

e) Quarenta horas - Para os restantes trabalhadores.

2- Poderá ser negociado individualmente, por acordo entre a instituição e o trabalhador, o horário normal semanal de quarenta horas, nas carreiras dos trabalhadores de apoio - ajudantes de acção directa, ajudantes de acção educativa, ajudantes de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, ajudantes de ocupação e auxiliares de acção médica -, ao que corresponde a retribuição diferenciada estabelecida nas notas 4 e 5 do anexo IV.

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

Cláusula 25.^a

Fixação do horário de trabalho

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

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

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

4- As instituições ficam obrigadas a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

5- A prestação de trabalho deve ser realizada nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

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

7- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de duas horas, sem que a duração semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, salvo nas seguintes situações:

a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas electrónicos de segurança, designadamente quando se trate de guardas ou porteiros;

b) Pessoal cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;

c) Pessoal que preste serviço em actividades em que se mostre absolutamente inoportuno a sujeição do seu período de trabalho a esses limites.

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

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

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

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

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

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

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

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

e) Professor do ensino especial - Vinte e duas horas lectivas semanais acrescidas de três horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.

2- Para além dos tempos referidos no número anterior, o período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas inclui, ainda, as reuniões de avaliação, uma reunião trimestral com encarregados de educação e, salvo no que diz respeito aos educadores de infância, o serviço de exames.

Cláusula 27.^a

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

1- Aos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2- O período de trabalho a que se reporta o número anterior poderá ser reduzido quanto aos professores com número de horas de trabalho semanal superior aos mínimos dos períodos normais de trabalho definidos, mas o período normal de trabalho semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3- Quando não for possível assegurar a um destes professores o período de trabalho lectivo semanal que tiver desenvolvido no ano anterior, em consequência, entre outros, da alteração do currículo ou da diminuição das necessidades de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurado, se nisso manifestar interesse, o mesmo número de horas de trabalho semanal que no ano transacto, sendo as horas excedentes aplicadas em outras actividades, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4- Salvo acordo em contrário, o horário dos professores, uma vez atribuído, manter-se-á inalterado até à conclusão do ano escolar.

5- Caso se verifiquem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante outras actividades, indicadas pela direcção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

6- No preenchimento das necessidades de docência, devem as instituições dar preferência aos professores com horário de trabalho a tempo parcial, desde que estes possuam os requisitos legais exigidos.

Cláusula 28.^a

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

1- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, 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 29.^a

Redução de horário lectivo para professores com funções especiais

1- O horário lectivo dos professores referidos nas alíneas *c)* e *d)* do número 1 da cláusula 26.^a será reduzido num mínimo de duas horas semanais, sempre que desempenhem funções de direcção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras).

2- As horas de redução referidas no número anterior fazem parte do horário normal de trabalho, não podendo ser consideradas como trabalho suplementar, salvo e na medida em que resultar excedido o limite de vinte e cinco horas semanais.

Cláusula 30.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75 % do praticado a tempo completo numa situação comparável.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção colectiva, ou praticados nas instituições, na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

4- A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à fracção de regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 31.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, e conter a indicação do período normal de trabalho diário e semanal com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- Se faltar no contrato a indicação do período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado para a duração máxima do período normal de trabalho admitida para o contrato a tempo parcial.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

5- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem exercer actividade profissional noutras empresas ou instituições.

Cláusula 32.^a**Isenção de horário de trabalho**

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- O acordo referido no número anterior deve ser enviado à Autoridade para as Condições do Trabalho.

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

4- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 61.^a

Cláusula 33.^a**Intervalo de descanso**

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Para os motoristas e outros trabalhadores de apoio adstritos ao serviço de transporte de utentes e para os trabalhadores com profissões ligadas a tarefas de hotelaria, poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a duas horas.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos auxiliares de educação que a 30 de junho de 2005 praticem o intervalo de descanso a que o mesmo se reporta.

4- Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

Cláusula 34.^a**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação do empregador, fora do horário normal de trabalho.

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

3- Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano;
- b) Menores;
- c) Trabalhadores-estudantes.

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior ou quando se torne indispensável para a viabilidade da instituição ou para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.

5- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respectiva actividade antes que tenham decorrido, pelo menos, onze horas.

6- A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais de transporte ou de alimentação.

7- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período de trabalho normal.

Cláusula 35.^a**Descanso compensatório**

1- Nas instituições com mais de 10 trabalhadores, a prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

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

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

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

5- Por acordo entre o empregador e o trabalhador, quando o descanso compensatório for devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, pode o mesmo ser substituído pelo pagamento da remuneração correspondente com acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 36.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho nocturno aquele que for prestado depois das 7h00, desde que em prolongamento de um período nocturno.

Cláusula 37.^a

Trabalho por turnos rotativos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

3- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos não inferiores a quatro meses.

Cláusula 38.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua pode ser adoptada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respectivas necessidades de funcionamento.

3- A adopção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta convenção sobre remuneração de trabalho nocturno e de trabalho suplementar.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de serviço

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

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

2- Pode deixar de coincidir com o domingo o dia de descanso semanal obrigatório dos trabalhadores necessários para assegurar o normal funcionamento da instituição.

3- No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4- Para além do dia de descanso obrigatório será concedido ao trabalhador um dia de descanso semanal complementar.

5- O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diário e semanalmente descontinuado nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho.

6- O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos uma vez de sete em sete semanas.

Cláusula 40.^a

Feriados

1- Deverão ser observados como feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, Terça-Feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, (festa móvel), 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro e o feriado municipal.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado noutro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Em substituição do feriado municipal ou da Terça-Feira de Carnaval poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a instituição e os trabalhadores.

Cláusula 41.^a

Direito a férias

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

2- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

3- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador 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 42.^a

Duração do período de férias

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

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

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior, são equiparadas a faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 43.^a

Encerramento da instituição ou do estabelecimento

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

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário daquelas entidades.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges, os filhos, que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação especial.

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

8- A instituição deverá marcar as férias do trabalhador-estudante respeitando o cumprimento das obrigações escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o seu plano de férias.

9- A instituição pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor actividade agrícola.

Cláusula 45.^a

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

1- O período de férias dos professores e dos prefeitos deve ser marcada no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

2- O período de férias dos educadores de infância deverá, por via de regra, ser marcado entre 15 de junho e 15 de setembro.

Cláusula 46.^a

Férias e impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de seis meses de efectivo serviço ao período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 47.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 48.^a

Faltas - Noção

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

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

4- O período de ausência a considerar no caso de um trabalhador docente não comparecer a uma reunião de presença obrigatória é de duas horas.

5- Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e do ensino secundário, será tida como dia de falta a ausência ao serviço por cinco horas lectivas seguidas ou interpoladas.

6- O regime previsto no número anterior não se aplica aos professores com horário incompleto, relativamen-

te aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

7- São também consideradas faltas as provenientes de recusa infundada de participação em acções de formação ou cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem realizados nos termos do disposto na cláusula 11.^a

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

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

Cláusula 50.^a

Comunicação das faltas justificadas

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

Cláusula 51.^a**Prova das faltas justificadas**

1- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida no artigo anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- A prova da situação de doença prevista na alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico.

3- A doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico, mediante requerimento do empregador dirigido à Segurança Social.

4- No caso de a Segurança Social não indicar o médico a que se refere o número anterior no prazo de vinte e quatro horas, o empregador designa o médico para efectuar a fiscalização, não podendo este ter qualquer vínculo contratual anterior ao empregador.

5- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a 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.

8- A apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 52.^a**Efeitos das faltas justificadas**

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

2- Salvo disposição legal em contrário, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;

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

c) Por motivos de cumprimento de disposições legais;

d) As previstas no número 2 da alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a;

e) As previstas no número 3 da alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a;

f) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 49.^a, quando superiores a 30 dias por ano;

g) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com excepção das que este, expressamente e por escrito, entenda dever retribuir.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar efectiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

4- No caso previsto na alínea h) do número 2 da cláusula 49.^a, as faltas justificadas conferem, no máximo, direito à retribuição relativa a um terço do período de duração da campanha eleitoral, só podendo o trabalhador faltar meios dias ou dias completos com aviso prévio de quarenta e oito horas.

Cláusula 53.^a**Efeitos das faltas injustificadas**

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

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infracção grave.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

4- Sem prejuízo, designadamente, do efeito disciplinar inerente à injustificação de faltas, exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclo do ensino básico e os professores do ensino secundário.

Cláusula 54.^a**Licença sem retribuição**

- 1- As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da 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 55.^a**Licença sem retribuição para formação**

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

CAPÍTULO VI**Retribuição e outras atribuições patrimoniais****Cláusula 56.^a****Disposições gerais**

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

Cláusula 57.^a**Enquadramento em níveis retributivos**

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

Cláusula 58.^a**Retribuição mínima mensal de base**

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

Cláusula 59.^a**Remuneração horária**

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

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

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

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

Cláusula 60.^a**Compensações e descontos**

1- Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;

e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efectuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3- Com excepção das alíneas a) e f) os descontos referidos no número anterior não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 61.^a**Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho**

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

Cláusula 62.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

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

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou fracções seguintes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado será remunerado com o acréscimo mínimo de 100 % da retribuição normal.

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

Cláusula 63.^a**Retribuição de trabalho normal em dia feriado**

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

Cláusula 64.^a**Retribuição de trabalho por turnos**

1- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador, nos termos do disposto no número 5 da cláusula 37.^a, o direito aos seguintes complementos de retribuição:

- a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno - 15 %;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos - 25 %.

2- O complemento previsto no número anterior inclui o acréscimo de retribuição pelo trabalho nocturno prestado em regime de turnos.

Cláusula 65.^a**Remuneração do trabalho nocturno**

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

Cláusula 66.^a**Retribuição do período de férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente nos casos de gozo interpolado.

Cláusula 67.^a**Subsídio de Natal**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

- a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

4- Cessando o contrato de trabalho, a instituição pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

5- O subsídio de Natal será pago até 30 de novembro de cada ano, salvo no caso da cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efectuará na data da cessação referida.

Cláusula 68.^a**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 22,00 €, por cada cinco anos de serviço, até ao limite 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 se vierem a vencer nos termos previstos no número seguinte.

3- O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

4- Para atribuição de diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente a outras instituições particulares de solidariedade social, desde que, antes da admissão e por meios idóneos, o trabalhador faça a respectiva prova.

5- Não é devido o pagamento de diuturnidades aos trabalhadores abrangidos pela tabela B do anexo V.

Cláusula 69.^a

Abono para falhas

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

2- Se o trabalhador referido no número anterior for substituído no desempenho das respectivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 70.^a

Refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal completa, por cada dia completo de trabalho.

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

3- Aos trabalhadores que, no interesse da instituição, nela devam permanecer no período nocturno será fornecida alimentação e alojamento gratuitos.

4- Ressalvados os casos de alteração anormal de circunstâncias, não é aplicável o disposto no número 2 às instituições cujos equipamentos venham já garantindo o cumprimento em espécie do direito consagrado no número 1 desta cláusula.

5- Aos trabalhadores a tempo parcial será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

6- A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

7- Aos trabalhadores que trabalhem nos 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 da presente cláusula.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 71.^a

Remissão

As matérias relativas a direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, protecção da maternidade e da paternidade, trabalho de menores, trabalhadores com 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, designadamente pelas que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

SECÇÃO I

Trabalho de menores

Cláusula 72.^a

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de traba-

lho adequadas à sua idade, promovendo a respectiva formação pessoal e profissional e prevenindo, de modo especial, quaisquer riscos para o respectivo desenvolvimento físico e psíquico.

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

Cláusula 73.^a

Admissão de menores

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

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 74.^a

Noção

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma actividade sob autoridade e direcção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, em instituição de ensino.

2- A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar.

Cláusula 75.^a

Horário de trabalho

1- O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para frequência de aulas, nos termos previstos nos números seguintes.

3- O trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho até seis horas semanais, sem perda de quaisquer direitos, contando como prestação efectiva de serviço, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

4- A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número anterior pode ser utilizada de uma só vez ou fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

- a) Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas: Dispensa até três horas semanais;
- b) Igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas: Dispensa até quatro horas semanais;
- c) Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas: Dispensa até cinco horas semanais;
- d) Igual ou superior a 38 horas: Dispensa até seis horas semanais.

5- O empregador pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

Cláusula 76.^a

Prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação, nos termos seguintes:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

2- O direito previsto no número anterior só pode ser exercido em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina.

3- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, não sendo retribuídas, independentemente do número de disciplinas, mais de 10 faltas.

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

Cláusula 77.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

1- Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2- Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 78.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

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

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 79.^a

Princípio geral

1- A instituição deve proporcionar ao trabalhador acções de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo neste caso, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

3- As acções de formação devem ocorrer durante o período normal trabalho, sempre que possível, contando a respectiva frequência para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

4- Caso seja possível a sua substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho com perda de retribuição para a frequência de acções de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.

5- As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das acções de formação profissional por si promovidas.

Cláusula 80.^a

Objectivos

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e actualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de acções de formação profissional especial;

d) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da condição laboral do trabalhador.

Cláusula 81.^a

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, as instituições devem:

a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;

b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de activos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada instituição.

3- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de 40 horas a partir de 2019.

4- As horas de formação certificada que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

5- O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, acções de formação certificada que tenham correspondência com a actividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

6- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a entidade empregadora, tem preferência no preenchimento de vagas que correspondam à formação ou educação adquirida.

Cláusula 82.^a

Formação de reconversão

1- A instituição promoverá acções de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:

a) Condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respectivas funções;

b) Necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Tais acções destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores delas objecto para o exercício de uma nova actividade, na mesma ou noutra entidade.

Cláusula 83.^a

Formação nos contratos de trabalho para jovens

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

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 84.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, asseguradas pela instituição.

2- A instituição é obrigada a organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 85.^a**Obrigações do empregador**

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

Cláusula 86.^a**Obrigações do trabalhador**

O trabalhador tem obrigação de zelar:

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

Cláusula 87.^a**Representantes dos trabalhadores**

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

Cláusula 88.^a**Comissões de segurança, higiene e saúde**

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

CAPÍTULO X**Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 89.^a****Princípio geral**

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

Cláusula 90.^a**Exercício da acção disciplinar**

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

CAPÍTULO XI

Segurança SocialCláusula 91.^a**Segurança Social - Princípios gerais**

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

Cláusula 92.^a**Invalidez**

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

CAPÍTULO XII

Comissão paritáriaCláusula 93.^a**Constituição**

1- É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efectivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os membros efectivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo qualquer dos contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 94.^a**Normas de funcionamento**

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

3- No final da reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

4- As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 95.^a**Competências**

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar e integrar o disposto nesta convenção;

b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respectiva integração num dos níveis de remuneração.

2- Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, a comissão deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.

Cláusula 96.^a**Deliberações**

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finaisCláusula 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, bem como da cláusula anterior, não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas auferidas pelos trabalhadores, nomeadamente, no âmbito de projectos ou de acordos de cooperação celebrados com entidades públicas, sociais ou privadas.

Cláusula 99.^a**Cláusula de salvaguarda**

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, com as alterações constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2023 e do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho 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.

Cobradores

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

Contínuos, guardas e porteiros

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

Guarda ou guarda-rondista - Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe

estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

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

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

Electricistas

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

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

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

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

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

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

Fogueiros

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

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

Médicos

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

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

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

Psicólogo e sociólogo

Psicólogo - Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afectam o indivíduo; investiga os factores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos. Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de 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 sociocultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação

e interacção que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da actividade humana influencia e depende de condições socioculturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as actividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela instituição.

Telefonistas

Telefonista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhadores administrativos

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

Chefe de departamento - Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da instituição, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

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

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

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

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

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-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distri-

buição, facturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores da agricultura

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

Capataz - Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tare-

fas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

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

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

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

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

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

Operador de máquinas agrícolas - Conduz e manobra uma ou mais máquinas e 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, estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;
- c) Assegura a alimentação regular dos utentes;
- d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;
- e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;
- f) Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;
- g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;
- h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas.

2- Caso a instituição assegure apoio domiciliário, compete ainda ao ajudante de acção directa providenciar pela manutenção das condições de higiene e salubridade do domicílio dos utentes.

3- Sempre que haja motivo atendível expressamente invocado pelo utente, pode a instituição dispensar o trabalhador da prestação de trabalho no domicílio daquele.

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

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

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

Auxiliar de acção médica - Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de acção médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo

e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à recepção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de acção médica.

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

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

Trabalhadores auxiliares

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) - Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo; efectua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.

Trabalhadores de comércio e armazém

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

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

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

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

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

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

Encarregado do sector de armazém - Coordena e controla o serviço e o pessoal de um sector do armazém.

Fiel de armazém - Superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais no armazém, executa ou fiscaliza os respectivos documentos e responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; comunica os níveis de *stocks*; colabora na realização de inventários.

Trabalhadores de construção civil

Auxiliar menor - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional com idade inferior a 18 anos.

Capataz - É o trabalhador designado de um nível de indiferenciados para dirigir os mesmos.

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

Carpinteiro de tosco ou cofragem - Executa e monta estruturas de madeira sem moldes para fundir betão.

Encarregado fiscal - Fiscaliza as diversas frentes de obras em curso, verificando o andamento dos trabalhos, comparando-os com o projecto inicial e o caderno de encargos.

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

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

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

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

Servente - Executa tarefas não específicas.

Enfermeiros

Enfermeiro - É o profissional habilitado com um curso de enfermagem legalmente reconhecido, a quem foi

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

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

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

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

Trabalhadores de farmácia

A) Farmacêuticos

Director técnico - Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm

qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

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

B) Profissionais de farmácia

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

Auxiliar de farmácia - Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, ou os técnicos de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àqueles trabalhadores e já descritas, não podendo exercer autonomamente actos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.

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

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

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

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

Trabalhadores com funções de chefia nos serviços gerais

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

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

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

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

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

Trabalhadores com funções pedagógicas

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

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

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

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

Professor - Exerce actividade pedagógica em estabelecimentos sócio-educativos.

Trabalhadores com funções técnicas

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

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

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

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

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

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

Encadernador-dourador - Desempenha a generalidade das funções referidas quer para o dourador quer para o encadernador.

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

Fotógrafo - Fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correcção; calcula os factores para cada cor em trabalhos a cor e

utiliza os filtros adequados para obter os negativos de selecção nas cores base; revela, fixa, lava e sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; utiliza equipamento electrónico para o desempenho das suas funções.

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

Impressor tipográfico - Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efectua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada e regula a distância, a pressão e a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efectua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração; prepara as tintas que utiliza; executa trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências; assegura a manutenção da máquina. Pode ser especializado num tipo particular de máquina.

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

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

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

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

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

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

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

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

confeção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, garante-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 confeção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confeção 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 confeções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção 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 mesa - Serve refeições, limpa os aparadores e garante-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respectivas; serve os diversos pratos, os vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a louça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas.

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

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

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

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

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

Encarregado - Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores metalúrgicos

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

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

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

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

Encarregado - Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

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

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

Serralheiro mecânico - Executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

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

Trabalhadores de panificação

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

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

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

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

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

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

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

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

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

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

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

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

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

Monitor - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas; elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objectivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e selecciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objectivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didácticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respectiva repetição e correcção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação tais como questionários e inquéritos. Elabora ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de selecção de candidatos e formandos.

Revisor - Procede à leitura de provas de texto.

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

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

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

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

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

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

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

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

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

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

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

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

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

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

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

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

Técnico de análises clínicas e saúde pública - Desenvolve actividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e modelos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

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

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

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

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

Técnico de neurofisiologia - Realiza registos da actividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou 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 - Realiza todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico; programa, executa e avalia todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utiliza técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

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

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

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

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

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

B) Técnicos

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

Dietista - Elabora regimes alimentares para indivíduos sãos e doentes; recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao indivíduo a quem as dietas se destinam; calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao indivíduo; consulta tabelas sobre valor calórico dos alimentos; procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes fornece indicações quanto à conservação e confeção de alimentos.

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

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

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

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

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

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

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

Técnico de audiometria - Faz diversos tipos de exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas; faz a testagem das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inser-

ções 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 (heterofacias, 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; executa tratamento ortóptico de recuperação pós-operatória.

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

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

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

C) Técnicos auxiliares

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

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

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

Trabalhadores sociais

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

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

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

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

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

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

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

Assistente social - Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de actuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social directamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável.

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

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

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

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

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

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

Outros trabalhadores

Cinema

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

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

Projeccionista - Faz a projecção de filmes.

Encarregados gerais

Encarregado geral - Controla e coordena directamente os encarregados.

Reparação de calçado

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

Técnicos de desenho

Desenhador-projectista - Concebe, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho e efectuando os cálculos que, não sendo específicos de engenharia, sejam necessários à sua estruturação e interligação; elabora memórias ou notas discriminativas que completem ou esclareçam aspectos particulares das peças desenhadas, com perfeita observância de normas, especificações técnicas e textos leais; colabora na elaboração de cadernos de encargos.

Outros trabalhadores da saúde

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

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

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

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

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

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

ANEXO II

Condições específicas

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*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, com mais de 3 anos de exercício na instituição, serão integrados no nível IV, com a categoria de enfermeiro de 2.^a;

7- Os enfermeiros e os enfermeiros especialistas podem ser coordenados por enfermeiros em funções de chefia e direcção, consoante a estrutura orgânica definida pela instituição;

8- As funções de chefia e direcção de enfermagem são exercidas em comissão de serviço por enfermeiros ou enfermeiros com título de especialista;

9- Os lugares de coordenação de enfermeiros são providos através de recrutamento interno ou externo, preferencialmente entre enfermeiros com:

a) Pelo menos 5 anos de exercício profissional;

b) Avaliação de desempenho positiva, caso exista;

c) Competência comprovada no domínio da prática profissional.

10- O exercício pelos enfermeiros de funções de chefia é remunerado pelo nível de remuneração da categoria de 1.^a, com o acréscimo do subsídio inerente a funções de coordenação técnica, estabelecido pela instituição para a unidade que dirige;

11- Os actuais enfermeiros supervisores e enfermeiros-chefe mantêm-se na mesma categoria e funções, não podendo ser substituídos nas suas funções por enfermeiros em cargos de 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.

Fogueiros

Admissão:

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

Carreira:

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

Telefonistas

Carreira:

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

Trabalhadores administrativos

Admissão:

1- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de documentalista, escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto, recepcionista e secretário são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;

2- As condições de admissão para as profissões de caixa, chefe de escritório, chefe de departamento, chefe de secção, escriturário principal, subchefe de secção, guarda-livros e tesoureiro são as seguintes:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

3- Constitui condição de admissão para a profissão de contabilista a titularidade de adequado curso de ensino superior.

Estágio:

1- O ingresso nas profissões de escriturário, operador de computador, operador de máquinas auxiliares e recepcionista poderá ser precedido de estágio;

2- O estágio para escriturário terá a duração de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte;

3- Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio, este não poderá exceder um ano;

4- O estágio para operador de computador terá a duração de um ano;

5- O estágio para operador de máquinas auxiliares e recepcionista terá a duração de quatro meses.

Acesso e carreiras:

1- Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram;

2- A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de escriturário de 3.^a, escriturário de 2.^a, escriturário de 1.^a e escriturário principal;

3- Constitui requisito da promoção a escriturário de 2.^a, escriturário de 1.^a e escriturário principal 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 rececionista de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da agricultura

Admissão:

1- Constitui condição de admissão para a profissão de feitor a idade mínima de 18 anos;

2- As condições mínimas de admissão para a profissão de tractorista são:

a) Idade mínima de 18 anos;

b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores de apoio

Carreira:

1- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de acção directa, desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a e principal;

2- A carreira de trabalhador com a profissão de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliares de 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, 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 do QNQ, com correspondência na área de formação 762 (trabalho social e orientação) ou da titularidade de nível de qualificação superior, na mesma área;

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 17, de 8 de maio de 2006, detivessem a categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar de 1.^a, passaram a deter a categoria de ajudante de acção directa de 1.^a, mantendo a antiguidade na nova categoria.

Trabalhadores auxiliares (serviços gerais)

Carreira:

1- A profissão de trabalhador auxiliar (serviços gerais) passa a constituir uma carreira, desenvolvendo-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a;

2- Constitui requisito de promoção a trabalhador auxiliar (serviços gerais) de 2.^a, a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria anterior;

3- Constitui requisito de promoção a trabalhador auxiliar (serviços gerais) de 1.^a, a prestação de seis anos de bom e efectivo serviço, na categoria anterior;

4- Os trabalhadores auxiliares (serviços gerais) que actualmente se encontram integrados na carreira, transitam automaticamente para a nova estrutura de carreira, de acordo com o critério de antiguidade na actual carreira e categoria, passando os trabalhadores com a categoria de trabalhador auxiliar (serviços gerais) de 1.^a a integrar o nível remuneratório XVI da tabela A, de trabalhador auxiliar (serviços gerais) de 2.^a a integrar o nível remuneratório XVII da tabela A e de trabalhador auxiliar (serviços gerais) de 3.^a a integrar o nível remuneratório XVIII da tabela A, mantendo o trabalhador a contagem de tempo de serviço para efeitos da próxima promoção.

Trabalhadores do comércio e armazém

Admissão:

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

Carreira:

1- A carreira do trabalhador com a profissão de fiel de armazém desenvolve-se pelas categorias de fiel de armazém de 2.^a e 1.^a;

2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de fiel de armazém de 2.^a;

3- A carreira do trabalhador com a profissão de caixeiro desenvolve-se pelas categorias de caixeiro de 3.^a, 2.^a e 1.^a;

4- Constitui requisito de promoção a caixeiro de 2.^a e 1.^a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da construção civil

Aprendizagem e estágio:

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

2- O aprendiz com mais de 18 anos de idade tem um período mínimo de aprendizagem de 12 meses;

3- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem;

4- O período de tirocínio do praticante é de dois anos.

Acesso e carreira:

1- O praticante ascende à categoria mais baixa da carreira estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio;

2- A carreira do trabalhador com a profissão de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a;

3- Constitui requisito da promoção a carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosko ou cofragem, estucador, pedreiro e pintor de 2.^a a 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Auxiliar menor

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

Trabalhadores de farmácia - Profissionais da farmácia

Categorias profissionais:

1- As categorias profissionais são as seguintes:

a) Director técnico;

b) Farmacêutico;

c) Técnico de farmácia;

d) Ajudante técnico de farmácia (categoria residual);

e) Ajudante de farmácia (categoria residual);

f) Auxiliar de farmácia.

2- É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que tenha completado 3 anos na categoria anterior (ajudante de farmácia) no total 5 anos de prática, com um mínimo de 1250 dias de presença efetiva na farmácia, e que possui carteira profissional de ajudante técnico de farmácia mas que não possua a cédula profissional de técnico de farmácia, ao abrigo do Decreto-Lei n.º 320/1999 (categoria residual).

3- É praticante o trabalhador durante os primeiros dois anos de prática e até atingir 500 dias de presença efetiva na farmácia.

4- É ajudante de farmácia o trabalhador que tenha completado dois anos de prática na categoria anterior, com um mínimo de 500 dias de presença efetiva na farmácia e o que a lei considerar como tal (categoria residual).

Registo de prática:

1- A entidade empregadora é obrigada a enviar aos competentes serviços do Ministério da Saúde, para registo, em janeiro de cada ano, os documentos comprovativos do tempo de prática adquirida pelos trabalhadores ao seu serviço;

- 2- O registo cessa após o trabalhador ter atingido a categoria de ajudante técnico;
- 3- A entidade empregadora que não der cumprimento em devido tempo ao determinado no número 1 fica sujeita ao pagamento a favor do trabalhador de um quantitativo igual ao dobro da diferença entre a retribuição entretanto auferida e aquela a que o trabalhador tem direito;
- 4- O previsto no número anterior considera-se sem prejuízo de quaisquer multas administrativas a que no caso houver lugar.

Admissão:

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

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão:

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

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão:

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

Contagem do tempo de serviço:

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

Psicólogo, sociólogo

Carreira:

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

Trabalhadores gráficos

Aprendizagem e tirocínio:

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

3- O período de tirocínio do praticante é de quatro anos.

Acesso e carreira:

1- O praticante ascende à categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão logo que complete o tirocínio;

2- A carreira do trabalhador com a profissão de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a;

3- Constitui requisito de promoção a compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior;

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

Trabalhadores de hotelaria

Admissão:

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

a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;

b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

Aprendizagem:

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade terão um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses;

2- A aprendizagem para as profissões de cozinheiro, despenseiro e pasteleiro terá a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão;

3- A aprendizagem para as profissões de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano;

4- A aprendizagem para as profissões de empregado de quartos/camaratas/enfermarias e empregado de refeitório, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de seis meses;

5- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio:

1- O estágio para cozinheiro e pasteleiro terá a duração de quatro anos, subdividido em períodos iguais;

2- O estágio para despenseiro, empregado de balcão, empregado de mesa empregado de refeitório tem a duração de 12 meses;

3- O estágio para a profissão de empregado de quartos/camaratas/enfermarias tem a duração de seis meses.

Acesso e carreira:

1- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio;

2- O estagiário para cozinheiro e pasteleiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões;

3- As carreiras do trabalhador com a profissão de cozinheiro e pasteleiro desenvolvem-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a;

4- Constitui requisito da promoção a cozinheiro e pasteleiro de 2.^a e 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Aprendizagem:

1- Os trabalhadores admitidos com menos de 18 anos de idade têm um período de aprendizagem nunca inferior a 12 meses;

2- A aprendizagem para a profissão de costureira/alfaiate tem a duração de dois anos, independentemente da idade de admissão;

3- A aprendizagem para as profissões de engomador, lavadeiro e roupeiro, quando a admissão ocorra depois dos 18 anos, tem a duração de um ano;

4- O aprendiz ascenderá a estagiário logo que complete a aprendizagem.

Estágio:

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

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Aprendizagem e tirocínio:

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

Acesso e carreira:

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

Trabalhadores metalúrgicos

Aprendizagem e tirocínio:

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

Acesso e carreira:

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

Trabalhadores de panificação

Admissão:

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

- 1- A aprendizagem tem a duração de dois anos.

Aprendizagem:

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

Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

A) Técnicos superiores

Admissão:

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

Carreira:

1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal;

2- Constitui requisito de promoção a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.^a, 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

B) Técnicos

Admissão:

1- As condições de admissão para a profissão de impressor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Experiência profissional adequada.

2- As condições de admissão para as profissões de arquivista, encarregado de oficina, revisor, técnico de braille, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

3- Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

4- Constitui condição de admissão para a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação as habilitações legalmente exigidas para o exercício da profissão ou equiparadas.

Carreira:

1- A carreira do trabalhador com a profissão de revisor e tradutor desenvolve-se pelas categorias 2.^a, 1.^a e principal;

2- Constitui requisito da promoção a revisor e tradutor de 1.^a e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior;

3- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal;

4- Constitui requisito da promoção de 2.^a a 1.^a, a permanência de três anos de bom e efectivo serviço;

5- Constituem requisitos da promoção a monitor de actividades ocupacionais principal e monitor/formador de habilitação e reabilitação principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona;

6- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal;

7- Constitui requisito da promoção a monitor de 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço;

8- Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

C) Outros trabalhadores

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

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos

Admissão:

1- As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas ligeiros e de pesados são as exigidas por lei;

2- Constitui condição de admissão para a profissão de abastecedor, ajudante de motorista e encarregado a idade mínima de 18 anos;

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

Carreira:

1- A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de ligeiros e de motorista de pesados desenvolve-

ve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a;

2- Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.^a

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Admissão:

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

Carreira:

1- A carreira dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal;

2- Constitui requisito da promoção a 2.^a, 1.^a e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

B) Técnicos

Admissão:

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

Carreira:

1- A carreira dos trabalhadores de uma das profissões mencionadas, desenvolve-se pelas categorias 3.^a, 2.^a e 1.^a;

2- Constitui requisito da promoção a 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

C) Auxiliares técnicos

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

Reclassificações:

1- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica portadores de licenciatura e cédula profissional foram reclassificados, pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2015, da seguinte forma:

- O preparador de análises clínicas e o técnico de análises clínicas em técnico de análises clínicas e saúde pública;
- O técnico de audiometria em técnico de audiologia;
- O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;
- O electroencefalologista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;
- O técnico de ortóptica em ortoptista;
- O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;
- O radiografista em técnico de radiologia;
- O radioterapeuta em técnico de radioterapia;
- Os dietistas, técnicos de reabilitação/fisioterapeutas, técnicos de reabilitação/terapeutas da fala e técnicos de reabilitação/terapeutas ocupacionais detentores de licenciatura e cédula profissional mantêm a actual designação de categoria profissional.

2- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica com licenciatura e cédula profissional, reclassificados nos termos dos números anteriores, ou das profissões de técnico de anatomia patológica, técnico de medicina nuclear, técnico de saúde ambiental, higienista oral e técnico de prótese dentária terão contado o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de fevereiro de 2009 ou desde a data da conclusão de licenciatura, se posterior a essa data.

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

Trabalhadores sociais

Admissão:

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

2- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de mediação social a titularidade de licenciatura anterior ao Processo de Bolonha ou do 2.º ciclo de estudos superiores especializados, num caso ou noutro oficialmente reconhecidos, na área das ciências sociais e humanas;

3- Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:

a) 12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalentes;

b) Formação profissional específica.

4- Constituem condições de admissão para a profissão de mediador sociocultural:

a) 9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente.

2- Formação profissional conferente do nível II de qualificação profissional.

Carreira:

1- A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal;

2- Constitui requisito da promoção a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social, técnico superior de mediação social de 3.ª a 2.ª, de 2.ª a 1.ª e 1.ª a principal, a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior;

3- Os animadores culturais de grau I e os educadores sociais de grau I com licenciatura transitam para a nova categoria de técnicos superiores de animação sociocultural e técnicos superiores de educação social, contando o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de fevereiro de 2009, ou desde a data da conclusão da licenciatura, se posterior a essa data;

4- As categorias de animador cultural de grau II e de educador social de grau II passam a designar-se animador cultural e educador social, extinguindo-se as anteriores designações;

5- Os respectivos trabalhadores serão reclassificados em técnicos superiores de animação sociocultural e técnico superior de educação social, a partir da data em que adquiram o grau de licenciatura, ou 2.º ciclo de estudos superiores especializados nos termos do Processo de Bolonha e com efeitos a partir da mesma data;

6- A carreira do trabalhador com a profissão de agente familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª;

7- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de agente de educação familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social de 2.ª.

Outros trabalhadores

Cinema

Admissão:

1- As condições de admissão para a profissão de projeccionista são as seguintes:

a) Idade não inferior a 18 anos;

b) Habilitações profissionais adequadas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de bilheteiro a idade mínima de 18 anos.

Encarregados gerais

Admissão:

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

a) Idade não inferior a 21 anos;

b) Habilitações profissionais adequadas.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Arquitecto;

Assistente social;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Contabilista;
Dietista;
Director de serviços;
Director dos serviços clínicos;
Director técnico (farmácia);
Educador de infância;
Educador de estabelecimento com grau superior;
Enfermeiro;
Enfermeiro especialista;
Engenheiro técnico agrícola;
Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (electromecânica);
Enfermeiro-supervisor;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Gerontólogo;
Higienista oral;
Médico;
Médico especialista;
Ortopista;
Ortoprotésico;
Professor;
Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de análises clínicas e saúde pública;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;
Técnico de audiológia;
Técnico de cardiopneumologia;
Técnico de farmácia;
Técnico de medicina nuclear;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de prótese dentária;
Técnico de radiologia;
Técnico de radioterapia;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta;
Técnico de saúde ambiental;
Técnico superior de animação sociocultural;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora;
Técnico superior de educação social;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de mediação social;
Veterinário.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros:

Cardiografista;
Educador de infância;
Electroencefalografista;
Fisioterapeuta;
Radiografista;
Radioterapeuta;
Técnico de análises clínicas;
Técnico de audiometria;
Técnico de braille;
Técnico de cardiopneumografia;
Técnico de farmácia (cédula prof. s/licenciatura);
Técnico de locomoção;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de ortóptica de reabilitação;
Técnico ortoprotésico;
Terapeuta da fala;
Terapeuta ocupacional.

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

Caixeiro-encarregado;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado de armazém;
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de refeitório (hotelaria);
Encarregado de sector (serviços gerais);
Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);
Encarregado electricista;
Encarregado fiscal;
Encarregado geral;
Encarregados gerais (serviços gerais);
Encarregado (madeiras);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (rodoviários);
Encarregado (serviços gerais).

4- Profissionais altamente qualificados:**4.1- Administrativos, comércio e outros:**

Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Animador cultural;
Dietista;
Documentalista;
Educador social;
Educadora de infância com diploma;
Encarregado fiscal;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Enfermeiro sem curso de promoção;
Mediador sociocultural;
Monitor;
Monitor de CAO;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação;
Preparador de análises clínicas;

Professor sem magistério;
Revisor;
Secretário;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de actividades de tempos livres (ATL);
Tradutor.

4.2- Produção:

Desenhador-projectista;
Estereotipador;
Fotógrafo (gráficos);
Impressor (litografia);
Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeiras).

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:

Arquivista;
Caixa;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo;
Operador de computador.

5.2- Produção:

Amassador;
Bate-chapas;
Batedor de ouro em folha;
Bordadeira (tapeçarias);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de tosco ou cofragens;
Compositor manual;
Compositor mecânico (linotipista);
Encadernador;
Encadernador-dourador;
Estofador;
Estucador;
Fogueiro;
Forneiro;
Fotocompositor;
Fundidor-moldador em caixas;
Impressor (braille);
Impressor tipográfico;
Marceneiro;
Mecânico de madeiras;
Montador;
Oficial (electricista);
Pedreiro;
Perfurador de fotocomposição;
Pintor;
Pintor de móveis;
Polidor de móveis;
Serrador de serra de fita;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Restaurador de folhas;

Teclista monotipista;
Transportador.

5.3- Outros:

Ajudante de ação direta principal;
Ajudante de farmácia;
Ajudante de feitor;
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Cabeleireiro;
Chefe de compras/ecónomo;
Correeiro;
Cozinheiro;
Despenseiro;
Educador de estabelecimento sem grau superior;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;
Enfermeiro (sem curso de promoção);
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Ortopédico;
Parteira (curso de partos);
Pasteleiro;
Tractorista.

6- Profissionais 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 actividades ocupacionais;
Auxiliar de laboratório;
Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícolas);
Caseiro (agrícolas);
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de mesa;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de processamento de texto;
Maqueiro;
Projeccionista;

Sapateiro;
Telefonista;
Tratador ou guardador de gado.

6.2- Produção:

Ajudante de padaria;
Capataz (construção civil);
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Costureiro de encadernação;
Operador de máquinas (encadernação e acabamentos);
Operador manual (encadernação e acabamentos).

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:

Arrumador;
Auxiliar menor;
Contínuo;
Engomador;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-rondista;
Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
Lavadeiro;
Paquete (*);
Porteiro;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

(*) O 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).

4) Praticantes e aprendizes:

Ajudante de electricista;
Aprendiz;
Aspirante;
Estagiário;
Praticante;
Pré-oficial (electricista).

Profissões integráveis em dois níveis

1- Quadros superiores/quadros médios - Técnicos administrativos:

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

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

Chefe de serviços gerais (a).

3/5.2- Encarregados/profissionais qualificados - Comércio:

Caixeiro/chefe de secção.

3/5.3- Encarregados/profissionais qualificados - Produção:

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

3/5.4- Encarregados/profissionais qualificados - Outros:

Encarregado do sector de armazém.

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

Cobrador; Recepcionista.

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

Costureira/alfaiate.

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

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

ANEXO IV**Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração****A - Geral****Nível I:**

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

Nível II:

Assistente social principal;
Chefe de divisão;
Dietista principal (com licenciatura e cédula);
Enfermeiro especialista principal;
Enfermeiro principal;
Gerontólogo principal;
Higienista oral principal;
Ortoptista principal;
Ortoprotésico principal;
Psicólogo principal;
Sociólogo principal;
Técnico de análises clínicas e saúde pública principal;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica principal;
Técnico de audiologia principal;
Técnico de cardiopneumologia principal;
Técnico de farmácia principal;
Técnico de medicina nuclear principal;
Técnico de neurofisiologia principal;
Técnico de prótese dentária principal;
Técnico de radiologia principal;
Técnico de radioterapia principal;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta principal;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala principal;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional principal;
Técnico de saúde ambiental principal;
Técnico superior de educação social principal;
Técnico superior de animação sócio-cultural principal;
Técnico superior de mediação social principal;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora principal.

Nível III:

Assistente social de 1.ª;
Dietista de 1.ª (c/ licenciatura e cédula);
Director técnico (FARM);
Enfermeiro especialista de 1.ª;

Enfermeiro de 1.^a;
Gerontólogo de 1.^a;
Higienista oral de 1.^a;
Médico especialista;
Ortoptista de 1.^a;
Ortoprotésico de 1.^a;
Psicólogo de 1.^a;
Sociólogo de 1.^a;
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 1.^a;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 1.^a;
Técnico de audiologia de 1.^a;
Técnico de cardiopneumologia de 1.^a;
Técnico de farmácia de 1.^a;
Técnico de medicina nuclear de 1.^a;
Técnico de neurofisiologia de 1.^a;
Técnico de prótese dentária de 1.^a;
Técnico de radiologia de 1.^a;
Técnico de radioterapia de 1.^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)
Dietista de 2.^a (com licenciatura e cédula);
Enfermeiro de 2.^a;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Gerontólogo de 2.^a;
Higienista oral de 2.^a;
Médico (clínica geral);
Ortoptista de 2.^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 de farmácia de 2.^a;
Técnico de medicina nuclear de 2.^a;
Técnico de neurofisiologia de 2.^a;
Técnico de prótese dentária de 2.^a;

Técnico de radiologia de 2.^a;
Técnico de radioterapia de 2.^a;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 2.^a;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 2.^a;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 2.^a;
Técnico de saúde ambiental de 2.^a;
Técnico superior de animação sociocultural de 2.^a;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.^a;
Técnico superior de educação social de 2.^a;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de mediação social de 2.^a;
Veterinário.

Nível V:

Assistente social de 3.^a;
Dietista de 3.^a (com licenciatura e cédula);
Enfermeiro de 3.^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 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 secção (ADM);
Chefe de serviços;
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;
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;
Desenhador projectista;
Dietista de 1.^a;
Educador social de 1.^a;
Electroencefalografista de 1.^a;
Encarregado geral;
Fisioterapeuta de 1.^a;
Guarda-livros;
Pneumografista de 1.^a;
Preparador de análises clínicas de 1.^a;
Radiografista de 1.^a;
Radioterapeuta de 1.^a;
Técnico de actividades de tempos livres;
Técnico de análises clínicas de 1.^a;
Técnico de audiometria de 1.^a;
Técnico de cardiopneumografia de 1.^a;
Técnico de locomoção de 1.^a;
Técnico de neurofisiografia de 1.^a;
Técnico ortoprotésico de 1.^a;
Técnico de ortóptica de 1.^a;
Terapeuta da fala de 1.^a;
Terapeuta ocupacional de 1.^a.

Nível IX:

Agente de educação familiar de 2.^a;
Animador cultural;
Caixeiro-encarregado;
Cardiografista de 2.^a;
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 armazém;

Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Escriturário principal/ subchefe de secção (ADM);
Fisioterapeuta de 2.^a;
Mediador sociocultural;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação principal;
Monitor principal;
Pneumografista de 2.^a;
Preparador de análises clínicas de 2.^a;
Radiografista de 2.^a;
Radioterapeuta de 2.^a;
Técnico de análises clínicas de 2.^a;
Técnico de audiometria de 2.^a;
Técnico auxiliar de serviço social de 1.^a;
Técnico de cardiopneumografia de 2.^a;
Técnico de locomoção de 2.^a;
Técnico de neurofisiografia de 2.^a;
Terapeuta da fala de 2.^a;
Terapeuta ocupacional de 2.^a;
Técnico ortoprotésico de 2.^a;
Técnico de ortóptica de 2.^a

Nível X:

Ajudante de ação direta principal;
Caixeiro chefe de secção;
Cinzelador de metais não preciosos de 1.^a;
Chefe de equipa/oficial principal (EL);
Documentalista;
Dourador de ouro fino de 1.^a;
Ebanista de 1.^a;
Encarregado fiscal;
Encarregado de sector de armazém;
Encarregado geral de serviços gerais;
Entalhador de 1.^a;
Esteriotipador principal;
Fotógrafo de 1.^a;
Impressor (litografia) de 1.^a;
Monitor de 1.^a;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 1.^a;
Monitor de CAO principal;
Pintor-decorador de 1.^a;
Pintor de lisos (madeira) de 1.^a;
Revisor principal;
Secretário;
Subencarregado (MAD);
Subencarregado (MET);
Técnico auxiliar de serviço social de 2.^a;
Técnico de braille;
Técnico de reabilitação;
Tradutor principal.

Nível XI:

Ajudante de farmácia do 3.º ano (residual);
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;

Chefe de compras/ecónomo;
Cozinheiro de 1.^a;
Dourador de ouro fino de 2.^a;
Ebanista de 2.^a;
Encarregado de serviços gerais;
Encarregado de refeitório;
Enfermeiro sem curso de promoção;
Entalhador de 2.^a;
Escriturário de 1.^a;
Estereotipador de 1.^a;
Fotógrafo de 2.^a;
Impressor (litografia) de 2.^a;
Monitor de 2.^a;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 2.^a;
Monitor de CAO de 1.^a;
Motorista de pesados de 1.^a;
Ortopédico;
Parteira;
Pintor-decorador de 2.^a;
Pintor de lisos (madeira) de 2.^a;
Revisor de 1.^a;
Técnicos auxiliares de diagnóstico e terapêutica com autorização de exercício;
Tradutor de 1.^a.

Nível XII:

Ajudante de acção directa de 1.^a;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.^a;
Ajudante de farmácia do 2.º ano (residual);
Ajudante de feitor;
Arquivista;
Auxiliar de actividades ocupacionais com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;
Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Bate-chapas de 1.^a;
Batedor de ouro em folha de 1.^a;
Bordadeira (tapeçarias) de 1.^a;
Cabeleireiro;
Caixa;
Caixeiro de 1.^a;
Canalizador (picheleiro) de 1.^a;
Carpinteiro de 1.^a;
Carpinteiro de limpos de 1.^a;
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.^a;
Compositor manual de 1.^a;
Compositor mecânico (linotipista) de 1.^a;
Cozinheiro de 2.^a;
Despenseiro;
Dourador de ouro fino de 3.^a;
Electricista (oficial) de 1.^a;
Encadernador de 1.^a;
Encadernador-dourador de 1.^a;
Encarregado (ROD);
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de sector (serviços gerais);
Escriturário de 2.^a;

Estofador de 1.^a;
Estucador de 1.^a;
Fiel de armazém de 1.^a;
Fogueiro de 1.^a;
Fotocompositor de 1.^a;
Fotógrafo de 3.^a;
Fundidor-moldador em caixas de 1.^a;
Impressor (litografia) de 3.^a;
Impressor (*braille*);
Impressor tipográfico de 1.^a;
Marceneiro de 1.^a;
Mecânico de madeiras de 1.^a;
Monitor de CAO de 2.^a;
Montador de 1.^a;
Motorista de pesados de 2.^a;
Operador de computador de 1.^a;
Pasteleiro de 1.^a;
Pedreiro/trolha de 1.^a;
Perfurador de fotocomposição de 1.^a;
Pintor de 1.^a;
Pintor-decorador de 3.^a;
Pintor de lisos (madeira) de 3.^a;
Pintor de móveis de 1.^a;
Polidor de móveis de 1.^a;
Revisor de 2.^a;
Serrador de serra de fita de 1.^a;
Serralheiro civil de 1.^a;
Serralheiro mecânico de 1.^a;
Teclista monotypista de 1.^a;
Tradutor de 2.^a;
Transportador de 1.^a.

Nível XIII:

Ajudante de acção directa de 2.^a;
Ajudante de acção educativa de 1.^a;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.^a;
Ajudante de farmácia do 1.º ano;
Amassador;
Auxiliar de ação médica de 1.^a;
Auxiliar de actividades ocupacionais com cinco anos de bom e efectivo serviço;
Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço;
Bate-chapas de 2.^a;
Batedor de ouro em folha de 2.^a;
Bordadeira (tapeçarias) de 2.^a;
Caixeiro de 2.^a;
Canalizador (picheleiro) de 2.^a;
Carpinteiro de 2.^a;
Carpinteiro de limpos de 2.^a;
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.^a;
Cobrador;
Compositor manual de 2.^a;
Compositor mecânico (linotypista) de 2.^a;
Cozinheiro de 3.^a;
Electricista (oficial) de 2.^a;
Encadernador de 2.^a;
Encadernador-dourador de 2.^a;

Escriturário de 3.^a;
Estofador de 2.^a;
Estucador de 2.^a;
Fiel de armazém de 2.^a;
Fogueiro de 2.^a;
Forneiro;
Fotocompositor de 2.^a;
Fundidor-moldador em caixas de 2.^a;
Impressor tipográfico de 2.^a;
Marceneiro de 2.^a;
Mecânico de madeiras de 2.^a;
Montador de 2.^a;
Motorista de ligeiros de 1.^a;
Operador de computadores de 2.^a;
Operador de máquinas auxiliares principal;
Pasteleiro de 2.^a;
Pedreiro/trolha de 2.^a;
Perfurador de fotocomposição de 2.^a;
Pintor de 2.^a;
Pintor de móveis de 2.^a;
Polidor de móveis de 2.^a;
Serrador de serra de fita de 2.^a;
Serralheiro civil de 2.^a;
Serralheiro mecânico de 2.^a;
Teclista monotipista de 2.^a;
Tractorista;
Transportador de 2.^a.

Nível XIV:

Ajudante de acção directa de 3.^a;
Ajudante de acção educativa de 2.^a;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.^a;
Auxiliar de acção médica de 2.^a;
Auxiliar de actividades ocupacionais;
Auxiliar de educação;
Auxiliar em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens;
Bate-chapas de 3.^a;
Bordadeira (tapeçarias) de 3.^a;
Caixa de balcão;
Caixeiro de 3.^a;
Canalizador (picheleiro) de 3.^a;
Capataz (CC);
Carpinteiro de 3.^a;
Carpinteiro de limpos de 3.^a;
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.^a;
Compositor manual de 3.^a;
Compositor mecânico (linotipista) de 3.^a;
Costureiro de encadernação de 1.^a;
Operador de processamento de texto principal;
Electricista (oficial) de 3.^a;
Empregado de armazém;
Encadernador de 3.^a;
Encadernador-dourador de 3.^a;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;
Estagiário do 2.º ano (ADM);
Estofador de 3.^a;

Estucador de 3.^a;
Fogueiro de 3.^a;
Fundidor-moldador em caixas de 3.^a;
Impressor tipográfico de 3.^a;
Marceneiro de 3.^a;
Montador de 3.^a;
Motorista de ligeiros de 2.^a;
Operador de máquinas agrícolas;
Operador de máquinas auxiliares de 1.^a;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.^a;
Operador manual de 1.^a;
Pasteleiro de 3.^a;
Pedreiro/trolha de 3.^a;
Pintor de 3.^a;
Pintor de móveis de 3.^a;
Polidor de móveis de 3.^a;
Projeccionista;
Recepcionista principal;
Restaurador de folhas de 1.^a;
Serrador de serra de fita de 3.^a;
Serralheiro civil de 3.^a;
Serralheiro mecânico de 3.^a;
Teclista monotypista de 3.^a;
Telefonista principal;
Transportador de 3.^a;
Tratador ou guardador de gado.

Nível XV:

Ajudante de acção educativa de 3.^a;
Ajudante de cozinheiro com mais de 5 anos de bom e efectivo serviço;
Ajudante de enfermagem;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de acção médica de 3.^a;
Capataz;
Costureira/alfaiate;
Costureiro de encadernação de 2.^a;
Operador de processamento de texto de 1.^a;
Empregado de 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 de máquinas auxiliares de 2.^a;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.^a;
Operador manual de 2.^a;
Pré-oficial do 2.º ano (EL);
Recepcionista de 1.^a;
Restaurador de folhas de 2.^a;
Sapateiro;
Telefonista de 1.^a.

Nível XVI:

Abastecedor;
Ajudante de cozinheiro até cinco anos;
Ajudante de motorista;
Ajudante de padaria;

Auxiliar de acção médica de 3.^a;
Auxiliar de laboratório;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caseiro;
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Contínuo de 1.^a;
Costureiro de encadernação de 3.^a;
Empregado de balcão até cinco anos;
Empregado de mesa até cinco anos;
Empregado de refeitório até cinco anos;
Estagiário de operador de máquinas auxiliares;
Guarda ou guarda-rondista de 1.^a;
Maqueiro;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.^a;
Operador manual de 3.^a;
Operador de processamento de texto de 2.^a;
Porteiro de 1.^a;
Pré-oficial do 1.º ano (EL);
Recepcionista de 2.^a;
Restaurador de folhas de 3.^a ;
Telefonista de 2.^a;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) de 1.^a.

Nível XVII:

Ajudante do 2.º ano (EL);
Arrumador;
Contínuo de 2.^a;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Engomador;
Estagiário de recepcionista;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-rondista de 2.^a;
Hortelão ou trabalhador horto-floricola;
Jardineiro;
Lavadeiro;
Porteiro de 2.^a;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (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 (serviços gerais) de 3.^a

Nível XIX:

Estagiário (LAV e ROUP);
Estagiário do 1.º e 2.º anos (HOT);
Praticante do 1.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
Praticante do 1.º e 2.º anos (GRAF).

Nível XX:

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

Aprendiz do 2.º e 3.º anos (GRAF);

Auxiliar menor;

Paquete de 17 anos.

Nível XXI:

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

Paquete de 16 anos.

Notas:

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

3- Os trabalhadores auxiliares de serviços gerais que, a partir de 1 de janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço serão remunerados pelo nível XVII do anexo IV.

4- Os trabalhadores com a categoria de ajudante de acção directa, que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos níveis respectivos da tabela A do anexo V, acrescida de 8,1 %.

5- Os trabalhadores com as categorias de ajudante de acção educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, ajudante de ocupação e auxiliar de acção médica, que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos níveis respectivos da tabela A do anexo V, acrescida de 5,3 %.

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

7- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da alteração ao presente CCT, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2021, estavam classificados em prefeitos serão reclassificados em auxiliares de estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens, mantendo o nível remuneratório do nível XIV da tabela A.

8- A instituição assegurará o pagamento do certificado de registo criminal, relativamente aos trabalhadores legalmente obrigados a apresentá-lo, para o exercício das respetivas funções.

9- Regras de transição dos trabalhadores da carreira de enfermagem para a nova estrutura de carreira de enfermagem:

a) Os enfermeiros com mais de 3 anos de exercício na instituição são integrados no nível IV com a categoria de enfermeiro de 2.ª;
b) Os enfermeiros com 6 ou mais anos de exercício na instituição são integrados no nível III com a categoria de enfermeiro de 1.ª;
c) Os enfermeiros com 9 ou mais anos de exercício na instituição são integrados no nível II com a categoria de enfermeiro de principal;

d) Os enfermeiros com título de especialista com mais de 3 anos de exercício na instituição são integrados no nível II com a categoria de enfermeiro especialista principal.

10- Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato colectivo de trabalho, os trabalhadores que detenham a categoria de contabilista - Técnico oficial de contas, que sejam titulares de licenciatura reconhecida e que sejam objecto de certificação como tal pelo organismo de regulação da profissão, serão reclassificados em contabilista certificado, passando a integrar o nível remuneratório IV da tabela A, mantendo-se a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos previstos na presente convenção.

11- Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato colectivo de trabalho, os trabalhadores que integram a carreira de trabalhadores administrativos, na profissão de escriturários manterão as categorias mas serão enquadrados nos seguintes níveis remuneratórios definidos no anexo IV, mantendo a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos previstos no presente CCT:

a) Chefe de secção (ADM) - Nível remuneratório VII da tabela A;
b) Escriturário principal/sub. Chefe de secção(ADM) - Nível remuneratório IX da tabela A;
c) Escriturário de 1.ª - Nível remuneratório XI da tabela A;
d) Escriturário de 2.ª - Nível remuneratório XII da tabela A;
e) Escriturário de 3.ª - Nível remuneratório XIII da tabela A;
f) Estagiário de 2.º ano (ADM) - Nível remuneratório XIV da tabela A;
g) Estagiário de 1.º ano (ADM) - Nível remuneratório XV da tabela A.

12- Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato colectivo de trabalho, os trabalhadores que integram a carreira de trabalhadores de hotelaria, na profissão de cozinheiro manterão as categorias mas serão enquadrados nos seguintes níveis remuneratórios definidos no anexo IV, mantendo a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos previstos no presente CCT:

a) Cozinheiro-chefe - Nível remuneratório IX da tabela A;
b) Cozinheiro de 1.ª - Nível remuneratório XI da tabela A;
c) Cozinheiro de 2.ª - Nível remuneratório XII da tabela A;

d) Cozinheiro de 3.^a - Nível remuneratório XIII da tabela A.

13- Com a entrada em vigor da presente revisão do contrato colectivo de trabalho, os trabalhadores que integram a carreira de trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento, na profissão de motorista de pesados manterão as categorias mas serão enquadrados nos seguintes níveis remuneratórios definidos no anexo IV, mantendo a contagem de tempo de serviço para todos os efeitos previstos no presente CCT:

a) Motorista de pesados de 1.^a - Nível remuneratório XI da tabela A;

b) Motorista de pesados de 2.^a - Nível remuneratório XII da tabela A.

14- É eliminada a categoria profissional de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.^a, constante do nível remuneratório XV da tabela A, passando os trabalhadores a integrar a categoria profissional de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.^a, constante do nível remuneratório XIV da tabela A, mantendo a contagem de tempo de serviço para efeitos da próxima promoção.

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

Tabelas 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
I-A	29 ou mais	3 180,00 €
I-B	28	2 861,00 €
II	De 26/27	2 657,00 €
III	De 23 a 25	2 520,00 €
IV	De 20 a 22	2 165,00 €
V	De 16 a 19	2 049,00 €
VI	De 12 a 15	1 987,00 €

VII	De 8 a 11	1 833,00 €
VIII	De 4 a 7	1 584,00 €
IX	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
I-A	29 ou mais	2 629,00 €
I-B	28	2 516,00 €
II	De 26/27	2 472,00 €
III	De 23 a 25	2 430,00 €
IV	De 20 a 22	2 049,00 €
V	De 16 a 19	1 981,00 €
VI	De 12 a 15	1 833,00 €
VII	De 8 a 11	1 584,00 €
VIII	De 4 a 7	1 466,00 €
IX	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
I-A	29 ou mais	2 688,00 €
I-B	28	2 423,00 €
II	De 26/27	2 219,00 €
III	De 23 a 25	2 053,00 €
IV	De 20 a 22	1 930,00 €
V	De 16 a 19	1 764,00 €
VI	De 12 a 15	1 589,00 €
VII	De 8 a 11	1 508,00 €
VIII	De 4 a 7	1 241,00 €
IX	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- (Eliminada.)

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*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 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.

Lisboa, 26 de junho 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 Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

Elisabete dos Santos Costa Gonçalves, na qualidade de mandatária.*Orlando Sérgio Machado Gonçalves*, na qualidade de mandatário.*Susana Margarida Rodrigues Lemos*, na qualidade de mandatária.*Maria Helena Graça Freitas Martins*, na qualidade de mandatária.

Declaração

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

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

Depositado a 9 de outubro de 2025, a fl. 118 do livro n.º 13, com o n.º 270/2025, 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 a NORMAX - Fábrica de Vidros Científicos, L.^{da} e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM

Cláusula prévia

A presente revê e substitui as convenções publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2022 e n.º 27, de 22 de julho de 2024.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente AE obriga, por um lado, a empresa signatária, cuja actividade principal é a fabricação de vidros para laboratório e vidro científico, e, por outro, todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que se encontrem ao serviço da empresa, bem como os trabalhadores que se filiem durante o período de vigência do AE.

2- O presente AE é aplicável na área geográfica abrangida pelo distrito de Leiria.

3- O âmbito profissional é o constante dos anexos III e IV.

4- O presente AE abrange 1 empregador e 85 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente AE entra em vigor na data de publicação do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que vier inserido, produzindo, no entanto, as tabelas salariais e clausulado de expressão pecuniária efeitos a 1 de janeiro de 2025.

2- O presente AE será válido pelo prazo de um ano, mantendo-se, porém, em vigor até ser substituído por outro.

Cláusula 3.^a

Limitação às operações de fabrico

1- A empresa só pode contratar a efectivação de alguma ou algumas operações anexas ou complementares da sua produção se o fizer com empresas singulares ou colectivas legalmente constituídas.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se operações anexas ou complementares da produção, entre outras, a empalhação, pintura, gravação e artigos de laboratório.

CAPÍTULO II

Cláusula 4.^a

Admissão

1- A admissão de pessoal só poderá recair em indivíduos que tenham completado a idade mínima legal de admissão, possuam robustez física para o exercício da função a que se destinam, possuidores de carta de condução ou carteira profissional para o exercício das funções que as exijam e as habilitações mínimas legais, salvo, quanto a estas, para os trabalhadores que anteriormente à admissão já exercessem as mesmas funções, noutra empresa.

- 2- Na admissão, a empresa dará preferência aos diplomados com cursos adequados à função que vão exercer.
- 3- É obrigatório, no momento da admissão, que a empresa atribua ao trabalhador, por escrito, a respectiva categoria profissional.
- 4- Aos diplomados com curso oficial ou oficializado, adequado à função que vão exercer, ser-lhes-á atribuída, pelo menos, a categoria de praticante do 3.º ano.

Cláusula 5.ª

Período experimental

- 1- A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental por 60 dias. Os trabalhadores admitidos para postos de trabalho que envolvam grande complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade poderão ter o período experimental alargado até 180 dias, desde que esse prazo conste de contrato escrito.
- 2- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva e o tempo de serviço contar-se-á desde a data de admissão.
- 3- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que, por convite, admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquele convite.

Cláusula 6.ª

Mudança de empresa

Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada, deverá contar-se para todos os efeitos a data de admissão na primeira.

Cláusula 7.ª

Admissão para efeitos de substituição

A admissão de qualquer trabalhador em substituição de outro que se encontre impedido por doença, serviço militar obrigatório ou outro impedimento prolongado entende-se feita a termo e sob as condições fixadas na lei.

Cláusula 8.ª

Tempo de aprendizagem e prática

Em caso de admissão definitiva, o tempo de aprendizagem e prática, desde que comprovado, será contado desde o seu início e pode ser completado em uma ou várias empresas, na mesma categoria ou em categoria diversa, desde que, nesse último caso, a aprendizagem e prática sejam comuns.

Cláusula 9.ª

Inspecção médica

- 1- Pelo menos duas vezes por ano, com intervalos de seis meses, a empresa assegurará a inspecção de todos os trabalhadores menores de 18 anos e dos que trabalhem em ambientes mais sujeitos a riscos de doença profissional, nomeadamente no campo das pneumoconioses, sem qualquer encargo para estes.
- 2- A inspecção a que se refere o número anterior será efectuada uma vez por ano para os restantes trabalhadores e também sem qualquer encargo para estes.
- 3- A definição das situações consideradas mais sujeitas a riscos de doenças profissionais será feita por acordo entre a entidade patronal e os órgãos representativos dos trabalhadores na empresa, mediante proposta dos respectivos serviços de medicina do trabalho.

Cláusula 10.ª

Classificação

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados, de harmonia com as suas funções, nas categorias constantes do anexo.
- 2- A criação de novas categorias profissionais será da competência da comissão paritária, a solicitação de qualquer das partes.
- 3- As novas categorias profissionais deverão ser devidamente definidas e o seu preenchimento será feito por

titulares ao serviço da própria empresa, salvo em casos excepcionais, em que o recrutamento do titular não seja possível fazer-se de entre os trabalhadores ao serviço da empresa.

4- As novas categorias e suas definições consideram-se parte integrante deste contrato.

Cláusula 11.^a

Mapa de quotização sindical

1- A empresa procederá aos descontos nos salários dos trabalhadores e enviará aos sindicatos respectivos, em numerário, cheque ou vale de correio, até ao dia 20 do mês seguinte àquele a que respeitam, o produto da quotização sindical dos trabalhadores sindicalizados.

2- O produto da quotização será acompanhado de um mapa fornecido pelo sindicato ou de suporte informático, devidamente preenchido pela entidade patronal, do qual constarão o nome, número de sócio, categoria profissional, retribuição e valor da quotização de cada trabalhador sócio do sindicato e ainda os trabalhadores impedidos por doença, serviço militar ou outro.

Cláusula 12.^a

Quadro de densidades

Haverá sempre um condutor por cada máquina nas máquinas automáticas de produção de vidro cujo titular deva ter essa categoria profissional.

Cláusula 13.^a

Promoção e acesso

1- Sempre que a empresa, independentemente das promoções previstas nos números seguintes, tenha necessidade de promover trabalhadores a categorias superiores, observará os seguintes critérios:

- a) Competência;
- b) Zelo profissional e assiduidade;
- c) Antiguidade;
- d) Melhores habilitações literárias.

2- Com excepção dos metalúrgicos, os aprendizes serão obrigatoriamente promovidos a praticantes após terem cumprido 1 ano de aprendizagem.

3- O trabalhador com 18 ou mais anos de idade terá de ser admitido como praticante geral ou servente, sem prejuízo do disposto no número anterior. Porém, durante o período de 12 meses, o praticante poderá auferir, uma remuneração, intermédia entre o aprendiz e a de praticante do 1.º ano.

4- Os praticantes serão promovidos à categoria imediata no fim do período limite de prática.

5- Os escriturários B têm direito à passagem a escriturários A quando:

- a) Não exista diferença de apuramento técnico de execução e de grau de responsabilidade entre os trabalhadores A e B;
- b) Existindo aquela diferença, o trabalhador do grau B tenha quatro anos de prática naquela função e não lhe seja oposta objecção de inaptidão, como está regulado nas regras da promoção automática dos metalúrgicos.

CAPÍTULO III

Cláusula 14.^a

Obrigações da empresa

São obrigações da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da presente convenção;
- b) Garantir condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como as normas deste contrato e demais regulamentação interna sobre esta matéria, assegurando que os trabalhadores sejam instalados em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde, ambiente e na prevenção dos riscos de trabalho e de doenças profissionais;
- c) Acatar as deliberações das comissões paritárias em matéria da sua competência;
- d) Prestar às comissões paritárias, quando pedidos, todos os esclarecimentos relativos ao cumprimento deste contrato;
- e) Dispensar os trabalhadores para o exercício de cargos sindicais ou da comissão de trabalhadores e organismos coordenadores, nos termos da lei e da presente convenção;

f) Assegurar a igualdade de tratamento entre trabalhadores e trabalhadoras no acesso aos níveis superiores em toda a escala hierárquica;

g) Quando por necessidade de satisfação de produções excepcionais, as empresas podem recorrer à contratação de trabalhadores a termo, com prejuízo das empresas de aluguer de mão-de-obra (trabalho temporário), garantindo-lhes as condições constantes no presente acordo e na lei;

h) Dispensar os trabalhadores até seis horas por semana, de uma só vez ou fraccionadamente, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar, desde que tenham aproveitamento num dos dois anos lectivos imediatamente anteriores e não tenham perdido qualquer destes por faltas injustificadas;

i) Sempre que de um acidente de trabalho resultarem para o trabalhador consequências que lhe provoquem incapacidade temporária, garantir, a partir do 1.º dia e até ao limite de 180 dias, a retribuição normal daquele, pagando-lhe o que faltar para além do que receber de outras entidades responsáveis;

j) Ter e promover relações de trabalho correctas;

k) Não interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço;

l) Pôr à disposição dos trabalhadores o local mais adequado da empresa para reuniões gerais que pretendam efectuar;

m) Permitir a divulgação e afixação de todos os documentos enviados pela direcção do sindicato em local adequado;

n) Permitir a livre circulação dos elementos da direcção do sindicato nas instalações fabris, devendo estes fazer anunciar a sua entrada a quem no momento couber a responsabilidade da empresa. Porém, aqueles deverão contactar, sempre que possível, individualmente os trabalhadores;

o) No caso de a visita se verificar ao fim-de-semana ou num dia feriado, o sindicato fará uma comunicação prévia para o efeito, a qual será efectuada durante o horário normal de expediente, até ao último dia útil anterior à data em que se pretende fazer a visita;

p) Dar aos delegados sindicais as facilidades necessárias à execução das suas funções, pondo à sua disposição instalações para seu uso;

q) Promover cursos de especialização ou estágio visando a actualização ou especialização dos trabalhadores;

r) Fornecer aos trabalhadores toda a ferramenta necessária à execução da sua função.

Cláusula 15.^a

Obrigações dos trabalhadores

São obrigações dos trabalhadores:

a) Ter e promover relações de trabalho correctas, comparecendo ao serviço com assiduidade e realizando o trabalho com zelo e diligência;

b) Zelar pela conservação e boa utilização dos maquinismos, ferramentas e matérias-primas ou produtos que lhes sejam confiados;

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

d) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes deste contrato de trabalho e das normas que o regem;

e) Cumprir as disposições sobre segurança no trabalho;

f) Desempenhar, dentro das horas regulamentares do trabalho, o serviço do colega ausente por doença ou outras causas, sempre que assim o exijam motivos atendíveis da empresa;

g) Os trabalhadores que ocupem postos de trabalho de rendição individual não poderão abandonar o trabalho sem que os trabalhadores que se lhes seguem tenham comparecido, sendo esse trabalho pago como trabalho suplementar. O prolongamento atrás previsto só poderá exceder duas horas com o acordo do trabalhador ou em situações de prejuízo grave ou perigo iminente;

h) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção e negócio.

Cláusula 16.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

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

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue por forma a influir desfavoravelmente nas condições de trabalho próprias ou dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos admitidos por lei, com prévia comunicação ao sindicato;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 19.^a;

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

2- A prática, pela empresa, de qualquer acto em obediência ao disposto nas alíneas anteriores constitui violação das leis do trabalho, sendo como tal punida, e dará ao trabalhador a faculdade de rescindir com justa causa o contrato de trabalho.

Cláusula 17.^a

Pagamento dos dirigentes sindicais

1- Durante o tempo em que o dirigente sindical se mantiver no exercício das suas funções, nos termos da alínea e) da cláusula 14.^a, continuará a ser pago tal como se se mantivesse ao serviço da empresa.

2- Quando na empresa trabalharem dois ou mais dirigentes sindicais e estes estiverem, durante o mesmo período de tempo, ao serviço do sindicato, a empresa pagará apenas a retribuição respeitante àquele que o sindicato indicar, pagando este ao outro ou outros.

Cláusula 18.^a

Alteração da categoria profissional

1- Sempre que, por acordo ou em consequência de doença profissional, acidente de trabalho ou reconversão tecnológica, se imponha a alteração das funções do trabalhador, as empresas atribuirão a categoria de harmonia com as novas funções, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O trabalhador manterá o direito ao salário que auferia, salvo se à nova categoria couber retribuição superior.

3- A remuneração do trabalhador reconvertido para a categoria correspondente a grupo salarial inferior manter-se-á. Porém, nas revisões salariais seguintes apenas beneficiará de 50 % e 25 % dos aumentos verificados na actual categoria, respectivamente, nos 1.^o e 2.^o anos, até que a sua remuneração seja idêntica à dos restantes trabalhadores do grupo para que foi reconvertido.

Cláusula 19.^a

Transferência para outro local de trabalho

1- A empresa, salvo acordo do trabalhador, só o poderá transferir para outro local de trabalho se essa transferência não causar danos morais ou materiais ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- O disposto no número anterior não se aplica às transferências dentro da mesma unidade fabril, desde que o novo local de trabalho se situe na mesma localidade.

3- No caso de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador pode rescindir o contrato com justa causa, salvo se a empresa provar que da transferência não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

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

Cláusula 20.^a

Contrato a termo

Aos trabalhadores admitidos com contrato a termo será aplicado na totalidade este AE, nomeadamente categoria profissional, retribuição e horário de trabalho.

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados.

a) Para os trabalhadores do forno, o período normal de trabalho semanal, a partir de 1 de março de 2001, não poderá ser superior a trinta e sete horas e trinta minutos semanais.

2- O período de trabalho deve ser interrompido para descanso ou refeição por período não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

3- Quando as empresas tenham necessidade de organizar esquemas de horário diferentes dos que estão consagrados pelo uso, serão os mesmos estabelecidos de acordo com os trabalhadores e o sindicato e definidos em regulamento conforme a cláusula 72.^a

4- O trabalhador não deve executar trabalhos em empresa diferente daquela a que está ligado por contrato, sempre que nesta tenha já prestado as suas horas normais de trabalho.

5- Os motoristas e ajudantes de motorista terão um horário móvel ou fixo, podendo efectuar-se alteração de qualquer destes regimes desde que haja acordo entre o trabalhador e a empresa, sancionado pelo sindicato e autorizado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho. O registo de trabalho atrás referido será feito em livretes individuais fornecidos pelo sindicato.

6- Nenhum motorista pode conduzir um veículo mais de cinco horas consecutivas.

7- Todo o motorista terá direito a um descanso mínimo de dez horas consecutivas no decurso das vinte e quatro horas anteriores ao momento em que se inicie o período de trabalho diário.

Cláusula 22.^a

Trabalho suplementar

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

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

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado quando a empresa esteja na iminência de prejuízos graves ou se verifiquem casos de força maior.

Cláusula 23.^a

Obrigatoriedade

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

2- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

- a) Deficientes;
- b) Trabalhadora grávida, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos de idade inferior a 12 meses e trabalhadora lactante, se tal for necessário para a sua saúde ou a da criança;
- c) Menores;
- d) Trabalhadores-estudantes, mediante prova de incompatibilidade de horário.

Cláusula 24.^a

Limites

1- O trabalho suplementar previsto no número 2 da cláusula 22.^a fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Cento e sessenta horas de trabalho por ano, salvo autorização expressa do sindicato;
- b) Duas horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos dias feriados;
- d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

2- O trabalho suplementar previsto no número 3 da cláusula 22.^a não fica sujeito a quaisquer limites.

Cláusula 25.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar prestado em dia normal será remunerado com um acréscimo de 50 % na primeira hora, de 75 % na segunda e de 100 % nas seguintes.

2- As horas de trabalho suplementar que ultrapassem o limite estabelecido na alínea a) do número 1 da cláusula 24.^a serão remuneradas com um acréscimo de 250 %.

3- O trabalho suplementar efectuado para além das 20h00 ou antes das 8h00 será ainda acrescido da taxa legalmente estabelecida para o trabalho nocturno, do pagamento da refeição, com o valor constante na cláusula

34.^a, número 3, alínea a), quando ultrapasse as 20h00, e do assegurar do transporte aos trabalhadores, sempre que estes não possam recorrer ao transporte normal.

4- A prestação de trabalho suplementar nos termos da alínea g) da cláusula 15.^a confere ao trabalhador direito ao fornecimento gratuito de uma refeição, com o valor constante na cláusula 34.^a, número 3, alínea a), se este se mantiver ao serviço até ao horário normal desta.

5- O trabalho prestado em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado dá direito ao trabalhador a receber as horas que trabalhou com um acréscimo de 200 %, sem prejuízo da sua remuneração normal.

6- O trabalhador terá sempre direito ao pagamento do número de horas igual a meio dia de trabalho, pagas nos termos do número anterior, sempre que trabalhe até quatro horas em qualquer desses dias.

7- Os trabalhadores que prestem trabalho no Domingo de Páscoa recebem o tempo que trabalharam com o acréscimo de 200 % sobre a sua retribuição normal, além desta.

8- Aos trabalhadores que prestem trabalho nos dias de Ano Novo e de Natal será pago um subsídio especial de 63,70 €, por cada um destes dias.

9- No cálculo do valor do salário/hora, para efeitos de retribuição de trabalho suplementar, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$sh = \frac{12 \times \text{remuneração mensal}}{52 \times \text{número de horas semanais}}$$

10- O disposto nesta cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 26.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 30 dias seguintes.

3- No caso de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

4- Para além do disposto no número 1, o trabalhador terá sempre direito a um intervalo de nove horas, quando haja prestado trabalho suplementar após o período normal, sem prejuízo da sua retribuição normal.

5- O disposto nos números 1, 2 e 3 da presente cláusula aplica-se também aos trabalhadores em regime de turnos.

6- O trabalho suplementar aos feriados para os trabalhadores de turno é considerado, a partir do final do período normal de trabalho, conforme a escala de serviços.

Cláusula 27.^a

Remuneração do trabalho por turnos

1- Os trabalhadores em regime de turnos são remunerados da seguinte forma:

- Laboração contínua - Acréscimo de 25 %;
- Três turnos com folga fixa - Acréscimo de 20 %;
- Dois turnos com folga alternada - Acréscimo de 18 %;
- Dois turnos com folga fixa - Acréscimo de 15 %.

As percentagens dos acréscimos mensais são calculadas sobre o valor da remuneração mínima estabelecida para o grupo 4 da respectiva tabela.

2- O acréscimo referido no número 1 inclui a remuneração legalmente fixada para o trabalho nocturno.

3- Os trabalhadores que até à data da entrada em vigor do presente acordo estejam a receber no trabalho por turnos acréscimos superiores ao referido no número 1 desta cláusula continuam a receber os acréscimos que vinham recebendo.

4- Os acréscimos referidos no número 1 desta cláusula serão deduzidos na proporção respectiva pelos dias que o trabalhador faltar ao trabalho.

5- O trabalhador que tiver laborado em regime de turno mais gravoso, entendendo-se como mais gravoso aquele a que corresponde um subsídio de turno de valor superior, e passar, por conveniência da empresa, a

um regime de turno menos gravoso manterá, por um prazo igual àquele em que se manteve naquele regime de trabalho e com um limite máximo de seis meses, o direito a receber um subsídio de valor igual ao que auferiu enquanto prestou trabalho no regime de turno mais gravoso.

6- Nos casos previstos no número anterior e para efeitos de pagamento dos subsídios de férias e de Natal, observar-se-á o seguinte:

a) Subsídio de férias - Se o trabalhador tiver laborado durante os últimos 12 meses por um período igual ou superior a 180 dias seguidos ou interpolados em regime de turno mais gravoso, terá direito à integração no subsídio de férias do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos desde 1 de janeiro do mesmo ano;

b) Subsídio de Natal - Se o trabalhador tiver, desde 1 de janeiro a 31 de outubro, trabalhado em regime de turno mais gravoso por um período igual ou superior a 180 dias, seguidos ou interpolados, terá direito à integração no subsídio de Natal do valor integral do subsídio correspondente àquele regime de turno. Caso contrário, terá direito à integração do valor resultante da média ponderada dos subsídios de turno efectivamente auferidos entre 1 de janeiro e 31 de outubro.

CAPÍTULO IV

Cláusula 28.^a

Retribuições mínimas

1-

a) 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;

b) A retribuição compreende a remuneração de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie;

c) Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

2- A retribuição média do trabalhador é constituída pela remuneração de base prevista no número 3 desta cláusula, adicionada da média de todos os subsídios ou outras prestações regulares que lhe sejam devidos.

3- As remunerações mínimas de base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes das tabelas anexas.

4- No acto de pagamento da retribuição ou remuneração, juntamente com estas, a empresa entregará ao trabalhador o talão onde conste o nome completo, categoria, número de inscrição na caixa de previdência, período a que a retribuição corresponde, discriminação relativa ao trabalho extraordinário, a trabalho em dias de descanso semanal ou feriados, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 29.^a

Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias

Quando um trabalhador exerça, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 30.^a

Desempenho de outras funções

1- Sempre que um trabalhador desempenhe, por uma ou mais horas, outra função a que corresponda remuneração superior, tem direito a receber esta remuneração enquanto a desempenhar.

2- Se, por aplicação do número anterior, esses aumentos se mantiverem por um período de 90 dias seguidos ou 180 alternados, estes contados num período de dois anos, o trabalhador, quando regressar às suas anteriores funções, manterá o direito à média das remunerações auferidas nos três meses que lhe forem mais favoráveis.

3- Se o desempenho da função referida no número 1 se mantiver por um período de 180 dias seguidos ou 225 dias alternados, estes contados num período de cinco anos, o trabalhador adquirirá o direito não só à retribuição, como à categoria.

4- Para aquisição da categoria superior não conta o tempo em que o trabalhador esteve a substituir outro

trabalhador ausente por doença, acidente, serviço militar, férias ou deslocado para substituição pelos motivos enunciados.

5- A empresa informará o trabalhador que estiver em situação de desempenho de outra ou outras funções do tipo de função e da previsão da sua duração e das razões do mesmo desempenho.

Cláusula 31.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores, independentemente da sua antiguidade, têm o direito a receber, na época do Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição.

2- No ano de admissão, os trabalhadores receberão o subsídio referido no número anterior na parte proporcional ao tempo decorrido desde a data da admissão.

3- Findo o contrato, os trabalhadores receberão a parte do subsídio proporcional ao tempo decorrido.

4- No ano em que forem incorporados no serviço militar, estiverem doentes ou tenham estado de licença sem vencimento, os trabalhadores receberão o subsídio com base no tempo de trabalho prestado.

5- No ano em que regressarem do cumprimento do serviço militar, os trabalhadores receberão sempre por inteiro o subsídio desse ano, desde que o regresso se dê em ano diferente do da incorporação.

6- Para os trabalhadores com retribuição variável, o subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato, se for inferior.

7- O subsídio de Natal será pago até ao dia 15 de dezembro ou até ao último dia útil imediatamente anterior.

Cláusula 32.^a

Cantinas em regime de auto-serviço

1- As empresas deverão criar cantinas que, em regime de auto-serviço, forneçam aos trabalhadores uma refeição, desde que estes prestem trabalho em, pelo menos, metade do respectivo período normal de trabalho.

2- Enquanto não existirem cantinas a funcionar, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 8,35 €.

3- Este subsídio é devido por dia de trabalho prestado, nos termos do número 1.

4- No caso de se reconhecer a inviabilidade do funcionamento das cantinas, os trabalhadores terão direito, nas mesmas condições, ao subsídio estabelecido no número 2, podendo este ser substituído por qualquer outra forma de compensação, mediante acordo a estabelecer entre a empresa e a maioria dos trabalhadores interessados.

5- O subsídio pecuniário será devido com referência aos dias efectivos de trabalho, sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO V

Cláusula 33.^a

Deslocações - Pequenas deslocações

1- São pequenas deslocações para efeito do disposto nesta cláusula e nas seguintes as que permitam a ida e o regresso no mesmo dia dos trabalhadores à sua residência habitual.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada ao local de destino até à partida desse mesmo local.

Cláusula 34.^a

Direitos especiais

1- A empresa, respeitadas as condições do número seguinte, poderá, para o efeito de deslocação até ao local de trabalho que não seja o habitual, estipular horas de apresentação anterior à habitual, até ao máximo de uma hora.

2- Os trabalhadores terão direito, nas deslocações a que se refere esta cláusula:

a) Ao pagamento das despesas de transporte, na parte que exceda o montante por eles normalmente gasto quando prestam serviço no local de trabalho ou, não existindo, na sede da empresa;

b) Ao pagamento da refeição, com o valor constante no número 3, alínea a), desta cláusula, sempre que o trabalhador fique impossibilitado de a tomar nas condições de tempo e lugar em que normalmente o faz;

c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, na parte em que exceda o período normal de deslocação, nos termos da cláusula 25.^a As fracções de tempo inferiores a meia hora serão contadas sempre como meia hora.

3- Para além do estipulado nas alíneas do número anterior, os motoristas e ajudantes terão ainda direito:

a) Ao pagamento, mediante factura, de todas as refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas na alínea seguinte ou fora do local para onde foram contratados, até um máximo de 4,87 € por pequeno-almoço ou ceia e de 13,60 € por almoço ou jantar, que não é acumulável com o subsídio de refeição;

b) O início e fim do almoço e do jantar têm de verificar-se, respectivamente, entre as 11h30 e as 14h00 e entre as 19h00 e as 21h00;

c) O trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que inicie o trabalho até às 7h00, inclusive;

d) O trabalhador tem direito à ceia sempre que esteja ao serviço em qualquer período entre as 0h00 e as 5h00.

4- No caso de o trabalhador se deslocar autorizadamente em serviço em viatura própria, tem direito ao pagamento de 0,34 € por quilómetro.

Cláusula 35.^a

Grandes deslocações no Continente e Regiões Autónomas

Os trabalhadores terão direito, além da retribuição normal, nas deslocações no Continente e Regiões Autónomas:

a) A um subsídio de 0,9 %, por dia, da remuneração estabelecida para o grupo 4;

b) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação durante o período da deslocação;

c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera para além do período normal, nos termos da cláusula 25.^a;

d) A um período suplementar de descanso correspondente a dois dias úteis por cada 30 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens suportadas pela empresa quando se trate de trabalho no Continente;

e) A um período suplementar de descanso correspondente a 2 dias úteis por cada 60 consecutivos de deslocação, destinados a visitar os familiares que com eles coabitam, sendo as despesas desta ou destas viagens totalmente suportadas pela empresa quando se trate de trabalho nas Regiões Autónomas;

f) A um seguro de acidentes pessoais no valor de 25 000,00 € enquanto estiver na situação de deslocado.

Cláusula 36.^a

Tempo de cumprimento

A retribuição será paga num dos três últimos dias úteis de cada mês, salvo acordo em contrário entre os trabalhadores e a empresa e sem prejuízo do que estiver a ser praticado.

Cláusula 37.^a

Descanso semanal

1- Salvo as excepções expressamente previstas no presente AE, o trabalhador não integrado em regime de turnos tem direito a dois dias de descanso por semana, sábado e domingo, sendo este último o de descanso semanal obrigatório.

2- Sendo o trabalho prestado em regime contínuo, os turnos devem ser organizados de modo que os trabalhadores de cada turno tenham dois dias de descanso (em média quarenta e oito horas) após cinco ou seis dias de trabalho consecutivo.

3- A empresa deverá fazer coincidir, periodicamente, com o sábado e o domingo os dois dias de descanso semanal para os trabalhadores integrados em turnos.

Cláusula 38.^a

Feridos

1- São feriados:

a)

1 de Janeiro;

18 de Janeiro;

Sexta-Feira Santa;

25 de Abril;

1 de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;
25 de Dezembro;

b) O dia que em cada concelho for feriado municipal ou, na falta deste, o dia de Quinta-Feira de Ascensão ou outro com significado local.

2- A Terça-Feira de Carnaval poderá ser considerada como dia de descanso.

Cláusula 39.^a

Férias

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

2- No ano civil da admissão e findo o período de experiência, os trabalhadores terão direito a dois dias e meio de férias por cada mês de trabalho a efectuar até 31 de dezembro, desde que admitidos no 1.º semestre. Estas férias poderão ser gozadas até ao fim do ano.

3- A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar a época de férias entre 1 de junho e 31 de outubro.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço na mesma empresa e vivam em economia comum deverá ser concedido o gozo simultâneo de férias.

5- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias antes da sua incorporação; sempre que não seja possível ao trabalhador gozar férias, a empresa pagará a remuneração respeitante a estas e o respectivo subsídio.

6- Os trabalhadores que regressarem do serviço militar em ano diferente do da incorporação terão direito a gozar 22 dias de férias e a receber o respectivo subsídio.

7- Em caso de impedimento prolongado que impossibilite o trabalhador de gozar parcial ou totalmente as férias no ano civil em que se apresente, estas e o respectivo subsídio serão pagos, salvo se o trabalhador pretender gozá-las nos três primeiros meses do ano seguinte.

8- Cessado o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição correspondente aos períodos de férias vencidas e respectivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição correspondente ao período de férias e o respectivo subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

Cláusula 40.^a

Subsídio de férias

1- Sem prejuízo do estabelecido no número 6 da cláusula 27.^a, antes do início das férias e em conjunto com a retribuição correspondente, a empresa pagará aos trabalhadores um subsídio equivalente à retribuição mensal.

Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectue até ao início das férias.

2- Os trabalhadores que gozem férias ao abrigo do disposto no número 2 da cláusula anterior terão um subsídio de valor igual ao do período de férias que gozarem.

3- O subsídio será calculado com base na retribuição média dos últimos seis meses ou do tempo decorrido desde o início do contrato se for inferior, sem prejuízo do disposto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 41.^a

Marcação de férias

1- A empresa é obrigada a afixar, para conhecimento dos trabalhadores, até 31 de março de cada ano, o plano de férias.

2- Sempre que as conveniências da produção o justifiquem, a empresa pode, para efeitos de férias, encerrar total ou parcialmente os seus estabelecimentos, desde que a maioria dos trabalhadores do sector ou sectores a encerrar dê parecer favorável.

Cláusula 42.^a**Interrupção de férias**

1- Sempre que um período de doença, devidamente comprovada, coincida, no todo ou em parte, com o período das férias, estas considerar-se-ão como não gozadas na parte correspondente ao período de doença.

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

Cláusula 43.^a**Sanções**

1- Quando a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias, pagará aos trabalhadores, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e o respectivo subsídio.

2- Quando a empresa, culposamente, não dê cumprimento ao disposto na cláusula 40.^a, pagará ao trabalhador o triplo do subsídio.

CAPÍTULO VII**Cláusula 44.^a****Definição da falta**

Falta é a ausência durante um dia completo de trabalho.

Cláusula 45.^a**Ausência inferior a um dia de trabalho**

1- As ausências não justificadas de duração inferior a um dia de trabalho só constituem falta desde que o somatório dessas ausências perfaça um dia de trabalho.

2- Para efeitos de desconto de ausência inferior a um dia, prevista no número anterior aplica-se a seguinte fórmula:

$$V/\text{hora} = \frac{V/\text{dia}}{n}$$

em que n é o número de horas de trabalho diário de cada trabalhador.

Cláusula 46.^a**Participação da falta**

1- Toda a falta que resulte de situação não previsível deve ser participada à empresa, salvo nos casos de impossibilidade em fazê-lo, no próprio dia e no início do período de trabalho.

2- As faltas previsíveis devem ser comunicadas com antecedência nunca inferior a cinco dias, salvo comprovada impossibilidade de o fazer.

Cláusula 47.^a**Tipos de falta**

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- É justificada a falta que resulte de qualquer das situações previstas nas alíneas do número 1 da cláusula 48.^a

3- A empresa poderá conceder, a pedido dos trabalhadores, licenças sem retribuição, devendo o pedido e correspondente autorização constar de documento escrito.

Cláusula 48.^a**Faltas justificadas**

1- Consideram-se justificadas as faltas que resultem de:

a) Impossibilidade de prestar trabalho por facto para o qual o trabalhador de modo nenhum haja contribuído, nomeadamente em resultado de cumprimento de obrigações legais ou pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do seu agregado familiar em caso de acidente ou doença, até 10 dias por ano.

A partir de 1 de janeiro de 1993, o pagamento dos dias referidos nesta alínea passará a ser o regulamento na legislação específica;

b) Prática de actos necessários ao exercício de funções em sindicatos, comissões paritárias ou instituições de previdência, dentro dos limites de tempo estabelecidos na lei e no AE;

c) Casamento, durante 11 dias úteis consecutivos;

d) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, pais, filhos, genros, noras, sogros e sogras, padrastos, madrastas e enteados, durante cinco dias consecutivos;

e) Falecimento de netos, avós, bisnetos, bisavós, irmãos e cunhados, durante dois dias consecutivos;

f) Prestação de provas de avaliação ou exame em estabelecimento de ensino oficial, durante os dias em que se efectuarem as provas e no dia imediatamente anterior;

g) Autorização prévia ou posterior da entidade patronal.

2- Os prazos previstos nas alíneas d) e e) contam-se a partir do dia imediato ao conhecimento do acontecimento. O trabalhador manterá, porém, o direito à remuneração do tempo que porventura haja perdido no dia em que do mesmo teve conhecimento.

3- Quando se prove que o trabalhador fez invocação falsa de alguma destas situações ou não as comprove quando solicitado, considera-se injustificada a falta, ficando o trabalhador sujeito a acção disciplinar.

Cláusula 48.^a-A

Licença parental

1- Por ocasião do nascimento de filho/a, o pai tem direito a licença parental exclusiva de 15 dias úteis, nos 30 dias seguintes ao nascimento de filho/a, com carácter obrigatório.

Este número de dias é acrescido de mais 10 dias úteis, a gozar em simultâneo com a licença parental inicial da mãe.

2- Em caso de partilha do gozo da licença parental inicial, a mãe e o pai informam as respectivas entidades patronais até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando declaração conjunta.

3- Em caso de incapacidade física ou psíquica da mãe ou por morte desta, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 30 dias.

4- Se a morte, ou incapacidade física ou psíquica de um dos progenitores, ocorrer durante o gozo da referida licença, o sobrevivente tem direito a gozar o remanescente desta.

Cláusula 49.^a

Faltas justificadas sem remuneração

Consideram-se justificadas sem direito a remuneração as faltas que resultem de:

a) Exercício de funções em associações sindicais, instituições de previdência ou comissões de trabalhadores fora do tempo de crédito concedido por lei, salvo o disposto na cláusula 17.^a

Cláusula 50.^a

Consequências da falta

1- A falta justificada não tem qualquer consequência para o trabalhador, salvo o disposto na cláusula 17.^a

2- A falta injustificada dá à empresa o direito de descontar na retribuição a importância correspondente à falta ou faltas ou, se o trabalhador o preferir, a diminuir de igual número de dias o período de férias. Quando se verifique frequência deste tipo de faltas, pode haver procedimento disciplinar contra o faltoso.

3- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do fixado neste AE.

4- Sempre que um trabalhador falte injustificadamente no dia ou meio-dia imediatamente anterior ou seguinte ao dia de descanso ou feriado, perde também a retribuição referente a esse dia ou meio-dia.

CAPÍTULO VIII

Cláusula 51.^a

Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Quando um trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre previdência.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar.

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

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

Cláusula 52.^a

Regresso do trabalhador

1- Findo o impedimento, o trabalhador disporá de 15 dias para se apresentar na empresa, a fim de retomar o trabalho. Se o não fizer, poderá perder o direito ao lugar.

2- A empresa não pode opor-se a que o trabalhador retome imediatamente o trabalho.

Cláusula 53.^a

Encerramento temporário por facto não imputável ao trabalhador

1- No caso de encerramento temporário da empresa ou diminuição de laboração por facto não imputável aos trabalhadores, estes manterão todos os direitos e regalias decorrentes desta convenção ou das leis gerais do trabalho, nomeadamente a retribuição normal, nos termos em que estavam a ser verificados.

2- Os trabalhadores manterão os direitos e regalias nas condições do número anterior, mesmo que a situação que levou ao encerramento ou à diminuição da laboração seja devida a caso fortuito, de força maior ou *in labor*, salvo no tocante à retribuição, que poderá ser reduzida em 20 % se o trabalhador não tiver de comparecer ao trabalho.

CAPÍTULO IX

Extinção da relação de trabalho

Cláusula 54.^a

Causas de extinção do contrato de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Revogação por acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjunturais relativas à empresa.

Cláusula 55.^a

Revogação por acordo das partes

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo.

2- A cessação constará de documento assinado pelo trabalhador e pela empresa e dele será enviada cópia ao sindicato.

Cláusula 56.^a**Caducidade**

O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 57.^a**Despedimento promovido pela entidade empregadora**

- 1- Ocorrendo justa causa, a entidade empregadora pode despedir o trabalhador.
- 2- A verificação de justa causa invocada contra o trabalhador depende sempre de processo disciplinar, elaborado segundo o disposto na lei.

Cláusula 58.^a**Justa causa**

- 1- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:
 - a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
 - b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
 - c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
 - d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou postos de trabalho que lhe esteja confiado;
 - e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
 - f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
 - g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
 - h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
 - i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
 - j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
 - k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
 - l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
 - m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.
- 2- Sendo o despedimento declarado ilícito, a entidade empregadora será condenada:
 - a) No pagamento da importância correspondente ao valor das retribuições que o trabalhador deixou de auferir desde a data do despedimento até à data da sentença;
 - b) Na reintegração do trabalhador, sem prejuízo da sua categoria e antiguidade.
- 3- Em substituição da reintegração pode o trabalhador optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para o efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 59.^a**Cessação com justa causa por iniciativa do trabalhador**

- 1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2- Constituem justa causa, além de outros, os seguintes factos:
 - a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
 - b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
 - c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador;
 - d) A falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
 - e) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;

- f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- g) Aplicação de sanção abusiva;
- h) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- i) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

3- A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos nas alíneas d) a i) do número anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do número 3 da cláusula 58.^a

Cláusula 60.^a

Denúncia unilateral por parte do trabalhador

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

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso será de um mês.

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

4- Podem se dispensados do referido aviso a trabalhadora que se encontre em estado de gravidez e o trabalhador que tenha de se despedir por motivos graves e devidamente comprovados da sua vida privada.

CAPÍTULO X

Cláusula 61.^a

Mulheres trabalhadoras

1- A empresa assegurará às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo.

2- É garantida a igualdade salarial entre trabalhadores e trabalhadoras, assegurando-se o princípio de «salário igual para trabalho igual ou de igual valor».

3- São ainda assegurados às mulheres os seguintes direitos:

a) A empresa é obrigada a assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, garantindo a necessária formação e informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes.

Cláusula 61.^a-A

Amamentação e aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de dois períodos diários de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

2- No caso de não haver lugar a amamentação, qualquer dos progenitores tem direito a dispensa de dois períodos diários de uma hora cada, de acordo com o interesse da criança, salvo se outro regime for acordado com a empresa, até o filho perfazer 1 ano de idade.

Cláusula 61.^a-B

Protecção da parentalidade

A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo da licença parental inicial exclusiva da mãe e da licença parental inicial exclusiva do pai.

Cláusula 62.^a

Trabalho de menores

1- A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2- A entidade patronal é obrigada, na medida das suas possibilidades, a exercer sobre os trabalhadores menores uma acção constante de formação profissional, bem como a colaborar na acção que, no mesmo sentido, o Estado procurará desenvolver através dos serviços próprios ou em conjugação com as empresas.

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 63.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO XII

Cláusula 64.^a

Higiene e segurança no trabalho

1- A entidade patronal terá de instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, nomeadamente fornecendo aos trabalhadores leite, luvas, aventais e outros objectos necessários.

2- O refeitório previsto na alínea *b*) da cláusula 14.^a a terá de existir independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, salvo se os trabalhadores da empresa acordarem na sua inutilidade.

3- A empresa dotará as suas instalações com vestiários e lavabos para uso dos seus trabalhadores.

4- Na empresa haverá uma comissão de segurança, com as atribuições constantes do número 7 desta cláusula.

5- A comissão de segurança será composta por três membros efectivos e dois suplentes, eleitos pelos trabalhadores.

6- A comissão poderá ser coadjuvada, sempre que o necessite, por peritos, nomeadamente o médico de trabalho.

7- A comissão de segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho, verificando o cumprimento das disposições legais e outras sobre higiene e segurança no trabalho;

b) Solicitar e apreciar sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

c) Promover a consciencialização dos trabalhadores no sentido de os levar a aceitar voluntariamente as normas sobre higiene e segurança;

d) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

e) Apresentar recomendações à administração da empresa, destinadas a evitar acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança.

8- A empresa deverá assegurar a rápida concretização das recomendações apresentadas pela comissão de segurança.

Cláusula 65.^a

Médico do trabalho

Todas as empresas com mais de 75 trabalhadores terão obrigatoriamente ao seu serviço um médico, a quem competirá:

a) Exames médicos que, em função do exercício da actividade profissional, se mostrem necessários, tendo particularmente em vista os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) A vigilância das condições do local de trabalho e instalações anexas, na medida em que possam afectar a saúde dos trabalhadores, propondo as medidas correctivas que entenda necessárias;

c) A obtenção e fornecimento à comissão de segurança de dados sobre o estado sanitário das instalações da empresa;

d) Colaborar com a comissão de segurança na consciencialização dos trabalhadores sobre matéria de higiene e segurança;

e) Elaborar e apresentar as propostas a que alude higiene e segurança no trabalho o número 3 da cláusula 9.^a

Cláusula 66.^a**Designação do médico**

Os médicos do trabalho serão escolhidos pelas empresas, comunicando o seu nome ao sindicato.

Cláusula 67.^a**Independência do médico**

Os médicos do trabalho devem exercer as suas funções com inteira independência técnica.

CAPÍTULO XIII

Das comissões paritáriasCláusula 68.^a**Constituição**

1- É constituída uma comissão paritária formada por três representantes de cada uma das partes outorgantes, que poderão ser assessorados.

2- Por cada representante efectivo será designado um suplente, que substituirá aquele nas suas faltas ou impedimentos.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE os nomes dos respectivos representantes efectivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

Cláusula 69.^a**Atribuições**

Para além das atribuições referidas no presente AE, caberá ainda à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições do presente AE;
- b) Integrar casos omissos.

Cláusula 70.^a**Normas de funcionamento**

1- A comissão paritária funcionará em local a indicar alternadamente por cada uma das partes.

2- A comissão paritária reunirá sempre que seja convocada, por escrito, por uma das partes, com a antecedência mínima de oito dias e com a apresentação de uma proposta de agenda de trabalhos.

3- No final de cada reunião será lavrada e assinada a respectiva acta.

Cláusula 71.^a**Deliberações**

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes.

2- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente AE e serão depositadas e publicadas nos termos previstos na lei para as convenções colectivas, após o que serão automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores.

CAPÍTULO XIV

Regulamentos internosCláusula 72.^a

1- A empresa, por um lado, e a associação sindical representativa, por outro, poderão acordar entre si regu-

lamentos internos que integrem a matéria insuficientemente regulamentada ou não prevista neste AE.

2- Os regulamentos previstos no número anterior terão os mesmos efeitos jurídicos que o presente AE.

CAPÍTULO XV

Sanções disciplinares

Cláusula 73.^a

Princípio geral

1- O poder disciplinar compete à empresa.

2- A empresa só poderá aplicar qualquer sanção disciplinar após audição do trabalhador ou instauração de processo disciplinar.

Cláusula 74.^a

Sanções

1- Sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador em matéria disciplinar, a empresa só pode aplicar as seguintes sanções:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalhador até seis dias;
- d) Suspensão do trabalhador até 12 dias;
- e) Despedimento.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção, implicando a aplicação das sanções previstas nas alíneas c), d) e e) do número anterior, obrigatoriamente, e instauração prévia de processo disciplinar escrito.

3- A infracção disciplinar prescreve:

- a) Logo que cesse o contrato de trabalho;
- b) Ao fim de um ano a contar a partir do momento em que teve lugar;
- c) Ao fim de seis meses a partir do momento em que a empresa dela tiver conhecimento, desde que, neste caso, envolva responsabilidade criminal;
- d) A prescrição suspende-se com a instauração do processo disciplinar.

4- As empresas deverão comunicar ao sindicato a aplicação das penalidades previstas nas alíneas b), c), d) e e) do número 1 desta cláusula no prazo de cinco dias após a aplicação e os motivos que a determinaram.

Cláusula 75.^a

Sanções abusivas

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

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deve desobediência, nos termos legais;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em sindicatos, caixas de previdência, comissões de trabalhadores e comissões paritárias;
- d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até dois anos após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e d) do número anterior ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea c) do mesmo número ou da data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer.

3- Se a empresa aplicar a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de cinco anos as funções referidas na alínea c) do número 1 alguma sanção sujeita a registo nos termos legais, deve comunicar o facto, fundamentando-o, ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 76.^a

Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas a), b) e d) do número 1 da

cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações seguintes:

a) Tratando-se de suspensão, a indemnização nunca será inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Tratando-se de despedimento, a indemnização nunca será inferior ao dobro da normal.

2- Se a empresa aplicar alguma sanção abusiva no caso previsto na alínea c) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador pelo dobro dos mínimos fixados nas alíneas a) e b) do número anterior.

CAPÍTULO XVI

Do controlo operário

Cláusula 77.^a

Princípio geral

1- Aos trabalhadores é assegurado o direito de controlarem a gestão da empresa.

2- O controlo operário da gestão da empresa será exercido pela comissão de trabalhadores, a quem a empresa fornecerá, obrigatoriamente, todos os elementos de que necessite para o desempenho da sua função.

CAPÍTULO XVII

Das regalias anteriores

Cláusula 78.^a

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, nível ou classe profissional e, bem assim, a diminuição da retribuição ou a suspensão de quaisquer direitos e regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidos no âmbito da empresa ou decorrentes de contrato individual de trabalho, salvo os casos regulamentados neste AE.

Cláusula 79.^a

Declaração de maior favorabilidade

Com a entrada em vigor do presente AE, que se considera globalmente mais favorável, ficam revogados os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis aos trabalhadores por ele abrangidos.

Cláusula 80.^a

Formação profissional

A empresa, individualmente ou em conjunto com outras empresas ou com os centros de formação profissional, fomentará a organização de um plano de formação e reciclagem, que deverá ter em atenção as suas prioridades e necessidades.

O trabalhador não pode recusar-se à frequência de cursos de formação profissional para os quais seja indigitado pela empresa dentro do horário normal de trabalho.

Cláusula 81.^a

Cláusula transitória

Sempre que seja necessária a integração de novas categorias profissionais, as empresas adoptarão a definição, o descritivo de funções e o enquadramento salarial correspondente a iguais profissionais constantes do CCT para a indústria de cristalaria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 21, de 8 de junho de 1992.

ANEXO I

Produção

Carreira profissional

1- O trabalhador admitido para qualquer das seguintes profissões:

- Condutor-afinador de máquina (tubo de vidro);
- Condutor de máquinas (tubo de vidro);
- Esmerilador de artigos de laboratório;
- Gravador de artigos de laboratório;
- Maçariqueiro de artigos de laboratório.

Terá um ano de aprendizagem e quatro anos de praticante, após o que passará a oficial, salvo o disposto nos números seguintes.

1.1- Se a empresa, findo o período de prática se opuser à passagem a oficial, pode o trabalhador requerer, no prazo de 30 dias, à comissão paritária um exame técnico de avaliação. Se a comissão paritária verificar que o trabalhador possui capacidades e qualificações para a produção, promovê-lo-á, com todos os efeitos a partir do momento em que findou o período de prática.

1.2- Se o trabalhador não for considerado apto pela comissão paritária, passará à categoria de pré-oficial, categoria esta a que ascenderão todos os que não forem promovidos pela empresa e tenham aceitado esta decisão.

1.3- Findo um ano na categoria de pré-oficial e se a empresa o não promover, pode o trabalhador requerer novo exame nos termos do número 1.1.

1.4- Quando o trabalhador passar a pré-oficial, a empresa terá de especificar a profissão a que se destina. Esta especificação terá de levar em conta o tipo de prática a que o trabalhador esteve sujeito.

1.5- Os pré-oficiais que estejam a ser remunerados pelo grupo 8 da tabela salarial mantêm tal situação enquanto nessa categoria se mantiverem.

Metalúrgicos

Carreira profissional

1- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

2- Os profissionais do 2.º escalão que completem quatro anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão automaticamente ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito a inaptidão do trabalhador.

3- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela empresa nos termos dos números 1 e 2 para a sua não promoção, terá o direito de exigir um exame técnico-profissional, a efectuar no posto normal de trabalho.

4- Os exames a que se refere o número anterior destinam-se exclusivamente a averiguar da aptidão do trabalhador para o exercício das funções normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho e serão efectuados por um júri composto por dois elementos, um em representação dos trabalhadores e outro em representação da empresa. O representante dos trabalhadores será designado pelo delegado sindical (quando exista apenas um), pela comissão sindical ou, na sua falta, pelo sindicato respectivo.

5- Independentemente das promoções resultantes do disposto nos números anteriores, serão promovidos ao escalão imediatamente superior os profissionais dos 3.º e 2.º escalões que tenham completado ou venham a completar, respectivamente, três e cinco anos de actividade no mesmo escalão e no exercício da mesma profissão, salvo se a entidade patronal provar por escrito a sua inaptidão.

6- Neste caso, o trabalhador poderá exigir um exame técnico-profissional nos termos previstos nos números 3 e 4.

7- São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 15 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

8- Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas técnicas de ensino oficial ou particular.

9- Quando, durante o período de aprendizagem na empresa, qualquer aprendiz conclua um dos cursos refe-

ridos no ponto anterior, será obrigatoriamente promovido a praticante.

10- Ascendem à categoria de praticante os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem.

11- São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico, oficial ou particular.

12- O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

ANEXO II

Definição de categorias

Acabador de prensa - É o trabalhador que dá às peças, depois de caldeadas, a forma definitiva, conforme as especificações que lhe são fornecidas.

Adjunto de director de fábrica - É o trabalhador que coadjuva o director.

Adjunto de director de serviços - É o trabalhador que coadjuva o director.

Agente de serviços externos - É o trabalhador que tem como função predominante efectuar entrega de documentos e pagamentos em cheque, junto de repartições e outros organismos públicos e privados e procede a pequenos levantamentos e depósitos. Pode, acessoriamente, executar tarefas no interior da empresa, tais como a distribuição e expedição de correspondência ou outros documentos e acompanhamento de visitantes.

Ajudante de guarda-livros - É o profissional que, sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou de quem desempenha as funções correspondentes, executa algum dos serviços pertencentes ao guarda-livros.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respectivas mercadorias, e ajuda na descarga.

Alimentador de máquinas - É o trabalhador que tem como função exclusiva a alimentação das máquinas.

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

Auxiliar de armazém - É o trabalhador que procede à manipulação dos artigos dos, nos ou para os armazéns de matérias-primas e acessórios, com ou sem auxílio de máquinas, podendo conferir as quantidades ou pesagens dos artigos entrados ou saídos.

Auxiliar de encarregado - É o trabalhador que executa algumas das tarefas do encarregado, sob a directa vigilância e responsabilidade deste, não lhe cabendo em caso algum substituir o encarregado.

Auxiliar de laboratório - É o trabalhador que auxilia e coadjuva os preparadores e ou os analistas de laboratório.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo aos pagamentos e recebimentos a efectuar.

Caldeador - É o trabalhador que tem como função reaquecer os artigos antes de serem entregues aos marisadores ou acabadores de prensa. É também o responsável pelos túneis de caldeação das prensas.

Chefe de compras - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores na área das compras.

Chefe de secção - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores, podendo ser-lhe atribuídas tarefas executivas.

Chefe de serviços ou divisão - É o trabalhador que tem a seu cargo a chefia, condução e controlo de duas ou mais secções.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena e controla o trabalho de um grupo de trabalhadores na área das vendas.

Colhedor de bolas - É o trabalhador que tem como função colher vidro e dar-lhe a forma de bola, calculando as respectivas quantidades segundo os diferentes artigos a produzir.

Colhedor de marisas - É o trabalhador que colhe porções de vidro que entrega aos marisadores para acabamento dos artigos a marisar.

Colhedor-moldador - É o trabalhador que colhe o vidro e o prepara para a moldação, que executa segundo especificações que lhe são fornecidas.

Colhedor de prensa - É o trabalhador que retira de um forno, com uma vara metálica, uma porção determinada de vidro em fusão e a prepara para posteriores operações de fabrico, através de movimentos adequados.

Colhedor-preparador - É o trabalhador que colhe o vidro e o prepara para a moldação segundo especificações que lhe são fornecidas.

Condutor-afinador de máquinas - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro, a partir do tubo e vareta, alimentando-as, sempre que necessário, tanto no trabalho

normal como na mudança de obra, e procede à limpeza de qualquer ferramenta mestra, podendo proceder à sua preparação.

Controlador de fabrico - É o trabalhador que controla a fabricação e coadjuva o encarregado geral.

Condutor de máquinas (tubo de vidro) - É o trabalhador que opera com máquinas de fabricação automática, ou não, de artigos de vidro para acondicionamento (ampolas, frascos, tubos para comprimidos, etc.), alimentando-as com tubo de vidro, sempre que necessário, tanto no trabalho normal como na mudança de obra, e procede à sua limpeza.

Condutor de máquinas industriais - É o trabalhador que opera com máquinas de empilhar ou de transporte de qualquer mercadoria dentro da empresa.

Cortador - É o trabalhador que efectua o corte de artigos de vidro por meio de riscagem ou roda com um diamante da passagem por uma chama seguida de ligeiro toque por uma superfície fria.

Cortador a quente - É o trabalhador que corta artigos de vidro nas dimensões desejadas por acção de calor e servindo-se de uma máquina apropriada.

Cozinheiro - É o trabalhador qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas.

Dactilógrafo - É o trabalhador que predominantemente executa trabalhos dactilográficos minutados ou redigidos por outrem e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópia de correspondência e serviço telefónico.

Decalcador - É o trabalhador que utiliza decalcomanias, que aplica em artigos de vidro.

Director de fábrica - É o trabalhador responsável por todas as secções e serviços da fábrica.

Director de serviços - É o trabalhador responsável por dois ou mais serviços.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla os trabalhos da sua secção, podendo executar alguns deles.

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige toda a fabricação e restantes serviços conexonados com a mesma, se os houver.

Escolhedor-embalador (tubo de vidro) - É o trabalhador que conta, escolhe e embala artigos fabricados, podendo proceder à sua lavagem, pesagem ou outros serviços inerentes.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha, redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe compete, examina o correio recebido, separa-o e classifica-o.

Esmerilador de artigos de laboratório - É o trabalhador que ajusta ou pule, por desbaste, utilizando material abrasivo, artigos de laboratório em vidro. Deve preparar a ferramenta necessária às suas funções.

Fiel de armazém - É o trabalhador que tem como função a recepção, armazenamento e entrega dos produtos entrados o seu registo.

Gravador de artigos de laboratório - É o trabalhador que, auxiliado por máquinas manuais, automáticas e utensílios adequados, cúbica e obtém marcações volumétricas, quer gravadas através de ácido fluorídrico, foscagem eléctrica e tinta ou directa. Deve zelar pela qualidade do artigo graduado até à sua execução final.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício.

Maçariqueiro de artigos de laboratório - É o trabalhador que, com o auxílio de um maçarico, alimentado a gás ou a qualquer outro combustível, transforma tubo, vareta ou qualquer outra espécie de vidro.

Medidor de vidros técnicos - É o trabalhador que determina e assinala, em vidraria técnica ou outra, valores lineares, volumétricos ou de temperatura, através de processos específicos.

Moldador de belga - É o trabalhador que tem a função idêntica à do oficial, exceptuando o controlo e a chefia da obra.

Motorista - É o trabalhador possuidor de carta de condução profissional a quem compete, para além da condução de veículos automóveis (ligeiros ou pesados), zelar, sem execução, pela boa conservação do veículo, pela sua limpeza, pela carga que transporta e orientação da carga e descarga. Os veículos pesados e ligeiros com distribuição terão, obrigatoriamente, ajudante de motorista.

Oficial de belga - É o trabalhador que, além de coordenar e chefiar a obra, tem como função dirigir a colheita da massa vítrea e a sua moldação para a fabricação de objectos de vidro, cujos acabamentos pode executar segundo especificações que lhe são fornecidas.

Oficial electricista - É o trabalhador que na sua categoria é responsável pela execução ou fiscalização dos trabalhos da sua especialidade.

Oficial marisador - É o trabalhador que, além de chefiar e coordenar a obra, tem como função a colocação das hastes e pés nos artigos de vidro, segundo as especificações que lhe são fornecidas e, bem assim, bicos de jarros e quaisquer trabalhos de marisa.

Oficial de prensa - É o trabalhador que regula e manobra manualmente um dispositivo mecânico que molde por aperto artigos de vidro, de acordo com instruções recebidas e o objecto a fabricar; coloca o molde em posição de receber o vidro pastoso, corta-o com uma tesoura na quantidade julgada suficiente para um correcto enchimento do molde; coloca-o na adequada posição e puxa o braço que faz penetrar a bucha na massa vítrea, levando-a de encontro às superfícies de enformação.

Operador de computador - É o trabalhador que 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.

Operador de máquina e serigrafia - É o trabalhador que opera com máquina manual de serigrafia, a fim de proceder à marcação e decoração em artigos de vidro.

Praticante - É o trabalhador que se prepara para desempenhar as funções, coadjuvando os respectivos profissionais.

Pré-oficial - É o trabalhador que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Preparador de ecrã - É o trabalhador que, após receber um determinado desenho, através de processo fotográfico, redu-lo à dimensão a utilizar, obtendo assim a película. Procede, em seguida, à preparação do ecrã, utilizando uma grade de madeira ou de alumínio com seda, tela ou aço ou nylon, preparada para receber a impressão da película. Após a impressão, procede à revelação, obtendo-se assim o ecrã a introduzir na máquina de serigrafia.

Recepcionista-telefonista - É o trabalhador que presta a sua actividade na recepção, identificando e encaminhando pessoas que pretendam comunicar com a gerência ou os serviços; que se ocupa das ligações e registos das chamadas telefónicas e da transmissão de recados recebidos.

Roçador - É o trabalhador que corrige eventuais irregularidades apresentadas pelas superfícies de artigos de vidro por desgaste contra um disco metálico, de pedra ou cinta de lixa.

Secretário de direcção - É o trabalhador que, além de executar tarefas de correspondente e de estenodactilógrafo, tem conhecimentos de línguas estrangeiras, colabora nos assuntos relativos à exportação, trabalhando directamente com entidades cujas funções sejam a nível da direcção da empresa.

Serralheiro civil - É o trabalhador que 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 e navios, caldeiras, cofres e outras obras.

Servente - É o trabalhador que exerce funções indiferenciadas no trabalho diurno.

Servente de limpeza - É o trabalhador que tem como função proceder à limpeza e outros trabalhos análogos. Esta categoria substitui a antiga categoria de servente feminino.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de 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 levantamento; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e efectuar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Vendedor - É o trabalhador não comissionista que, integrado no quadro do pessoal da empresa e prestando serviços exclusivamente a esta, tem como função a promoção e venda dos artigos produzidos ou transformados por aquela.

Verificador ou controlador de qualidade - É o trabalhador que tem como função determinar, através de ensaios físicos e outros, a qualidade dimensões e características dos artigos produzidos, procedendo à comparação dos elementos verificados com as normas exigidas, actuando de imediato, junto dos responsáveis sempre que detecte irregularidades nos produtos.

ANEXO III

Enquadramentos

Grupo 00

Director de fábrica.

Director de serviços.

Grupo 01

Adjunto de director de fábrica.

Adjunto de director de serviços.

Grupo 1

Chefe de serviços ou divisão.

Encarregado geral.

Tesoureiro.

Grupo 2

Chefe de compras.

Chefe de secção.

Chefe de vendas.

Encarregado A.

Guarda-livros.

Secretário de direcção.

Grupo 3

Ajudante de guarda-livros.

Encarregado B.

Operador de computador.

Grupo 4

Caixa.

Condutor-afinador de máquinas.

Controlador de fabrico.

Escriturário A.

Esmerilador de artigos de laboratório.

Gravador de artigos de laboratório.

Maçariqueiro de artigos de laboratório.

Motorista de pesados.

Oficial de belga.

Oficial de prensa.

Oficial electricista.

Oficial marisador.

Serralheiro civil de 1.^a

Vendedor.

Verificador ou controlador de qualidade.

Grupo 5

Escriturário B.

Serralheiro civil de 2.^a

Grupo 6

Acabador de prensa.

Condutor de máquinas (tubo de vidro).

Condutor de máquinas industriais.

Dactilógrafo.

Moldador de belga.

Recepcionista-telefonista.

Grupo 7

Ajudante de motorista.
Auxiliar de encarregado.
Colhedor de prensa.
Colhedor-moldador.
Colhedor-preparador.
Fiel de armazém.
Preparador de ecrãs.
Serralheiro civil de 3.^a

Grupo 8

Agente de serviços externos.
Auxiliar de armazém.
Cozinheiro.
Caldeador.
Colhedor de bolas.
Colhedor de marisas.
Cortador a quente.
Pré-oficial.

Grupo 9

Servente.

Grupo 10

Alimentador de máquinas.
Auxiliar de laboratório.
Cortador.
Decalcador.
Escolhedor-embalador (tubo de vidro).
Medidor de vidros técnicos.
Operador de máquina de serigrafia.
Roçador.

Grupo 11

Servente de limpeza.

Grupo 12

Praticante geral do 4.º ano.

Grupo 13

Praticante de serralheiro civil do 2.º ano.

Grupo 14

Praticante geral do 3.º ano.
Praticante de serralheiro civil do 1.º ano.

Grupo 15

Praticante geral do 2.º ano.

Grupo 16

Praticante geral do 1.º ano.

Grupo 17

Aprendiz de serralheiro civil.
Aprendiz geral.

ANEXO IV

Tabela salarial

Grupos	
00	2 133,50 €
01	1 799,00 €
1	1 522,00 €
2	1 288,00 €
3	1 237,50 €
4	1 221,00 €
5	1 165,00 €
6	1 138,50 €
7	1 085,50 €
8	1 000,50 €
9	985,50 €
10	964,50 €
11	951,00 €
12	885,50 €
13	880,00 €
14	877,50 €
15	875,00 €
16	872,50 €
17	870,00 €

Lisboa, 8 de julho de 2025.

Pela NORMAX - Fábrica de Vidros Científicos L.^{da}:

Silvino Leandro de Sousa, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

André Alexandre Duarte Vicente Alves, na qualidade de mandatário.

Márcio de Jesus Pêcego, na qualidade de mandatário.

Depositado a 10 de outubro de 2025, a fl. 118 do livro n.º 13, com o n.º 271/2025, 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 adesão entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ

A ANIVEC/APIV - Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a adesão à alteração salarial e texto consolidado do CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2024 e às alterações salariais e outras publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2025.

Declaração

Para cumprimento do disposto nas alíneas c) e g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos os mesmos empregadores constantes do CCT a que se adere e mais 700 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é todo o território nacional.

Lisboa, 16 de setembro 2025.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

Alberto Simões, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

Maria Manuela Fonseca Folhadela Rebelo, na qualidade de mandatária.

Depositado a 9 de outubro de 2025, a fl. 118 do livro n.º 13, com o n.º 268/2025, 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 adesão entre a Cruz Vermelha Portuguesa e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Entre a Cruz Vermelha Portuguesa e o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Sector de Serviços é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao AE celebrado entre a Cruz Vermelha Portuguesa e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2024.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente acordo de adesão são abrangidos a 1 empregador e a universo de cerca de 2800 trabalhadores.

Lisboa, 4 de junho de 2025.

Pela Cruz Vermelha Portuguesa:

António Manuel Frade Saraiva, na qualidade de presidente da Cruz Vermelha Portuguesa.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado a 9 de outubro de 2025, a fl. 118 do livro n.º 13, com o n.º 269/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APCV - Associação Cervejeiros de Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 8 de maio de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, 15 de outubro de 2020.

CAPÍTULO I

Da denominação, sede e fins

Artigo 1.º

A associação tem a denominação APCV - Associação Cervejeiros de Portugal.

Artigo 2.º

A associação não tem fins lucrativos e é de duração indeterminada e rege-se pelos presentes estatutos.

Artigo 3.º

A associação tem a sua sede no Pólo Tecnológico de Lisboa, Edifício Empresarial 3, Estrada do Paço do Lumiar, 1600-546 Lisboa, freguesia de Carnide, concelho de Lisboa.

Artigo 4.º

1- A associação tem por objeto:

- a) A representação, o estudo e a defesa dos interesses dos associados, quando estes se enquadrem no objeto da associação;
- b) Estimular o desenvolvimento da indústria cervejeira, promovendo a sua competitividade e inovação;
- c) Organizar e promover ações ou eventos de qualquer natureza que promovam a categoria da cerveja, bem como a responsabilidade social a ela associada;
- d) Contribuir para a elaboração de propostas e de regulamentação quer no que se refere à legislação nacional, quer da União Europeia nas matérias relevantes para os membros da associação;
- e) Estabelecer laços de cooperação e relacionamento com entidades congéneres ou de outras naturezas, nacionais ou estrangeiras;
- f) Representar as empresas associadas em quaisquer comissões e grupos de trabalho da indústria cervejeira internacional ou nacional, tanto bilateralmente, como no quadro de organismos instituídos ou a instituir;
- g) Evitar e combater quaisquer práticas industriais e comerciais desleais ou restritivas da concorrência;
- h) Manter, promover e desenvolver contactos com associações da mesma natureza existentes em outros países.

2- A defesa dos interesses dos associados incluirá, nos termos da lei, o direito de a associação intervir em representação dos seus associados junto da Administração Pública e dos tribunais, designadamente, através do exercício do direito de ação popular.

3- As atividades da associação respeitarão e em nenhum caso obstarão ou limitarão a total independência de atuação dos associados no âmbito dos seus respetivos negócios.

Artigo 5.º

1- A atividade da associação decorre, no plano nacional e também no plano europeu em ligação com a organização *The Brewers of Europe*.

2- É-lhe, porém, permitida a filiação em outros organismos, quer nacionais, quer internacionais, bem como fazer-se representar em reuniões e outras manifestações de carácter internacional.

3- A participação em organismos e reuniões de carácter internacional será assegurada diretamente pela associação, a qual pode participar dos respetivos corpos sociais, diretivos e/ou organizativos.

4- Para os efeitos do número anterior, a associação poderá utilizar a designação de «*Brewers of Portugal*» ou outra que venha a ser adotada.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

1- Podem ser associados da associação as pessoas, singulares ou coletivas, que possuam o CAE 11050 para a produção de cerveja ou o CAE 11030 para a produção de sidra, no território nacional, e que possuam instalações próprias para o efeito e comercializem cerveja ou sidra.

2- No caso de pessoas coletivas, podem ainda ser associados da associação, outras associações cujos associados exerçam a indústria da produção e/ou enchimento de cerveja ou sidra, em território nacional e possuam instalações próprias para o efeito.

3- Ficam isentos de possuir instalações próprias para o efeito, nos termos dos números 1 e 2 anteriores, os associados que produzam anualmente volumes inferiores a 1000 hl.

Artigo 7.º

1- Os interessados na inscrição como associados da associação deverão requerê-la ao conselho diretivo, o qual verificará o preenchimento das condições estabelecidas no artigo 6.º

2- O requerimento deve ser feito por escrito e acompanhado dos documentos necessários para comprovar as condições estabelecidas no artigo 6.º

3- O conselho diretivo submeterá à deliberação da assembleia geral a admissão de novos associados.

4- A qualidade de associado não é passível de transmissão por qualquer forma legal, caducando em caso de extinção ou dissolução da pessoa coletiva, ou por morte de pessoa singular.

Artigo 8.º

1- São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias gerais e nestas exercer o direito de voto que lhe corresponder, nos termos da tabela a aprovar em assembleia geral sob proposta do conselho diretivo;

b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais;

c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos destes estatutos;

d) Apresentar as sugestões que julguem adequadas e convenientes à realização dos fins estatutários;

e) Solicitar à associação, os orçamentos, as contas, os livros de contabilidade e quaisquer documentos que não sejam de natureza confidencial;

f) Utilizar todos os serviços que sejam organizados para benefício dos associados;

g) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias decorrentes da existência e ação da associação.

Artigo 9.º

São deveres dos associados:

a) Cumprir os presentes estatutos e regulamentos da associação;

b) Prestar à associação as informações e esclarecimentos que lhes forem solicitados para a completa realização dos fins da associação, quando não envolvam a violação de segredos industriais, nem respeitem as matérias de estratégia comercial, sempre em cumprimento das regras da concorrência;

- c) Exercer os cargos associativos para que forem eleitos e desempenhar as funções que lhes couberem nas comissões para que forem designados;
- d) Pagar a joia de inscrição e a quota fixadas na tabela a que se alude na alínea a) do artigo 8.º anterior;
- e) Comunicar à associação, por escrito e no prazo de trinta dias, as alterações que tenham ocorrido quanto à verificação das condições indicadas no artigo 6.º supra;
- f) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
- g) Concorrer, por todos os meios ao seu alcance, para o desenvolvimento e prestígio da associação;
- h) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos da associação.

Artigo 10.º

1- Deixarão de ser associados as entidades que deixem de produzir preencher os requisitos previstos no artigo 6.º

2- Poderá ser excluído da associação, por proposta fundamentada do conselho diretivo, o associado que deliberadamente violar, de forma grave, os estatutos da associação ou não cumprir os seus deveres estabelecidos no artigo anterior.

3- O associado que, por qualquer forma, deixar de pertencer à associação, não detém direitos sobre o património desta, não podendo reaver, seja a que título for, as quotizações ou outras participações por si efetuadas.

Artigo 11.º

1- Serão privados temporariamente do exercício dos seus direitos de associado, independentemente de pena disciplinar aplicada ou aplicável:

- a) Os que tiverem as suas quotas atrasadas por período igual ou superior a 6 (seis) meses;
- b) Os que não derem cumprimento ao disposto na alínea c) do artigo 9.º supra, enquanto o não cumprirem.
- c) Os que na pessoa dos seus representantes, diretores, administradores ou gerentes, forem condenados por atos de concorrência desleal ou pela prática de qualquer fraude no exercício da atividade comercial e/ou industrial, se tais delitos forem considerados pelo conselho diretivo de gravidade incompatível com o exercício dos direitos de associado;
- d) Os que, nos termos da alínea antecedente, hajam sido condenados por difamação contra um associado, se a difamação respeitar ao exercício da atividade industrial e/ou comercial e o conselho diretivo decidir como aí se estabelece.

2- Nos casos das alíneas a) e b) do número 1 do presente artigo, compete ao conselho diretivo verificar os factos de que depende a privação dos direitos; nas hipóteses das alíneas c) e d) do mesmo número, a privação de direitos basear-se-á em decisão judicial com trânsito em julgado.

3- Nos casos das mencionadas alíneas c) e d) do número 1 do presente artigo a privação referida cessa um ano após o termo do cumprimento da pena.

CAPÍTULO III

Da organização e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

São órgãos da associação:

- a) A assembleia geral;
- b) O conselho diretivo;
- c) O conselho fiscal.

Artigo 13.º

Em qualquer dos órgãos, e para os efeitos de votação, o presidente respetivo tem voto de qualidade.

Artigo 14.º

- 1- O exercício dos cargos da associação, por parte dos associados, é obrigatório e não remunerado.
- 2- A recusa e/ou o não exercício injustificados de tais cargos constitui infração disciplinar.
- 3- O pedido de escusa é dirigido ao presidente da assembleia geral, de cuja decisão, a proferir no prazo de oito dias, cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral.
- 4- A não remuneração referida no número 1 do presente artigo não obsta ao pagamento de despesas de representação provenientes do exercício dos cargos, desde que se encontrem devidamente documentadas e serão pagas à medida que se realizarem.

Artigo 15.º

Terminado o mandato, é permitida a reeleição para mandatos sucessivos, ou a eleição para outro cargo.

Artigo 16.º

- 1- Os mandatos terão a duração de três anos civis, contando-se como completo o ano civil em que tiver ocorrido a eleição.
- 2- Embora eleitos por prazo certo, os titulares dos cargos manter-se-ão em funções até nova eleição.
- 3- Um associado apenas poderá ser eleito para um único órgão da associação em cada mandato.

Artigo 17.º

- 1- O exercício efetivo das funções em cargos da associação, para os quais for eleita uma pessoa coletiva, cabe a representantes por si designados, que, para tanto, possuam poderes bastantes e que estejam no pleno gozo dos seus direitos.
- 2- Qualquer associado poderá, a todo o tempo, substituir o representante que tenha indicado para o exercício de um cargo social.
- 3- Em caso de falta, impedimento definitivo ou renúncia do representante indicado por um associado para um cargo social, fica o associado em causa obrigado a indicar um novo representante, no prazo de 10 (dez) dias.

Artigo 18.º

Constituem causas de extinção do mandato:

- a) O cancelamento da inscrição do associado eleito;
- b) A privação do exercício de direitos do associado eleito;
- c) A perda de poderes dos representantes designados pelo associado eleito, sem indicação dos substitutos no prazo referido no número 3 do artigo 17.º

Artigo 19.º

Se no decurso de um mandato, houver que proceder à eleição de um novo titular de um órgão social, esta terá lugar logo que possível e o eleito completará o triénio em curso.

SECÇÃO II**Da assembleia geral****SUBSECÇÃO I****Da constituição e atribuições****Artigo 20.º**

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 21.º

São atribuições da assembleia geral:

- a) Eleger a respetiva mesa, os membros do conselho diretivo e os do conselho fiscal;
- b) Eleger os representantes da associação nos órgãos diretivos de organismos nacionais e internacionais ligados ao sector cervejeiro, podendo delegar a sua designação no conselho diretivo;

- c)* Apreciar e aprovar os regulamentos internos que lhe sejam presentes pelo conselho diretivo;
- d)* Aprovar os orçamentos para cada ano;
- e)* Apreciar e votar os relatórios e contas anuais;
- f)* Aprovar as alterações das joias e quotas, sob proposta do conselho diretivo;
- g)* Deliberar sobre a admissão de novos associados e sua exclusão sendo, neste caso, necessário que a deliberação seja tomada por 2/3 dos votos representados em assembleia, não incluindo os do associado a excluir;
- h)* Deliberar sobre alterações dos estatutos e integrar lacunas;
- i)* Fiscalizar os atos do conselho diretivo;
- j)* Designar o secretário-geral, sob proposta do conselho diretivo;
- k)* Deliberar sobre a eventual dissolução e liquidação da associação;
- l)* Deliberar sobre todos os assuntos que lhe sejam submetidos nos termos da lei e dos presentes estatutos;
- m)* Deliberar sobre outros assuntos de interesse para a associação não cometidos por lei ou pelos estatutos a outros órgãos sociais, por sua iniciativa ou sob proposta do conselho diretivo.

SUBSECÇÃO II

Dos membros da mesa

Artigo 22.º

A mesa da assembleia geral é composta por um presidente, um secretário e um vogal.

Artigo 23.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- a)* Assinar as atas das reuniões da assembleia geral;
- b)* Tomar quaisquer outras deliberações sobre matérias que lhe estejam especialmente cometidas.

Artigo 24.º

1- Compete ao presidente:

- a)* Convocar as reuniões e preparar a ordem do dia e dirigir os trabalhos da assembleia geral, nos termos do artigo 28.º;
 - b)* Dar posse aos associados, ou representantes, eleitos para cargos sociais;
 - c)* Rubricar os livros da associação;
 - d)* Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa;
 - e)* Decidir sobre os pedidos que lhe forem apresentados, nos termos do número 3 do artigo 14.º supra.
- 2- O presidente da mesa da assembleia geral poderá, sem direito de voto, assistir às reuniões do conselho diretivo.

Artigo 25.º

1- O secretário ou o vogal substitui, nos impedimentos, o presidente da mesa da assembleia geral.

2- Na falta dos membros referidos no artigo 22.º retro, os associados presentes em assembleia geral designarão quem os substitua.

SUBSECÇÃO III

Das reuniões

Artigo 26.º

1- A assembleia geral reunirá no primeiro trimestre de cada ano a fim de:

- a)* Deliberar sobre o relatório e contas referentes ao exercício findo em 31 de dezembro do ano anterior;
- b)* Deliberar sobre a proposta da aplicação de resultados;
- c)* Deliberar sobre o orçamento para o ano em curso;
- d)* Proceder às eleições que sejam da sua competência.

2- A assembleia geral reunirá, ainda sempre que a lei o determine ou seja convocada pelo presidente da mesa, quer por iniciativa própria, quer a requerimento do conselho diretivo ou de um ou mais associados que detenham pelo menos um terço dos votos.

Artigo 27.º

O requerimento referido no número 2 do artigo anterior deve ser feito por escrito e dirigido ao presidente da mesa da assembleia geral, indicando os assuntos a incluir na ordem do dia e justificando a necessidade da reunião da assembleia.

Artigo 28.º

1- As assembleias gerais serão convocadas pelo presidente da mesa por meio de aviso eletrónico, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de quinze dias.

2- Dos avisos convocatórios constará a indicação do local, dia e hora da sessão e a respetiva ordem de trabalhos.

3- Em casos de excecional urgência o prazo para a convocatória pode ser reduzido para cinco dias.

Artigo 29.º

1- Não poderão ser tomadas deliberações sobre matéria diversa da fixada na ordem do dia, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

2- Serão nulas e de nenhum efeito as deliberações sobre matéria alheia aos fins da associação.

Artigo 30.º

1- As sessões da assembleia geral só poderão funcionar, à hora marcada, desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos associados.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, a assembleia geral funcionará meia hora depois com qualquer número de associados presentes.

Artigo 31.º

Das atas deverá constar a indicação precisa das deliberações tomadas e dos votos obtidos, bem como as declarações de voto que os participantes da reunião queiram nelas fazer consignar.

SUBSECÇÃO IV

Das deliberações e votações

Artigo 32.º

As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes, salvo quer as que forem tomadas sobre alterações dos estatutos, as quais exigem três quartos dos votos dos associados presentes, quer as que legalmente devam de igual forma ser tomadas por maioria qualificada, tudo com a ressalva do disposto no artigo 34.º infra.

Artigo 33.º

1- Os associados que sejam pessoas coletivas apresentarão, até a data da assembleia, carta endereçada ao presidente da mesa com o nome de quem os deve representar e exercer o seu direito a voto.

2- Os associados podem conferir mandato a outro associado, através de carta de delegação de poderes dirigida ao presidente da mesa.

3- Nenhum associado pode representar mais do que 1 (um) associado, para além de si próprio.

Artigo 34.º

Nenhum associado será admitido a votar, por si ou em representação de outro, em assunto que lhe diga diretamente respeito ou relativamente ao qual tenha um interesse conflituante.

SECÇÃO III

Do conselho diretivo

Artigo 35.º

1- O conselho diretivo será composto por:

- a) Presidente;
- b) Vice-presidente.

2-O conselho diretivo poderá ainda possuir entre 2 (dois) e 4 (quatro) vogais, conforme deliberado pela assembleia geral.

3-Nos termos e para os efeitos do artigo 52.º infra, o conselho diretivo proporá à assembleia geral a nomeação de um secretário-geral, o qual, sem direito a voto, poderá participar nas reuniões do conselho diretivo.

Artigo 36.º

1- Compete ao conselho diretivo:

- a) Representar a associação perante as diversas entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais;
- b) Zelar pelo desenvolvimento da associação e pela realização dos fins desta;
- c) Executar as deliberações tomadas em assembleia-geral;
- d) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o orçamento, o relatório e contas anuais, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- e) Propor à assembleia geral alterações às disposições estatutárias;
- f) Propor para eleição da assembleia geral os representantes da associação nos organismos a que se refere o artigo 21.º alínea b);
- g) Constituir e promover a atividade de comissões e propor os respetivos membros;
- h) Propor, para deliberação da assembleia geral, a admissão de novos associados, o cancelamento da inscrição e ou a exclusão da associação;
- i) Decidir os casos que impliquem privação temporária do exercício dos direitos dos associados;
- j) Promover os processos de averiguações necessários para apuramento dos factos suscetíveis de configurarem o cancelamento da inscrição e ou exclusão da associação;
- k) Ordenar a abertura de processos disciplinares, sendo caso disso, devendo ser os mesmos presentes à assembleia geral para deliberação e aplicação das respetivas sanções;
- l) Arrecadar as receitas e satisfazer as despesas, administrando todos os valores da associação;
- m) Criar os serviços da associação;
- n) Elaborar os regulamentos internos e submetê-los à apreciação e aprovação da assembleia geral.

2- Em todas as atividades do conselho diretivo, os respetivos membros assumem o compromisso de cumprimento das normas legais bem como aquelas previstas no Código de Cumprimento.

Artigo 37.º

1- O conselho diretivo reunirá trimestralmente e, extraordinariamente, sempre que tal for necessário.

2- A convocação, que incluirá local, data, hora e agenda compete ao secretário-geral, uma vez ouvido o presidente.

3- O conselho diretivo só pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos associados presentes, tendo o presidente voto de qualidade, em caso de empate.

Artigo 38.º

Para obrigar a associação são necessárias duas assinaturas, sendo que:

- a) Obrigatoriamente, uma será do presidente ou vice-presidente;
- b) Uma poderá ser a do secretário-geral.

Artigo 39.º

As decisões do conselho diretivo poderão ser revistas pela assembleia geral e a pedido de qualquer um dos associados.

Artigo 40.º

1- Nos impedimentos temporários, o presidente do conselho diretivo será substituído pelo vice-presidente.

2- Em caso de impedimento temporário de qualquer dos restantes membros do conselho diretivo, serão as respetivas funções asseguradas pelo presidente.

Artigo 41.º

É proibido aos membros do conselho diretivo, e ao secretário-geral, negociar, direta ou indiretamente, com a associação.

Artigo 42.º

Compete, em especial, ao secretário-geral:

- a)* Representar a associação, em juízo e fora dele, ativa e passivamente, por deliberação do conselho diretivo;
- b)* Dirigir os serviços da associação;
- c)* Dar execução às deliberações do conselho diretivo e da assembleia geral;
- d)* Requerer, em nome do conselho diretivo, ao presidente da mesa da assembleia geral, a convocação de reuniões extraordinárias;
- e)* Estudar e dar andamento a todas as solicitações e reclamações dos associados;
- f)* Organizar e manter em dia o registo dos associados;
- g)* Praticar os demais atos tendentes à realização dos fins estatutários e tomar resolução em todas as matérias não reservadas à assembleia geral e/ou ao conselho diretivo;
- h)* Despachar e assinar o expediente;
- i)* Representar a associação nos casos em que não haja sido cumprido o disposto na alínea *b)* do artigo 21.º supra.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 43.º

O conselho fiscal é constituído por:

- a)* Presidente;
- b)* Dois vogais.

Artigo 44.º

Compete ao conselho fiscal:

- a)* Examinar a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
- b)* Dar parecer sobre o relatório e contas anuais e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pelo conselho diretivo;
- c)* Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

Artigo 45.º

1- O conselho fiscal reunirá uma vez por ano e sempre que seja convocado pelo respetivo presidente por sua iniciativa, a pedido de qualquer dos seus membros, ou da mesa da assembleia geral.

2- Ao funcionamento e votações no conselho fiscal é aplicável o disposto número 3 do artigo 37.º

CAPÍTULO IV

Dos meios financeiros

Artigo 46.º

O exercício financeiro anual corresponde ao ano civil.

Artigo 47.º

Constituem receita da associação:

- a)* O produto das joias, bem assim como o das quotas e contribuições dos associados;
- b)* Os juros de fundos capitalizados;
- c)* Quaisquer fundos, donativos ou legados que lhe venham a ser atribuídos;
- d)* As receitas que o conselho diretivo crie dentro dos limites da sua competência.

Artigo 48.º

A associação poderá ter depósitos em quaisquer estabelecimentos bancários.

Artigo 49.º

Em caso de insuficiência de fundos para fazer face às despesas, podem ser solicitadas aos associados uma ou mais quotas suplementares, calculadas de harmonia com a tabela referida no artigo 9.º alínea d).

CAPÍTULO V

Dissolução da associação

Artigo 50.º

1- A associação só pode ser dissolvida mediante deliberação favorável da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, sendo sempre exigido o voto favorável de três quartos de todos os associados presentes, a que deverá corresponder, no mínimo três quartos do número de votos que à data da realização da assembleia constituam a totalidade dos votos dos associados calculados nos termos da tabela referida na alínea a) do artigo 8.º

2- Deliberada a dissolução, os poderes dos órgãos sociais ficam limitados à prática de atos meramente conservatórios e dos necessários à liquidação do património social e ulimação dos assuntos pendentes.

3- Extinta a associação, o destino dos bens que integrem o património social, que não estejam afetados a fim determinado e que não lhe tenham sido doados ou deixados com algum encargo, será objeto de deliberação dos associados.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 51.º

Às comissões previstas nos presentes estatutos, compete:

- a) Estudar as matérias específicas que lhe forem propostas pelo conselho diretivo;
- b) Fornecer relatórios relativos à sua especialidade, ao conselho diretivo.

Artigo 52.º

1- Por deliberação da assembleia geral, o cargo de secretário-geral da associação pode ser desempenhado por pessoa singular, que não seja associado da associação.

2- A referida deliberação especificará se o exercício do cargo será ou não, remunerado e, caso afirmativo, fixará o respetivo montante.

Artigo 53.º

1- A eleição dos membros do conselho diretivo e do conselho fiscal é feita por escrutínio secreto, direto e universal, podendo ser utilizado o voto por correspondência.

2- A eleição é feita por votação de listas conjuntas para os dois órgãos, considerando-se eleitos os candidatos da lista mais votada.

3- As listas deverão ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral com uma antecedência mínima de 10 (dez) dias em relação à data da assembleia-geral em que deva ser efetuada a eleição.

Registado em 9 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 166 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APCV - Associação Cervejeiros de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de maio de 2023 para o mandato de três anos.

Direcção		
Eleito (empresa)	Cargo	Representada por
SBG - SuperBock Group	Presidente	Rui Lopes Ferreira
SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas	Vice-presidente	Boris Miloushev
ECM - Empresa de Cervejas da Madeira	Vogal	Miguel de Sousa
FONT SALEM Portugal	Vogal	Antoni Folguera
ESSENCIA D'ALMA	Vogal	Nicolas Billard

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ANAUDI - Associação Nacional de Unidades de Diagnóstico por Imagem - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleitos em 20 de maio de 2024 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2024, foi efetuada a seguinte substituição:

Tesoureiro - CDI - Clínica de Diagnóstico por Imagem, L.^{da}, representada por Miguel Esteves Coelho dos Santos, passa a ser representada pelo senhor Nuno Miguel Lencastre Torres Gonçalves Henriques.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

AGDA - Águas Públicas do Alentejo, SA - Constituição

Estatutos aprovados em 9 de setembro de 2025.

CAPÍTULO I

Definição, designação, composição e duração

SECÇÃO I

Comissão

Artigo 1.º

Definição e designação

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da empresa AGDA - Águas Públicas do Alentejo, SA, doravante designada por «comissão».

2- A comissão é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, no acordo coletivo de trabalho e nestes estatutos.

3- O coletivo dos trabalhadores da empresa é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

Artigo 2.º

Composição

1- A comissão é eleita de harmonia com os princípios consignados na secção I capítulo III, dos presentes estatutos.

2- A composição da comissão subordina-se ao número de trabalhadores da empresa, aquando da convocatória da sua eleição:

- a) Menos de 201 trabalhadores: Três elementos;
- b) Mais de 200 trabalhadores: Cinco elementos.

3- Para efeitos do número anterior, deve ser observado o caderno eleitoral, conforme disposto no artigo 23.º na secção I, do capítulo III.

4- O número dos elementos da comissão pode ser alterado de acordo com a lei ou através da alteração destes estatutos, conforme disposto no artigo 52.º do capítulo VI.

Artigo 3.º**Duração**

- 1- O mandato conferido à comissão é de 3 (três) anos, contado da data da eleição.
- 2- No entanto, a comissão eleita deve manter-se no exercício das suas funções ainda que ultrapassado aquele prazo e enquanto não for substituída, não podendo exceder 4 (quatro) anos.
- 3- São permitidos mandatos sucessivos.

Artigo 4.º**Perda de mandato**

Perde o mandato o membro da comissão que faltar injustificadamente a 3 (três) reuniões seguidas ou 6 (seis) interpoladas.

Artigo 5.º**Preenchimento de vagas**

- 1- Quando se verificar o impedimento prolongado ou definitivo de algum dos membros da comissão deverá a substituição recair no candidato seguinte da mesma lista.
- 2- Desta substituição, deverá ser dado conhecimento imediato a todos os trabalhadores e ao órgão de gestão da empresa.
- 3- O período de licença não será considerado impedimento prolongado para os efeitos contidos neste artigo.

Artigo 6.º**Funcionamento da comissão**

- 1- A comissão reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- A comissão pode reunir-se extraordinariamente:
 - a) Sempre que o órgão de gestão da empresa solicite um parecer da comissão, consignado no artigo 11.º na secção I do capítulo II;
 - b) Convocada por 2/3 dos seus membros, com a antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis;
 - c) Ocorram factos que exijam uma tomada de posição inadiável.
- 3- A comissão elaborará um regulamento interno pelo qual se regulará nas suas funções, sendo aplicado, nos casos omissos, o presente estatuto.
- 4- As deliberações da comissão, carecem da presença de 2/3 dos seus membros, e são aprovadas por maioria dos votos.
- 5- É lavrada uma ata, de cada reunião da comissão, que depois de lida e aprovada pelos membros presentes é por estes assinada e rubricada, da qual será extraída uma síntese para ser fixada em local próprio, para conhecimento dos trabalhadores.
- 6- A comissão terá de elaborar e publicitar o relatório de atividades.
- 7- No caso de existirem subcomissões, a comissão terá de reunir com todas elas, antes de qualquer deliberação.
- 8- Para obrigar a comissão são necessárias as assinaturas de, pelo menos, 2/3 dos seus elementos, em efetividade de funções.

SECÇÃO II**Subcomissão****Artigo 7.º****Constituição**

- 1- Só será possível a criação de subcomissões, quando a empresa tiver mais de três instalações em três concelhos diferentes, com o mínimo de 10 trabalhadores em cada uma delas, podendo, por exemplo, cada subcomissão ser alocada a cada uma das áreas de gestão existentes na empresa.
- 2- Entende-se por instalação, a localização das infraestruturas da empresa.
- 3- Cada subcomissão é constituída por um trabalhador eleito de harmonia com os princípios consignados na secção II do capítulo III.

CAPÍTULO II

Direitos e competências

SECÇÃO I

Comissão

Artigo 8.º

Direitos

1- Constituem direitos da comissão:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão da empresa;
- c) Participar, entre outros, em processo de reestruturação da empresa, na elaboração dos planos e dos relatórios de for mação profissional e em procedimentos relativos à alteração das condições de trabalho;
- d) Defender interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho nos termos da legislação aplicável;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Promover a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da empresa;
- h) Reunir pelo menos uma vez por mês, com o órgão de gestão da empresa, para discussão e análise, dos assuntos relacionados com o desempenho das suas atribuições, devendo dessa reunião, ser lavrada ata, assinada pelos presentes;
- i) Em geral, exercer as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes estatutos, lhe sejam reconhecidas.

2- A comissão pode submeter à deliberação das reuniões gerais de trabalhadores qualquer matéria relativa às suas competências.

3- Cabe à comissão, para efeitos de reuniões gerais de trabalhadores, efetuar o agrupamento dos trabalhadores que constam em caderno eleitoral, sempre que se verifique o disposto no ponto 3 do artigo 26.º da secção I capítulo III.

Artigo 9.º

Deveres da comissão

1- A comissão orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e da intervenção democrática na vida da empresa.

2- No exercício das suas atribuições e direitos, a comissão tem os seguintes deveres basilares:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e de mobilização dos trabalhadores, reforçando a sua unidade;
- b) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, e reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
- c) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de outras empresas;
- e) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- f) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que, para as organizações de trabalhadores, decorrem da defesa dos direitos universais do homem e pela construção de uma sociedade melhor.

Artigo 10.º

Conteúdo do direito de informação

1- O direito à informação abrange as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de atividade e orçamento;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
- c) Situação do aprovisionamento;

- d) Previsão, volume e administração de vendas;
 - e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e grau de absentismo;
 - f) Situação contabilística da empresa compreendendo o balanço, demonstração de resultados e balancetes trimestrais;
 - g) Modalidades de financiamento;
 - h) Encargos fiscais e para fiscais;
 - i) Projetos de alteração do objeto, do capital social ou de reconversão da atividade produtiva da empresa.
- 2- Os membros da comissão estão sujeitos ao dever de sigilo, relativamente às informações que tenham obtido, com reserva de confidencialidade.
- 3- O dever de confidencialidade mantém-se após a cessação do mandato.
- 4- A violação do dever de sigilo, estabelecido nos números anteriores, dá lugar a responsabilidade civil, nos termos gerais, sem prejuízo das sanções aplicáveis em procedimento disciplinar.

Artigo 11.º

Obrigatoriedade da consulta da comissão

- 1- O órgão de gestão da empresa deve solicitar o parecer escrito da comissão, antes de praticar os seguintes atos, sem prejuízo de outros previstos por lei:
- a) Modificação dos critérios de classificação profissional e de promoções de trabalhadores;
 - b) Mudança de local de atividade da empresa ou infraestrutura;
 - c) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou o agravamento substancial das suas condições de trabalho ou mudanças na organização de trabalho, nomeadamente:
 - i) As decisões suscetíveis de desencadear mudanças ao nível dos contratos de trabalho;
 - ii) Despedimento individual ou coletivo de trabalhadores;
 - iii) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para vigilância à distância no local de trabalho;
 - iv) Tratamento de dados biométricos;
 - v) Elaboração de regulamentos internos;
 - vi) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
 - vii) Encerramento de infraestruturas da empresa;
 - d) Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores da empresa;
 - e) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.
- 2- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1, sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão determina a respetiva nulidade nos termos gerais do direito.

Artigo 12.º

Prestação de informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação vinculando não só a entidade patronal e o órgão de gestão da empresa, mas ainda todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente a comissão tem direito a intervir.
- 3- A comissão deverá requerer por escrito ao órgão de gestão da empresa, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.
- 4- As informações deverão ser-lhe prestadas por escrito no prazo de 8 (oito) dias, salvo se, pela sua complexidade se justificar prazo maior, que não será nunca superior a 15 (quinze) dias.
- 5- No caso de obrigatoriedade de consulta, o órgão de gestão ou outra entidade, solicita por escrito o parecer à comissão, que deverá ser emitido no prazo de 10 (dez) dias a contar da receção do pedido, ou em prazo superior que seja concedido, atendendo à extensão ou complexidade da matéria, ou por determinação da lei.
- 6- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à receção da informação nas reuniões previstas na alínea h) do artigo 8.º na secção I do capítulo II. Neste caso o prazo para a emissão de parecer conta-se a partir da realização da reunião ou a partir da prestação das informações.
- 7- A inobservância do prazo aplicável nos termos do número 5 tem como consequência a legitimação da entidade competente para a prática do ato, com a dispensa do parecer da comissão.

Artigo 13.º

Conteúdo do controle de gestão

1- No exercício do direito do controle de gestão, a comissão exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir pareceres sobre os orçamentos e planos económicos e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover junto do órgão de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Zelar pelo cumprimento das normas legais e estatutárias e do plano na parte relativa à empresa e ao setor respetivo;
- e) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- f) Participar, por escrito, aos órgãos de fiscalização da empresa ou às autoridades competentes na falta de adequada atuação daqueles, a ocorrência de atos ou factos contrários à lei, aos estatutos da empresa ou às disposições imperativas do plano;
- g) Defender junto do órgão de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores;
- h) Pronunciar-se sobre a intervenção ou a não intervenção do Estado na empresa.

2- A competência da comissão para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 14.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

1- Em especial para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a comissão goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio a dirigir ao órgão governamental competente nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação;
- d) Emitir os pareceres prévios previstos no artigo 11.º da secção I do capítulo II;
- e) Visar todas as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- f) Fiscalizar o efetivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores, quer as devidas pela empresa;
- g) Visar os mapas de quadros de pessoal.

Artigo 15.º

Participação na planificação económica

1- Em especial para intervenção na planificação económica a nível sectorial e regional, a comissão tem direito a que lhe sejam fornecidos, pelas entidades competentes, todos os elementos e informações relativos aos planos socioeconómicos que contemplam o respetivo sector ou região-plano, e de sobre eles emitir pareceres.

2- Para os efeitos do número anterior, a comissão credencia junto do ministério competente três representantes por sector e igual número por região-plano.

3- Compete aos representantes credenciados receber os elementos e informações referidos no número 1 e sobre eles emitir parecer, segundo a deliberação da comissão, no prazo não inferior a 30 (trinta) dias, para o efeito fixado pelo ministério competente.

4- Os pareceres devem ser tidos em conta na elaboração dos planos socioeconómicos e o seu conteúdo deve constar obrigatoriamente do preâmbulo dos diplomas que o aprovarem.

5- Os direitos previstos neste artigo entendem-se, sem prejuízo do direito que assiste às comissões coordenadoras sectoriais ou regionais às quais a comissão aderir de terem assento, nos termos de legislação aplicável, nos órgãos de planificação sectorial ou regional.

Artigo 16.º

Crédito horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da comissão dispõe de um crédito de 25 (vinte e cinco) horas mensais.

2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, sem perda de qualquer tipo de retribuição.

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo de crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, a empresa com antecedência mínima de 2 (dois) dias, salvo motivo atendível.

4- As ausências no desempenho de funções que excedam o crédito de horas consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeitos de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

5- No caso em que seja impossível entregar previamente a comunicação da ausência, a mesma deverá ser entregue nas 48 (quarenta e oito) horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

6- A inobservância do disposto do número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 17.º

Articulação com a comissão coordenadora

A comissão articulará a sua ação com as coordenadoras de comissão do mesmo grupo e/ou setor de atividade económica, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração de planos socioeconómicos do setor, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

SECÇÃO II

Subcomissões

Artigo 18.º

Competências

Compete à subcomissão, de acordo com orientação geral estabelecida pela comissão:

a) Exercer, mediante delegação pela comissão, os direitos previstos nas alíneas a), b), c) e f) do artigo 8.º na secção I do capítulo II;

b) Informar a comissão dos assuntos que entender de interesse para normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores da sua infraestrutura e a respetiva comissão, ficando vinculadas à orientação geral, por esta estabelecida;

d) Reunir com o órgão de gestão da infraestrutura, nos termos da alínea h) do artigo 8.º na secção I do capítulo II.

Artigo 19.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros da subcomissão dispõe de um crédito de 8 (oito) horas mensais.

2- Aplicam-se as mesmas disposições dos pontos 2 a 6 do artigo 16.º da secção I do capítulo II.

3- Não há acumulação de créditos entre comissão e subcomissão, aplicando-se o crédito mais favorável.

CAPÍTULO III

Eleições

SECÇÃO I

Comissão eleitoral

Artigo 20.º

Constituição

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por 3 (três) trabalhadores eleitos pela comissão de entre os seus membros, ou, na sua falta, se o ato eleitoral for convocado por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- O mandato dos 3 (três) membros eleitos coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria.

3- Além dos membros anteriormente referidos, fará ainda parte da comissão eleitoral um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

Artigo 21.º

Primeira comissão eleitoral

1- O processo eleitoral inicial é dirigido por uma comissão eleitoral constituída por 3 (três) membros, eleita de entre os autores destes estatutos.

2- Fará ainda parte da comissão eleitoral referida no número anterior um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

Artigo 22.º

Competência

1- Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar, dirigir e divulgar todo o processo eleitoral;
- b) Solicitar os cadernos eleitorais junto do órgão de gestão da empresa;
- c) Elaborar os boletins de voto;
- d) A abertura dos votos por correspondência;
- e) Constituir as mesas de voto;
- f) Associar as infraestruturas da empresa sem mesa de voto atribuída, às mesas de voto que forem constituídas para ato eleitoral;
- g) Agrupar os trabalhadores do caderno eleitoral, para os efeitos previstos nestes estatutos. Esse agrupamento respeitará a atribuição do local de trabalho, de cada trabalhador, que consta do caderno eleitoral entregue pelo órgão de gestão;
- h) Divulgar o caderno eleitoral antes do ato eleitoral;
- i) Verificar em definitivo a regularidade das candidaturas;
- j) Apreciar e julgar as reclamações;
- k) Assegurar iguais oportunidades a todas as listas candidatas;
- l) Assegurar igual acesso às condições técnicas e material, necessários ao desenvolvimento do processo eleitoral;
- m) Proceder ao apuramento dos resultados eleitorais, afixar as atas das eleições, bem como o envio de toda a documentação às entidades competentes, de acordo com a lei;
- n) Conferir a posse aos membros da comissão de trabalhadores eleita.

Artigo 23.º

Funcionamento

1- Os membros da comissão eleitoral devem eleger o respetivo presidente na sua primeira reunião.

2- Cabe ao presidente convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem.

3- As reuniões também podem ser convocadas por 2/3 dos seus membros, evocando os seus motivos.

4- Os membros da comissão eleitoral ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho, sem perda de qualquer tipo de retribuição, sempre que são convocados para as reuniões da comissão eleitoral, devendo para esse efeito avisar, por escrito, o órgão de gestão da empresa com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas, salvo motivo atendível.

5- No caso em que seja impossível entregar previamente a comunicação da ausência, a mesma deverá ser entregue nas vinte e quatro horas imediatas à reunião da comissão eleitoral.

6- A inobservância do disposto do número anterior torna as faltas injustificadas.

7- Aplica-se ao dia do ato eleitoral o disposto do ponto 4.

8- As deliberações da comissão eleitoral são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem 2/3 dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade no caso de igualdade nas deliberações.

9- É lavrada uma ata, de cada reunião da comissão eleitoral, que depois de lida e aprovada pelos membros presentes é por estes assinada e rubricada.

Artigo 24.º

Convocação de eleições

1- Os atos eleitorais são convocados pela comissão eleitoral, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objeto, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao órgão de gestão da empresa.

2- As eleições (da comissão e subcomissões de trabalhadores) são feitas por voto direto e secreto e segundo o princípio da representação proporcional.

Artigo 25.º

Mesa de voto

1- Haverá uma mesa de voto, em cada instalação da empresa com mais de 10 (dez) trabalhadores, desde que seja possível cumprir com o disposto no número que se segue. A mesa de voto poderá ser ajustada à área de gestão, sempre que simplifique o processo, desde que abranja todo o eleitorado.

2- A mesa de voto funcionará durante o período do horário normal de trabalho. A comissão eleitoral definirá e comunicará atempadamente o horário da votação, o qual terá em consideração a possibilidade de voto para o maior número possível de trabalhadores, incluindo os afetos ao horário normal e ao horário de turno.

3- Cada mesa de voto é composta por um presidente e dois vogais, designados pela comissão eleitoral, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

4- Cada uma das listas concorrentes poderá ter um representante na mesa de voto, que deverá ser indicado juntamente com a apresentação da lista.

5- Cada mesa de voto terá um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.

6- O caderno eleitoral faz parte integrante da respetiva ata, a qual conterá igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho da votação, os nomes dos membros da mesa de voto, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.

7- O caderno eleitoral e a ata depois de lida, será aprovada pelos membros da mesa de voto e deverá ser igualmente assinada e rubricada, e posteriormente remetidos à comissão eleitoral.

Artigo 26.º

Caderno eleitoral

1- O órgão de gestão da empresa deve entregar o caderno eleitoral à comissão eleitoral no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo esta à sua afixação na empresa.

2- O caderno eleitoral deve conter o número total de trabalhadores, o nome dos trabalhadores e o respetivo número de funcionário, e a infraestrutura da empresa a que estão adstritos.

3- Sempre que houver uma atualização do caderno eleitoral, durante o mandato da comissão, o órgão de gestão tem de entregar uma versão atualizada à comissão, para efeitos das reuniões gerais de trabalhadores.

4- Os dados que constam no caderno eleitoral entregue pelo órgão de gestão da empresa não podem ser alterados, só é permitido associar e agrupar esses dados, conforme disposto nas alíneas f) e g) do artigo 22.º do capítulo III.

Artigo 27.º

Votos por correspondência

1- Os votos dos trabalhadores, que por alguma razão não possam exercer o seu direito, deverão ser remetidos em carta fechada e lacrada com a indicação «eleição da comissão de trabalhadores» a qual deverá ser introduzida em envelope endereçado à comissão eleitoral.

2- Os votos mencionados no número anterior terão de dar entrada na comissão eleitoral até 24 (vinte e quatro) horas antes da abertura das mesas de voto, não sendo considerados os que entrarem em momento posterior.

Artigo 28.º

Publicidade do resultado das eleições

A comissão eleitoral deve, no prazo de 15 (quinze) dias a contar da data do apuramento, proceder à afixação dos resultados da votação, bem como de cópia da respetiva ata no local ou locais em que a votação teve lugar e comunicá-los ao órgão de gestão da empresa.

Artigo 29.º

Registos e publicações

1- A comissão eleitoral, no prazo de 10 (dez) dias a contar da data do apuramento, requer ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

2- As comunicações dirigidas ao serviço referido no número anterior devem indicar corretamente o endereço, indicação que deve ser mantida atualizada.

SECÇÃO II

Eleição da comissão de trabalhadores

Artigo 30.º

Listas

1- A comissão é eleita, de entre listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa à comissão eleitoral.

2- Só podem concorrer as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- Cada lista é constituída por:

a) Elementos efetivos: Número consignado no artigo 2.º da secção I do capítulo I;

b) Elementos suplentes: 6.

4- A lista não poderá ser composta por mais do que 2/3 de trabalhadores da mesma área de gestão, direção ou departamento.

5- Os candidatos devem ser apresentados de forma ordenada, separados por tipo de elementos e são identificados através de nome completo, número de funcionário e local de trabalho.

6- Com vista ao suprimento de eventuais irregularidades, a lista e respetiva documentação serão devolvidas ao primeiro subscritor, dispondo este do prazo de 48 (quarenta e oito) horas para sanar as irregularidades encontradas.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá nas 24 (vinte e quatro) horas subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva da lista.

8- A cada lista aceite será atribuída uma letra que corresponderá à ordem da sua apresentação.

9- Pode ser apresentada uma lista conjunta para a comissão e para as subcomissões, desde que observe as disposições dos números anteriores deste artigo e do ponto 1 do artigo 30.º da secção II do capítulo III, sendo atribuída a mesma letra para efeitos de eleição da comissão e das subcomissões.

10- Um trabalhador pode candidatar-se à comissão e a uma subcomissão, desde que observe o disposto no número anterior.

Artigo 31.º

Início de atividade

A comissão só pode iniciar a respetiva atividade depois da publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

Artigo 32.º

Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei e/ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral que aprecia e delibera.

3- O disposto no número 2 não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

Artigo 33.º

Destituição da comissão

1- A comissão só pode ser destituída após um ano de mandato, através de uma petição a solicitar um ato eleitoral de destituição, subscrita no mínimo por 20 % dos trabalhadores.

2- A destituição terá de ser votada favoravelmente por mais de 50 % dos votantes.

3- A destituição é automática, sempre que não sendo possível proceder ao disposto no artigo 5.º da secção I do capítulo I, a comissão seja constituída por menos de 2/3 dos seus membros eleitos.

SECÇÃO II

Eleição das subcomissões de trabalhadores

Artigo 34.º

Forma de eleição

1- Os membros das subcomissões de trabalhadores previstas nestes estatutos, serão eleitos da mesma forma que a comissão, com as seguintes especificações:

a) Cada lista concorrente a cada uma das subcomissões deverá ser constituída por um elemento efetivo e um suplente;

b) Os elementos da lista têm de estar adstritos às infraestruturas da subcomissão a que se candidatam;

c) Para cada subcomissão votam somente os trabalhadores que estão adstritos às infraestruturas dessa subcomissão;

d) Cada subcomissão é eleita, de entre as listas apresentadas para essa subcomissão, que recolher o maior número de votos.

2- Para efeitos das alíneas b) e c) deve ser observado o caderno eleitoral.

3- Pode ser apresentada uma lista conjunta para várias subcomissões, desde que observe as disposições do número anterior deste artigo, sendo atribuída a mesma letra para efeitos de eleição das subcomissões.

Artigo 35.º

Dia da eleição

A eleição das subcomissões realizar-se-á no mesmo dia da eleição para a comissão.

CAPÍTULO IV

Reuniões gerais de trabalhadores

Artigo 36.º

Constituição

Nas reuniões gerais de trabalhadores participam todos os trabalhadores da empresa.

Artigo 37.º

Competência

Compete às reuniões gerais de trabalhadores:

- a) Controlar a atividade da comissão pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- b) Apreciar o relatório de atividades da comissão;
- c) Deliberar sobre negociações de carácter laboral que a comissão tenha encetado com a entidade patronal, órgão de gestão da empresa ou outras entidades;
- d) Deliberar sobre a extinção da comissão;
- e) Deliberar sobre matérias submetidas à aprovação pela comissão;
- f) Deliberar sobre a declaração da empresa em situação económica difícil;
- g) Apreciar e deliberar sobre outras matérias prevista na lei ou acordo coletivo de trabalho.

Artigo 38.º

Convocatória

1- As reuniões gerais de trabalhadores podem ser convocadas pela comissão ou por requerimento de um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- Cabe à comissão a marcação das reuniões gerais, a realizar nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade da empresa, nomeadamente trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

4- Podem realizar-se reuniões gerais de trabalhadores nos locais de trabalho durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um máximo de 15 (quinze) horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial à empresa.

5- A comissão tem 20 (vinte) dias, a partir da receção do requerimento, previsto no número 1 para marcar as reuniões gerais de trabalhadores.

6- As reuniões gerais de trabalhadores são convocadas com antecedência mínima de 8 (oito) dias sobre a data da sua realização, devidamente publicitadas.

7- Em caso de urgência, o prazo do número anterior pode ser reduzido, desde que se garanta que a convocatória é do conhecimento de todos os trabalhadores.

8- A definição da natureza urgente é da competência exclusiva da comissão.

9- A comissão é obrigada a comunicar ao órgão de gestão da empresa a realização das reuniões com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 39.º

Funcionamento

1- A reunião é presidida pela comissão, que coordena o seu funcionamento.

2- As reuniões gerais de trabalhadores podem realizar-se em diferentes áreas de gestão, em horários e/ou dias distintos.

Artigo 40.º

Votação

1- O voto, nas reuniões de trabalhadores, é sempre direto e faz-se de braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

2- O voto secreto pode ser requerido, desde que seja apresentado um requerimento subscrito por 2/3 dos participantes a solicitá-lo.

3- O apuramento do resultado da votação é feito da seguinte forma:

- a) Um apuramento da votação de cada reunião realizada em cada área de gestão;
- b) Após a realização das reuniões em todas as áreas de gestão, a comissão faz o apuramento do resultado global da votação.

4- Terão de ser lavradas, pela comissão, duas atas e assinadas pelos seus membros:

- a) Por cada reunião realizada em cada área de gestão, devendo conter a lista de presenças;
- b) Pelo apuramento global da votação das reuniões, devendo conter a lista global de presenças.

Artigo 41.º

Vinculação da votação

1- As votações vinculam a comissão em todas as decisões votadas favoravelmente por mais de 50 % dos votantes presentes no conjunto das reuniões efetuadas por área de gestão, desde que a lista global de presenças seja constituída, no mínimo, por 20 % dos trabalhadores da empresa.

2- As condições previstas no número anterior podem ter/ser alteradas por imposição da lei ou nos casos previstos nestes estatutos.

CAPÍTULO V

Disposições finais e transitórias

Artigo 42.º

Ação da comissão no interior da empresa

1- A comissão tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

Artigo 43.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A comissão tem o direito de afixar todos os documentos e publicidade relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela empresa.

2- A comissão tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa.

Artigo 44.º

Apoio à comissão

1- O órgão de gestão da empresa deve pôr à disposição da comissão as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições, nomeadamente:

- a) Um gabinete equipado com computador, impressora e armários para arquivo;
- b) Um telemóvel a cada membro da comissão (caso não tenha sido atribuído um pelas suas funções na empresa);
- c) Viatura para as deslocações entre as várias infraestruturas da empresa, no exercício das suas funções. A reserva da viatura deve observar as normas existentes na empresa;
- d) Material de economato.

Artigo 45.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;

d) As receitas da comissão, não podem, em caso algum, ser asseguradas por uma entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores da empresa.

2- Constituem despesas da CT:

a) Despesa de qualquer natureza, previamente aprovada pela direção, que seja efetuada para o exercício inequívoco das funções;

b) Despesa de qualquer natureza, não enquadrada no exercício inequívoco das funções, mas que seja aprovada por maioria em AGT.

3- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e as despesas da sua atividade.

4- A CT submete anualmente à apreciação da AGT o plano de atividades e as estimativas dos custos e a angariação de fundos.

5- As despesas decorrentes da normal atividade da comissão e subcomissões serão suportadas pelos trabalhadores, não podendo, em caso algum, ser aceite financiamento por parte da empresa.

6- Os membros da comissão estão impedidos de auferir qualquer rendimento no exercício da sua atividade.

Artigo 46.º

Autonomia e independência da comissão

1- A comissão é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha à comissão.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da comissão, inserirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a comissão, designadamente através de pressões económicas ou da corrupção dos seus membros.

Artigo 47.º

Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito, todo o acordo ou ato que vise:

1- Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

2- Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 48.º

Destino do património

No caso de extinção da comissão, a reunião geral de trabalhadores, convocado para o efeito, deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, o património da comissão ser distribuído pelos trabalhadores.

Artigo 49.º

Proteção legal

Os membros da comissão e subcomissões, gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

Artigo 50.º

Transferência de local de trabalho de representantes dos trabalhadores

Os membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da comissão.

Artigo 51.º

Caducidade judiciária

A comissão goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

Artigo 52.º

Alteração dos estatutos

Estes estatutos poderão a todo o tempo ser alterados seguindo-se para o efeito, os mesmos trâmites exigidos para a sua aprovação.

Artigo 53.º

Constituição dos estatutos e da comissão

No prazo máximo de 30 dias após a aprovação da constituição da comissão e dos estatutos, dever-se-á proceder à eleição da comissão.

Artigo 54.º

Publicidade dos estatutos

Estes estatutos serão afixados durante 15 (quinze) dias e remetidos dentro do mesmo prazo por correio registado para registo e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

Registado em 10 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 66, a fl. 66 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

AGDA - Águas Públicas do Alentejo, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 9 de setembro de 2025 para o mandato de 3 anos.

Efetivos:

Cláudia Veríssimo.

João Matos.

Vitor Miguel.

Registado em 10 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 67, a fl. 66 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

SN Maia - Siderurgia Nacional, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 25 de setembro de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

José Augusto Gonçalves Costa.

Paulo Jorge Rodrigues Pereira.

José Carlos da Silva Guedes

Sérgio Rui da Silva Pinto.

João Francisco Rodrigues de Carvalho Correia.

Suplentes:

José Miguel Mendes Moreira.

Fábio Gonçalves da Silva.

José Carlos Santos Teixeira.

José António Ferreira de Sousa Camilo.

David Azevedo.

Registado em 10 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 66 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Rodoviária de Lisboa, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores da Rodoviária de Lisboa, SA, eleitas em 12 de junho de 2025 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

Carlos Manuel Alves Salvado.
Carlos Manuel Gomes Silva.
Diana Sofia Pereira Neves.
Georgina Faria Birrento Lopes.
Kelvin Lima Alves.
João Paulo Gomes Amaro.
Renato Costa Pereira.

Suplentes:

Ana Paula Teixeira Monteiro.
Francisco José Palminha Marcos Francês.

Subcomissão de trabalhadores de Santa Iria e Sacavém

Efetivos:

António José Luzio Soares.
Arnaldo do Carmo Nunes da Silva.
Carlos Manuel Rodrigues Antunes.
Diogo Jorge Tonelo.

Subcomissão de trabalhadores de Caneças e Bucelas

Efetivos:

António Manuel Lemos Shocron.
João Paulo da Costa Fena.
Nuno Rafael Marques Bom Pinheiro Quintas.
Paulo Jorge Teixeira Longo.

Suplente:

Sérgio Manuel Pires Fernandes.

Registado em 10 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 64, a fl. 66 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Viaporto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 1 de outubro de 2025 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

José Cláudio Vieira da Silva.

Rosa Maria Martins Mendonça.

Albino Botelho da Silva.

João Paulo Leitão Cardoso.

Nuno André Morgado Silva.

Suplente:

Pedro Manuel Castanho Rocha.

Registado em 10 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65 , a fl. 66 do livro n.º 2.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Animação 2D 3D**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Técnico/a de Audiovisuais**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).
- **Técnico/a de Desenho Digital 3D**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).
- **Técnico/a de Design de Comunicação Gráfica**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).
- **Calceteiro/a**, ao qual corresponde o nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).
- **Calceteiro/a Artístico/a**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).
- **Técnico/a de Vidro Artístico**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 7**).
- **Assistente de Arqueólogo**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 8**).
- **Técnico/a de Gestão de Pessoas**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 9**).
- **Técnico/a de Manutenção Ferroviária**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 10**).
- **Técnico/a de Curtumes**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 11**).
- **Técnico/a de Laboratório para as Indústrias da Moda**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 12**).
- **Técnico/a de Obra**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 13**).
- **Técnico/a de Sistemas de Gestão de Resíduos**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 14**).
- **Bombeiro/a**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 15**).

Anexo 1:**TÉCNICO/A DE ANIMAÇÃO 2D 3D****PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹****QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Animação 2D 3D**DESCRIÇÃO GERAL:** Criar e produzir animações de imagens em 2D e 3D, desenhando e modelando personagens, elementos, cenários e ambientes, manual ou digitalmente, dotando todos os elementos de uma aparência de vida, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Elaborar desenhos de desenvolvimento da expressividade plástica	2,25
	02	Elaborar desenhos de observação da forma e do espaço	2,25
	03	Produzir projeto de animação tradicional	4,50
	04	Desenhar e editar gráficos vetoriais em animação 2D e 3D	2,25
	05	Editar imagens <i>bitmap</i>	2,25
	06	Editar sequências de áudio e vídeo	4,50
	07	Captar imagens e iluminar projetos de animação	4,50
	08	Captar e gravar voz em estúdio para projetos de dobragem	2,25
	09	Escrever guião e elaborar <i>storyboard</i> para projetos de animação	4,50
	10	Elaborar dossiês de produção para projetos de animação	2,25
	11	Criar personagens 2D	2,25
	12	Conceber personagens e cenários para animação tradicional	2,25
	13	Realizar enquadramentos e composição de planos para câmara	2,25
	14	Animar elementos digitais 2D	4,50
	15	Texturizar modelos 3D e pintar cenários 2D	2,25
	16	Realizar <i>compositing</i> em animações 2D	2,25
	17	Realizar modelação de objetos 3D	4,50
	18	Iluminar e texturizar produtos 3D	4,50
	19	Criar <i>rigs</i> para personagens 3D	4,50
	20	Criar os níveis, ambientes e cenários de um jogo eletrónico	4,50
	21	Realizar filme de animação tradicional	4,50
	22	Criar e modelar personagens 3D	2,25
	23	Implementar efeitos visuais em projetos de animação 2D e 3D	2,25
	24	Implementar efeitos visuais a <i>motion graphics</i>	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			76,50

Para obter a qualificação de Técnico/a de Animação 2D e 3D, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Realizar projetos de imagem com recursos de inteligência artificial (IA) e de novas tecnologias	2,25
	02	executar a sonoplastia de projetos audiovisuais	4,50
	03	Realizar filmes de animação 2D e 3D	4,50
	04	Criar cenários virtuais para produtos audiovisuais	4,50
	05	Configurar sensores	2,25
	06	Representar graficamente ideias e expressões	2,25
	07	Desenhar ilustrações	2,25
	08	Escrever guião para curta-metragem de animação	2,25
	09	Ilustrar elementos para animação digital	2,25
	12	Aplicar a escrita criativa em contexto profissional	2,25
	13	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	14	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	15	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	16	Elaborar o plano de negócios	4,50
	17	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor de animação 2D e 3D	2,25
	18	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	19	Prestar informação sobre o setor de animação 2D e 3D	2,25
	20	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	21	Interagir em inglês no setor de animação 2D e 3D	4,50
	22	Produzir um filme de animação em <i>stop motion</i>	4,50
	23	Criar cenários e adereços para filme de animação em <i>stop motion</i>	4,50
	24	Iluminar filme de animação em <i>stop motion</i>	2,25
	25	Construir personagem para filme de animação em <i>stop motion</i>	4,50
	26	Realizar <i>compositing</i> em animações 3D	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			99,00

Anexo 2:**TÉCNICO/A DE AUDIOVISUAIS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo²****QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Audiovisuais**DESCRIÇÃO GERAL:** Conceber conteúdos audiovisuais para transmissão ou difusão e executar operações de preparação, montagem, captação e edição de produtos audiovisuais, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

² Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar a história do cinema e televisão	4,50
	02	Produzir guiões televisivos	2,25
	03	Conceber narrativas audiovisuais	4,50
	04	Captar imagens em estúdio e em reportagem	4,50
	05	Executar fotografia digital em ambientes exteriores e interiores	2,25
	06	Captar áudio	4,50
	08	Sonorizar e misturar som em <i>software</i> digital	2,25
	09	Editar e exportar conteúdos audiovisuais	4,50
	10	Editar conteúdos vídeo para televisão e cinema	4,50
	11	Ensaiai captação de imagem em câmara de vídeo	4,50
	12	Produzir e gravar projetos em estúdio e/ou palco	4,50
	14	Criar grafismos de pós-produção em conteúdos audiovisuais	2,25
	15	Produzir videoclipe	4,50
	16	Produzir curta-metragem	4,50
	17	Produzir programa de televisão de estúdio em direto	4,50
	18	Produzir documentário	4,50
	19	Produzir reportagem	4,50
	20	Elaborar um guião para projeto cinematográfico	4,50
	21	Desenhar esquema de iluminação para estúdio e exteriores	2,25
	22	Montar iluminação em projeto audiovisual	2,25
	23	Elaborar orçamentos de projeto audiovisual para televisão e cinema	2,25
	24	Planear a apresentação promocional de um projeto audiovisual	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			81,00

Para obter a qualificação de Técnico/a de Audiovisuais, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Elaborar <i>storyboard</i>	2,25
	02	Executar procedimentos de fotografia em laboratório	4,50
	03	Instalar equipamentos áudio em espaço acústico interior e exterior	4,50
	04	Pós-produzir áudio para imagem	4,50
	05	Executar a sonoplastia de projetos audiovisuais	4,50
	06	Sonorizar conteúdos multimédia para videojogos	4,50
	07	Planear e produzir um projeto com multicâmara	4,50
	08	Acompanhar um projeto cinematográfico	4,50
	09	Ligar um sistema via MIDI	4,50
	10	Organizar e catalogar conteúdos audiovisuais	2,25
	11	Implementar as normas legais a obras digitais	2,25
	12	Editar imagens <i>bitmap</i>	2,25
	13	Produzir imagens <i>bitmap</i> para suportes digitais	2,25
	14	Editar imagens vetoriais	4,5
	15	Editar e animar em 3D	4,50
	16	Criar e desenvolver conteúdos, animações e aplicações multimédia para dispositivos móveis	2,25
	17	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	18	Elaborar o plano de negócios	4,50
	19	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	20	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	21	Prestar informações sobre o setor dos audiovisuais	2,25
	22	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor dos audiovisuais	2,25
	23	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	24	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	25	Interagir em inglês no setor dos audiovisuais	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			101,25

Anexo 3:**TÉCNICO/A DE DESENHO DIGITAL 3D****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**³**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Desenho Digital 3D**DESCRIÇÃO GERAL:** Conceber e produzir modelos tridimensionais integrando ferramentas de computação gráfica na criação de ambientes virtuais, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Conceber desenho de produto	2,25
	02	Implementar as normas de ergonomia e antropometria	2,25
	03	Elaborar desenhos de representação do real	2,25
	04	Desenhar pormenores de elementos construtivos em projetos	4,50
	05	Executar o programa preliminar e estudo prévio do projeto de arquitetura	4,50
	06	Desenhar o projeto base de arquitetura	2,25
	07	Conceber um projeto de execução em arquitetura	2,25
	09	Representar espaços arquitetónicos com objetos e figuras humanas	2,25
	09	Produzir a linguagem gráfica do projeto de arquitetura	2,25
	10	Produzir desenho topográfico de planeamento urbano	2,25
	11	Construir cenários virtuais em projetos 2D e 3D	2,25
	12	Executar desenhos 2D em modelos 3D	4,50
	13	Criar ambientes tridimensionais interativos para jogos	2,25
	14	Editar e animar em 3D	4,5
	15	Realizar animações em 3D	2,25
	16	Imprimir desenhos bidimensionais e objetos tridimensionais	2,25
	17	Criar desenhos em <i>software</i> CAD	2,25
	18	Representar graficamente o seccionamento em objetos	2,25
	19	Pós-produzir e apresentar produtos visuais	2,25
	20	Criar iluminação e texturização em modelos 3D	2,25
	21	Conceber narrativas audiovisuais	4,50
	22	Elaborar <i>storyboard</i>	2,25
	23	Produzir vídeos	2,25
	24	Produzir conteúdos para jogos	2,25
	25	Produzir dossiers de apresentação de projeto arquitetónico	2,25
	26	Captar e tratar imagens digitais	2,25
	27	Elaborar desenho de síntese	2,25
	28	Executar técnicas complexas de desenho expressivo	2,25
	29	Executar maquetes de edifícios, terrenos com relevo e objetos	2,25
	30	Gerir um projeto de desenho digital 3D	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			78,75

Para obter a qualificação de Técnico/a Desenho Digital 3D, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar modelação orgânica	2,25
	02	Executar e publicar animações para diferentes médias e suportes	2,25
	03	Planear e imprimir projetos 3D	2,25
	04	Executar e interpretar desenhos para um projeto de construção civil	4,50
	05	Executar modelação paramétrica	2,25
	06	Prototipar sistemas interativos	2,25
	07	Criar <i>matte painting</i>	2,25
	08	Conceber imagens para diferentes tipos de suportes e/ou aplicações	2,25
	09	Conceber e executar <i>layouts</i> para aplicações multimédia interativas	4,50
	10	Adotar a legislação e promover a eficiência energética	2,25
	11	Medir e orçamentar um projeto	4,50
	12	Interpretar e desenhar esquemas técnicos de edifício	2,25
	13	Executar fotografia digital em ambientes exteriores e interiores	2,25
	14	Implementar composição gráfica em comunicação publicitária	2,25
	15	Produzir animação digital	2,25
	16	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	17	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	18	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	19	Elaborar o plano de negócios	4,50
	20	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	21	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	22	Prestar informações sobre o setor do desenho digital 3D	2,25
	23	Interagir em inglês no setor do desenho digital 3D	4,50
	24	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor do desenho digital 3D	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			99,00

Anexo 4:**TÉCNICO/A DE *DESIGN* DE COMUNICAÇÃO GRÁFICA****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁴**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de *Design* de Comunicação Gráfica**DESCRIÇÃO GERAL:** Criar e desenvolver produtos de comunicação visual, e preparar a arte final para a impressão ou exibição respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e os princípios da sustentabilidade ambiental.

⁴ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar os princípios do <i>design</i> de comunicação	2,25
	02	Implementar cor em projetos de <i>design</i> de comunicação	2,25
	03	Implementar princípios de composição tipográfica em projeto de <i>design</i> de comunicação	2,25
	04	Criar esboços para projetos de design de comunicação	2,25
	05	Desenhar e editar gráficos vetoriais	2,25
	06	Desenhar ilustrações	2,25
	07	Criar ilustrações em projetos de design de comunicação	2,25
	08	Criar infografias	2,25
	09	Editar imagens <i>bitmap</i>	2,25
	10	Criar imagens em projetos de <i>design</i> de comunicação	2,25
	11	Criar cartazes	2,25
	12	Editar <i>layout</i> de páginas para publicações digitais e de <i>desktop</i>	2,25
	13	Criar uma família tipográfica	2,25
	14	Controlar processos de impressão e acabamentos	2,25
	15	Planear e executar os processos de arte-final e <i>preflight</i>	2,25
	16	Paginar publicações	2,25
	17	Criar projetos de <i>design</i> editorial para publicações	2,25
	18	Criar projetos de identidade visual	4,5
	19	Criar projetos de <i>branding</i>	2,25
	20	Criar projetos gráficos de comunicação e publicidade	2,25
	21	Criar gráficos 3D	2,25
	22	Conceber projetos gráficos para embalagens	2,25
	23	Realizar <i>motion graphics</i> de logotipos	2,25
	24	Aplicar a escrita criativa em contexto profissional	2,25
	25	Criar estratégias de <i>marketing</i> e comunicação para uma marca	2,25
	26	Realizar <i>motion graphics</i> para projetos gráficos	2,25
	27	Criar campanhas de comunicação publicitária	2,25
	28	Conceber campanhas de comunicação para redes sociais	2,25
	29	Conceber projetos em <i>wireframe</i> para produtos digitais	2,25
	30	Conceber o <i>design</i> para páginas <i>web</i>	2,25
	31	Conceber o <i>design</i> de interface para dispositivos móveis	2,25
	32	Elaborar o <i>brandbook</i> de projetos de <i>design</i> de comunicação	2,25
	33	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			76,50

Para obter a qualificação de Técnico/a de Design de Comunicação Gráfica, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar operações de edição eletrónica e trabalho em rede	2,25
	03	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em <i>design</i> de comunicação	2,25
	04	Elaborar desenhos de observação da forma e do espaço	2,25
	05	Elaborar desenhos de desenvolvimento da expressividade plástica	2,25
	06	Elaborar desenhos bidimensionais	2,25
	07	Conceber projetos gráficos de imagens vetoriais	2,25
	08	Conceber projetos gráficos de imagens <i>bitmap</i>	2,25
	09	Criar projetos de tipografia experimental	2,25
	10	Criar projetos de <i>design</i> editorial interativo	2,25
	11	Criar embalagens	2,25
	12	Conceber portfólios fotográficos para projetos de comunicação gráfica	2,25
	13	Executar a produção gráfica da obra impressa	2,25
	14	Realizar projetos de imagem com recursos de Inteligência Artificial (IA) e de novas tecnologias	2,25
	15	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	16	Elaborar o plano de negócios	4,50
	17	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	18	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	19	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	20	Interagir em inglês na área do <i>design</i> de comunicação	4,50
	21	Prestar informação sobre o setor de <i>design</i> de comunicação	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			99,00

Anexo 5:

CALCETEIRO/A

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁵

QUALIFICAÇÃO:	Calceteiro/a
DESCRIÇÃO GERAL:	Efetuar calçada simples ou com motivos artísticos, utilizando pedra natural e respeitando as normas da qualidade, de segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

⁵ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em calcetaria	2,25
	02	Demarcar e regularizar fundações de pavimentos	4,50
	03	Distender e regularizar a almofada	4,50
	04	Alinhar e marcar pavimentos	4,50
	05	Aplicar calçada de calcário	4,50
	06	Executar pavimento em calçada de cubos de granito	2,25
	07	Executar o pavimento em faixas de rodagem	4,50
	08	Executar calçada com cubos de granito em fiadas oblíquas	4,50
	09	Implantar calçada de calcário em pavimentos	4,50
	10	Executar o pavimento de calçada em passeios com lancil	4,50
	11	Executar o pavimento de calçada em passeios com caleira	4,50
	12	Executar caleiras em calçada de cubos de calcário	4,50
	13	Implementar calçada com características antiderrapantes	4,50
	14	Manter e reparar pavimentos de calçada em calcário	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			58,50

Para obter a qualificação de Calceteiro/a, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 15,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar calçada com motivos geométricos	4,50
	02	Executar calçada com motivos orgânicos	4,50
	03	Executar calçada com florões	4,50
	04	Atuar em situações de emergência em calcetaria	2,25
	05	Interagir em inglês em calcetaria	4,50
	06	Elaborar orçamentos de projetos	2,25
	07	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	06	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	09	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	10	Desenvolver competências pessoais para a empregabilidade e empreendedorismo	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			74,25

Anexo 6:**CALCETEIRO/A ARTÍSTICO****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁶**QUALIFICAÇÃO:** Calceteiro/a Artístico/a**DESCRIÇÃO GERAL:** Conceber e executar projetos de calçada artística portuguesa, simples ou com motivos artísticos, com pedra natural, respeitando as normas da qualidade, de segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

⁶ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Conceber e desenvolver projetos em calçada artística	4,50
	02	Desenhar à perspetiva cónica	4,50
	03	Desenhar com perspetivas técnicas	4,50
	04	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em calcetaria	2,25
	05	Conceber e executar moldes em diversos materiais	4,50
	06	Elaborar orçamentos de projetos	2,25
	07	Executar medições em calçada artística portuguesa	4,50
	08	Limpar e preparar o terreno a calcetar	2,25
	09	Planear e executar calçada artística	4,50
	10	Planear e executar calçada artística na técnica de malhete	4,50
	11	Planear e executar calçada artística na técnica de sextavado	4,50
	12	Planear e executar calçada portuguesa	4,50
	13	Manter e reparar pavimentos de calçada artística	4,50
	14	Planear e executar calçada artística policromada	4,50
	15	Planear e executar calçada artística com motivos geométricos	4,50
	16	Planear e executar calçada artística com motivos orgânicos	4,50
	17	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	16	Elaborar o plano de negócios	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			74,25

Para obter a qualificação de Calceteiro/a Artístico/a, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planear e executar calçada em planos verticais	4,50
	02	Planear e executar calçada em espaços interiores	4,50
	03	Planear e executar calçada em planos tridimensionais	4,50
	04	Executar modelos digitais 2D e 3D	4,50
	05	Planear e executar calçada artística com florões	4,50
	06	Planear e controlar a obra	4,50
	07	Integrar práticas sustentáveis nas atividades artesanais	4,50
	08	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	09	Integrar princípios de <i>design</i> nas atividades artesanais	4,50
	10	Adotar práticas de gestão da qualidade em calcetaria artística	4,50
	11	Interagir em inglês em calcetaria artística	4,50
	12	Atuar em situações de emergência em calcetaria	2,25
	13	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	14	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			92,25

Anexo 7:**TÉCNICO/A DE VIDRO ARTÍSTICO****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁷**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Vidro Artístico**DESCRIÇÃO GERAL:** Conceber, executar e efetuar o acabamento de peças em vidro de cariz artístico e utilitário, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho, da qualidade e de proteção ambiental.

⁷ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na produção de peças vidro	2,25
	02	Executar técnicas de desenho para peças em vidro	4,50
	03	Desenhar com perspetivas técnicas	4,50
	04	Lapidar elementos simples em peças de vidro	4,50
	05	Pintar composições em peças de vidro	4,5
	06	Foscar a jato de areia em peças de vidro	2,25
	07	Gravar motivos simples em peças de vidro	2,25
	08	Gravar figuras geométricas e figurativas em peças de vidro	4,50
	09	Executar vitral <i>Tiffany</i>	4,50
	10	Executar vitral tradicional	4,50
	11	Produzir vidro soprado sem molde	4,50
	12	Produzir vidro soprado com molde	4,50
	13	Executar peças em vidro com a técnica do maçarico	4,50
	14	Executar peças em <i>Pâte de Verre</i>	4,50
	15	Executar peças de vidro por <i>Casting</i>	4,50
	16	Executar peças de vidro por <i>Fusing</i>	4,50
	17	Executar esculturas a quente	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			69,75

Para obter a qualificação de Técnico/a de Vidro Artístico, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de pontos de 22,50 crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Lapidar composições complexas em peças de vidro	4,50
	02	Produzir vidro encamisado e esbatido	4,50
	03	Executar peças em vidro com as técnicas de <i>Graal</i> e <i>Ariel</i>	4,50
	04	Executar peças de vidro com as técnicas de <i>Incalmo</i> e <i>Cane</i>	4,50
	05	Pintar motivos simples sobre vidro	2,25
	06	Pintar peças de vidro com a técnica de <i>Grisaille</i>	2,25
	07	Executar impressões serigráficas	4,50
	08	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	09	Elaborar o plano de negócios	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			92,25

Anexo 8:**ASSISTENTE ARQUEÓLOGO****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁸**QUALIFICAÇÃO:** Assistente de Arqueólogo

DESCRIÇÃO GERAL: Executar, sob a orientação de um/a Arqueólogo/a, atividades de escavação, análises laboratoriais, catalogação, conservação preliminar e preventiva de bens arqueológicos no âmbito de trabalhos de pesquisa e investigação arqueológicas, integrado em equipa multidisciplinar, contribuindo para a compreensão e preservação do património histórico, respeitando os princípios da sustentabilidade ambiental e as normas de segurança e saúde no trabalho.

⁸ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Pesquisar e organizar informação conducente à caracterização do sítio arqueológico	4,50
	02	Representar graficamente a localização do sítio arqueológico	4,50
	03	Aplicar Sistemas de Informação Geográfica (SIG) em investigação arqueológica	4,50
	04	Fotografar objetos para documentação visual e efetuar o tratamento de imagem digital	4,50
	05	Recolher e catalogar artefactos arqueológicos	4,50
	06	Realizar trabalhos de escavação	4,50
	07	Realizar o levantamento topográfico das áreas intervencionadas e estruturas descobertas	4,50
	08	Desenhar campos de estruturas, níveis arqueológicos e perfis estratigráficos arqueológicos	4,50
	09	Organizar e inventariar peças arqueológicas	4,50
	10	Organizar o processo de registo arqueológico	4,50
	11	Desenhar peças arqueológicas	4,50
	12	Gerir bases de dados de unidades estratigráficas, peças, desenhos e fotografias em Arqueologia	2,25
	13	Avaliar e efetuar a limpeza das estruturas e peças arqueológicas	4,50
	14	Realizar trabalhos de montagem e reconstituição de estruturas e/ou peças arqueológicas	4,50
	15	Interagir em inglês no contexto da atividade arqueológica	4,50
	16	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	17	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na atividade arqueológica	2,25
	18	Implementar os principais mecanismos legais de proteção do património cultural e arqueológico	4,50
	19	Prestar informação sobre a atividade arqueológica	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			78,75

Para obter a qualificação de Assistente de Arqueólogo/a, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 27 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Fotografar objetos para documentação visual e efetuar o tratamento de imagem analógica	4,50
	02	Fotografar em contexto arqueológico	4,50
	03	Preparar relatórios e publicações de suporte à investigação	2,25
	04	Implementar ações de conservação preventiva de estruturas e peças arqueológicas	4,50
	05	Planear ações de divulgação do património arqueológico	4,50
	06	Interagir em língua estrangeira no contexto da atividade arqueológica	4,50
	07	Acompanhar atividades culturais integradas nos sítios arqueológicos para a comunidade escolar e o público em geral	4,50
	08	Realizar conservação de ruínas arqueológicas	2,25
	09	Realizar conservação de rochas e argamassas	2,25
	10	Realizar conservação de cerâmica e vidro	2,25
	11	Realizar conservação de metais e ligas	2,25
	12	Realizar conservação de mosaico e pintura mural	2,25
	13	Realizar conservação de materiais orgânicos	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			105,75

Anexo 9:**TÉCNICO/A DE GESTÃO DE PESSOAS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁹****QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Gestão de Pessoas**DESCRIÇÃO GERAL:** Executar, sob supervisão da direção, atividades na área da gestão de pessoas e realizar a mediação do relacionamento da entidade empregadora/trabalhador/a, em matéria de relações individuais e coletivas de trabalho.

⁹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar a política de comunicação institucional	4,50
	02	Implementar as normas legais do trabalho	4,50
	03	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor dos serviços às empresas	2,25
	04	Adotar práticas de gestão de igualdade salarial entre homens e mulheres	2,25
	05	Operacionalizar as etapas da definição de perfis de função e de competências	4,50
	06	Operacionalizar o processo de recrutamento e de seleção do pessoal	4,50
	07	Colaborar na receção, acolhimento e integração de novos trabalhadores	4,50
	08	Gerir os processos administrativos da função pessoal	4,50
	09	Monitorizar o processo de avaliação de desempenho do pessoal	4,50
	10	Planear e gerir a formação profissional	4,50
	11	Executar o processamento dos vencimentos	4,50
	12	Planear e gerir a cessação do trabalho na organização	4,50
	13	Gerir a base de dados de recursos humanos	4,50
	14	Executar obrigações declarativas do sistema social	2,25
	15	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	16	Interagir em inglês no setor dos serviços às empresas	4,50
	17	Participar em auditorias de gestão de pessoas	4,50
	18	Aplicar técnicas de negociação no âmbito das relações laborais	4,50
	19	Implementar o regime de proteção de dados pessoais (RGPD)	2,25
	20	Promover a responsabilidade ética e social nos serviços às empresas	2,25
	21	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	22	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor dos serviços às empresas	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			87,75

Para obter a qualificação de Técnico/a de Gestão de Pessoas, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver competências pessoais para a empregabilidade e empreendedorismo	2,25
	02	Aplicar metodologias de avaliação e controlo de riscos associados ao teletrabalho	2,25
	03	Interagir em língua estrangeira no setor dos serviços às empresas	4,50
	04	Gerir o tempo e organizar o trabalho em contexto empresarial	2,25
	05	Gerir o atendimento ao público nos serviços de gestão e administração	2,25
	06	Elaborar o plano de negócios	4,50
	07	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	08	Gerir reclamações e conflitos com clientes e fornecedores	2,25
	09	Executar operações e obrigações de gestão de pessoal - Relatório Único	2,25
	10	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	11	Executar atividades de governança corporativa	4,50
	12	Aplicar sistemas de gestão da sustentabilidade organizacional	4,50
	13	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			110,25

Anexo 10:**TÉCNICO/A DE MANUTENÇÃO FERROVIÁRIA****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**¹⁰**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Manutenção Ferroviária

DESCRIÇÃO GERAL: Realizar as operações de manutenção preventiva, programada e corretiva, efetuando a montagem, reparação e adaptação dos diversos sistemas mecânicos, pneumáticos, hidráulicos, elétricos e eletrónicos constituintes do material circulante, de acordo com as especificações técnicas dos fabricantes, os normativos legais e as instruções definidas, em alinhamento com a experiência e as boas práticas, e no respeito pelos requisitos de segurança e de proteção ambiental.

¹⁰ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação sobre o setor ferroviário	2,25
	02	Adotar práticas dos sistemas de qualidade e certificação das oficinas de manutenção ferroviária	4,50
	03	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em contexto oficial	2,25
	04	Interagir em inglês na manutenção ferroviária	4,50
	05	Selecionar materiais técnicos e tratamentos	4,50
	06	Efetuar desenho técnico de peças	4,50
	07	Efetuar desenho de fabrico de peças e conjuntos mecânicos	4,50
	08	Medir e controlar aspetos dimensionais de peças	2,25
	09	Efetuar peças em chapa metálica	2,25
	10	Construir conjuntos metalomecânicos	4,50
	11	Montar, desmontar e reparar componentes de circuitos pneumáticos	2,25
	12	Montar, desmontar e reparar componentes de circuitos hidráulicos	2,25
	13	Executar circuitos simples de eletrónica	2,25
	14	Efetuar o diagnóstico e substituir componentes elétricos e eletrónicos no material circulante	4,50
	15	Construir conjuntos electropneumáticos	2,25
	16	Executar operações de soldadura no material circulante	2,25
	17	Executar operações de manutenção em equipamentos de potência térmica	4,50
	18	Executar operações de manutenção em equipamentos de captação de energia e potencia elétrica	2,25
	19	Executar operações de manutenção de equipamentos de tração	2,25
	20	Executar e monitorizar redes internas de comunicação e sistemas de comando e controlo dos veículos ferroviários	4,50
	21	Executar e monitorizar sistemas de comando e controlo de conversores	4,50
	22	Executar operações de manutenção em sistemas de produção de ar e sistemas de freio	4,50
	23	Executar operações de manutenção em sistemas de bogies, caixa e tração e choque	4,50
	24	Executar operações de manutenção em sistemas auxiliares de material circulante	2,25
	25	Executar operações de manutenção em sistemas de segurança do material circulante	2,25
	26	Diagnosticar e reparar sistemas de climatização	4,50
	27	Aplicar técnicas de diagnóstico e ensaio ao material circulante	2,25
	28	Diagnosticar e reparar anomalias de lubrificação em órgãos, equipamento e sistemas ferroviários	2,25
	29	Executar ensaios não destrutivos	2,25
	30	Organizar e planear a manutenção ferroviária	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			99,00

Para obter a qualificação de Técnico/a de Manutenção Ferroviária, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 6,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Preparar estruturas e componentes para pintura	2,25
	02	Realizar operações de pintura, retoques e correção de defeitos de pintura	2,25
	03	Utilizar aplicações digitais de produtividade, colaboração e comunicação	4,50
	04	Desenhar e imprimir peças 3D	2,25
	05	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	06	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	07	Elaborar o plano de negócios	4,50
	08	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			105,75

Anexo 11:**TÉCNICO/A DE CURTUMES****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**¹¹**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Curtumes**DESCRIÇÃO GERAL:** Planificar, executar e monitorizar as operações associadas aos diferentes processos de produção de curtumes, de acordo com os normativos e procedimentos de qualidade, segurança e saúde no trabalho, aplicáveis ao setor do couro, no sentido da otimização e melhor gestão dos recursos.

¹¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Avaliar as propriedades e características do couro	2,25
	02	Implementar processos no fabrico de curtumes	2,25
	03	Classificar e seleccionar peles e couros	2,25
	04	Controlar e executar os processos físico-químicos e as operações mecânicas na fase de ribeira	4,50
	05	Controlar e executar os processos físico-químicos e as operações mecânicas na fase de curtume	4,50
	06	Controlar e executar os processos físico-químicos e as operações mecânicas na fase de recurtume	4,50
	07	Controlar e executar os processos físico-químicos e as operações mecânicas na fase acabamento do couro	4,50
	08	Controlar o processo de produção das peles e couros	4,50
	09	Avaliar as diferentes aplicações do couro	2,25
	10	Implementar o plano de controlo da qualidade dos produtos em curtumes	4,50
	11	Controlar e executar os processos físico-químicos e as operações mecânicas de acabamento para artigos de elevada <i>performance</i>	2,25
	12	Utilizar produtos químicos no processo de produção de curtume	2,25
	13	Implementar práticas de gestão de resíduos na indústria de curtumes	4,50
	14	Planear e controlar a produção em curtumes	2,25
	15	Otimizar o processo produtivo nos curtumes	2,25
	16	Controlar e monitorizar o funcionamento e manutenção dos equipamentos das fases húmidas do processo produtivo	2,25
	17	Controlar e monitorizar o funcionamento e manutenção dos equipamentos da fase de acabamento do processo produtivo	4,50
	18	Organizar e gerir o posto de trabalho em curtumes	2,25
	19	Gerir utilidades na indústria de curtumes	4,50
	20	Gerir redes de águas do processo na indústria de curtumes	2,25
	21	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	22	Monitorizar e executar operações de manutenção preventiva de equipamentos da indústria de curtumes	2,25
	23	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em curtumes	2,25
	24	Adotar práticas de gestão da qualidade em curtumes	4,50
	25	Atuar em situações de emergência na indústria de curtumes	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			81,00

Para obter a qualificação de Técnico/a de Curtumes, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em inglês na indústria de curtumes	4,50
	02	Interagir em língua estrangeira na indústria de curtumes	4,50
	03	Realizar ensaios físico e mecânicos em curtumes de couro para gáspeas	2,25
	04	Realizar ensaios físico-mecânicos em curtumes de couro para solas	2,25
	05	Realizar ensaios físico-mecânicos em curtumes de couro para estofos	2,25
	06	Realizar ensaios físico-mecânicos em curtumes de couro para forros	2,25
	07	Realizar ensaios físico-mecânicos em curtumes de couro para palmilhas	2,25
	08	Realizar ensaios físico-mecânicos em curtumes de couro para vestuário	2,25
	09	Realizar ensaios físico-mecânicos em curtumes de couro para marroquinaria	2,25
	10	Realizar análises químicas em curtumes	2,25
	12	Implementar processos de valorização dos resíduos sólidos de curtumes	2,25
	13	Adotar práticas de certificações ecológicas em curtumes	2,25
	14	Manobrar meios de elevação e transporte de carga	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			103,50

Anexo 12:**TÉCNICO/A DE LABORATÓRIO PARA AS INDÚSTRIAS DE MODA****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**¹²**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Laboratório para as Indústrias da Moda**DESCRIÇÃO GERAL:** Coordenar atividades do serviço de laboratório e realizar análises e ensaios de controlo da qualidade de materiais, componentes e produtos das indústrias da moda (têxtil, vestuário, calçado e couro), garantindo a fiabilidade dos resultados, de acordo com métodos analíticos validados, especificações de cadernos de encargos, normas e regulamentos da qualidade, ambiente, segurança e saúde no trabalho aplicáveis.

¹² Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em inglês em laboratório	4,50
	02	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	03	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em laboratório	2,25
	04	Realizar operações de limpeza, higienização e desinfeção de instalações e equipamentos laboratoriais	2,25
	05	Gerir e controlar processos no laboratório	4,50
	06	Implementar procedimentos de acreditação do laboratório	2,25
	07	Utilizar produtos químicos em laboratório	4,50
	08	Analisar cadernos de encargos	2,25
	09	Implementar normas e métodos internos de análise	2,25
	10	Gerir equipamentos e o processo de medição	4,50
	11	Aplicar técnicas de química laboratorial	4,50
	12	Aplicar princípios de física	4,50
	13	Realizar cálculos químicos	2,25
	14	Preparar soluções	2,25
	15	Realizar análises de volumetria	4,50
	16	Aplicar métodos óticos e técnicas hifenizadas	4,50
	17	Aplicar métodos cromatográficos	2,25
	18	Monitorizar os requisitos de sustentabilidade nas indústrias da moda	2,25
	19	Implementar ensaios físico-mecânicos e o controlo da qualidade em materiais e produtos da indústria da moda	4,50
	20	Implementar ensaios químicos e o controlo da qualidade em materiais e produtos da indústria da moda	4,50
	21	Implementar e monitorizar o sistema de gestão documental do laboratório	2,25
	22	Aplicar técnicas de análise de dados nos setores da moda	4,50
	23	Utilizar ferramentas de comunicação visual	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			76,50

Para obter a qualificação de Técnico/a de Laboratório para as Indústrias da Moda para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito: 18 pontos de crédito a selecionar da Área - Têxtil e Vestuário, ou 18 pontos de crédito a selecionar da Área - Calçado, Marroquinaria e Componentes, ou 18 pontos de crédito a selecionar da Área - Couro.

UC OPCIONAIS – TÊXTIL E VESTUÁRIO

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	1	Avaliar os parâmetros da qualidade dos processos e tecnologias têxteis	4,50
	2	Implementar ensaios de caracterização das fibras têxteis	2,25
	3	Implementar análises e ensaios de controlo da qualidade dos fios	2,25
	4	Implementar análises e ensaios de controlo da qualidade de estruturas têxteis	4,50
	5	Implementar análises e ensaios de controlo da qualidade de produtos acabados	4,50
	6	Implementar análises e ensaios de performance de vestuário	2,25
	7	Implementar análises e ensaios para certificação de vestuário de segurança	2,25
	8	Implementar análises e ensaios para certificação de têxteis como dispositivos médicos	2,25
	9	Implementar ensaios de microbiologia	4,50
	10	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do têxtil e do vestuário	4,50
	11	Gerir compras e stocks em laboratório têxtil	2,25
	12	Traduzir e comunicar especificações técnicas do produto têxtil em língua inglesa	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			94,50

UC OPCIONAIS – CALÇADO, MARROQUINARIA E COMPONENTES

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	1	Avaliar materiais constituintes do calçado, marroquinaria e componentes	2,25
	2	Implementar análises e ensaios físico-mecânicos de controlo da qualidade em materiais para calçado, gáspeas	2,25
	3	Implementar análises e ensaios físico-mecânicos de controlo da qualidade em materiais para calçado, componentes de rasto	2,25
	4	Implementar análises e ensaios físico-mecânicos de controlo da qualidade em produtos acabados, calçado e marroquinaria	2,25
	5	Implementar análises e ensaios químicos em matérias-primas e acessórios para a indústria do calçado, componentes e marroquinaria	2,25
	6	Realizar análises e ensaios de performance de calçado acabado	2,25
	7	Implementar análises e ensaios para certificação de calçado de segurança	2,25
	8	Implementar análises e ensaios para certificação de calçado como dispositivos médicos	2,25
	9	Adotar práticas de gestão da qualidade nos setores do calçado, componentes e marroquinaria	4,50
	10	Gerir compras e stocks em laboratório nos setores do calçado, componentes e marroquinaria.	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			94,50

UC OPCIONAIS – COURO

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar processos no fabrico de curtumes	2,25
	02	Classificar e seleccionar peles e couros	2,25
	03	Implementar o plano de controlo da qualidade dos produtos em curtumes	4,50
	04	Gerir redes de águas do processo na indústria de curtumes	2,25
	05	Realizar ensaios físico-mecânicos em curtumes	4,50
	06	Realizar análises microbiológicas em curtumes	4,50
	07	Realizar análises químicas em curtumes	2,25
	08	Adotar práticas de gestão da qualidade em curtumes	4,50
	09	Gerir compras e <i>stocks</i> no laboratório de curtumes	2,25
	10	Traduzir e comunicar especificações técnicas do produto do couro em língua inglesa	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			94,50

Anexo 13:**TÉCNICO/A DE OBRA****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**¹³**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Obra

DESCRIÇÃO GERAL: Planear e controlar a execução dos trabalhos em obra, a instalação de equipamentos e a implantação e organização do estaleiro de acordo com o projeto de construção, o caderno de encargos e o plano da obra, promovendo uma cultura e prática de salvaguarda da segurança e saúde no trabalho na construção civil.

¹³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar o planeamento e controlo da obra	4,50
	02	Implementar as normas de desenho técnico	2,25
	03	Aplicar a regulamentação das edificações urbanas e acessibilidades	2,25
	04	Analisar o projeto de arquitetura	4,50
	05	Analisar o projeto de estruturas	4,50
	06	Analisar o projeto de instalações técnicas	4,50
	07	Planear a implantação do estaleiro e da obra	4,50
	08	Supervisionar a execução dos elementos estruturais	2,25
	09	Verificar o funcionamento e segurança estrutural	4,50
	10	Supervisionar a execução dos elementos não estruturais	4,50
	11	Supervisionar a execução das instalações técnicas	4,50
	12	Organizar as atividades de construção	4,50
	13	Realizar medições de elementos estruturais	2,25
	14	Realizar medições de elementos não estruturais	4,50
	15	Elaborar orçamentos de construção	4,50
	16	Controlar os custos de obra	4,50
	17	Gerir a interoperabilidade entre os sistemas de modelação	4,50
	18	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na construção	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			69,75

Para obter a qualificação de Técnico/a de Obra, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 27 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interpretar a representação planimétrica e altimétrica das cartas e plantas topográficas	4,50
	02	Executar plantas topográficas em plataforma CAD	4,50
	03	Operar com sistemas de coordenadas utilizados na representação da superfície terrestre	4,50
	04	Calcular coordenadas de pontos em poligonais registadas com estação total topográfica	4,50
	05	Planear e executar ensaios físicos em solos	4,50
	06	Planear e executar ensaios físicos em agregados	2,25
	07	Planear e executar ensaios em betões e estruturas de betão armado em obra	2,25
	08	Planear e executar ensaios em ligantes betuminosos	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			96,75

Anexo 14:**TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE GESTÃO DE RESÍDUOS****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**¹⁴**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Sistemas de Gestão de Resíduos**DESCRIÇÃO GERAL:** Executar operações complexas associadas à exploração e manutenção de sistemas de gestão de resíduos, de acordo com os procedimentos implementados, com base nas normas e regulamentos de higiene, qualidade, segurança e proteção ambiental.

¹⁴ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar sistemas de gestão de resíduos sólidos	4,50
	02	Implementar sistemas de gestão ambiental e de sustentabilidade no setor da gestão de resíduos	4,50
	03	Implementar sistemas integrados de registo eletrónico de resíduos	2,25
	04	Implementar sistemas de tratamento de resíduos sólidos	2,25
	05	Implementar planos de segurança e de gestão de risco em ETRS	2,25
	06	Implementar normas de gestão da manutenção em ETA, ETAR e ETRS	2,25
	07	Controlar o aprovisionamento em ETA, ETAR e ETRS	2,25
	08	Efetuar diagnósticos e propostas de otimização energética no setor da gestão de resíduos	4,50
	09	Realizar operações de limpeza, higienização e desinfecção de instalações e equipamentos em ETA, ETAR e ETRS	2,25
	10	Efetuar operações com sistemas de acondicionamento de resíduos sólidos	4,50
	11	Efetuar operações com sistemas de recolha, separação e transporte de resíduos sólidos	4,50
	12	Efetuar operações com sistemas de armazenamento, preparação e expedição de resíduos perigosos	4,50
	13	Efetuar operações com sistemas de triagem e reciclagem de resíduos sólidos	4,50
	14	Efetuar ações de confinamento de resíduos sólidos -Aterro sanitário	2,25
	15	Efetuar operações de compostagem de resíduos sólidos	2,25
	16	Efetuar a manutenção preventiva em ETRS	4,50
	17	Efetuar a manutenção corretiva em ETRS	4,50
	18	Medir grandezas elétricas em circuitos e instalações	2,25
	19	Programar a operação de robôs no setor da gestão de resíduos	2,25
	20	Executar tarefas de funcionamento e controle de sistemas hidráulicos no setor da gestão de resíduos	2,25
	21	Verificar e calibrar sistemas em ETA, ETAR e ETRS	4,50
	22	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da gestão de resíduos	2,25
	23	Interagir em inglês no setor da gestão de resíduos	4,50
	24	Atuar em situações de emergência no setor da gestão de resíduos	2,25
	25	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	26	Prestar informação sobre o setor da gestão de resíduos	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			85,50

Para obter a qualificação de Técnico/a de Sistemas de Gestão de Resíduos para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 13,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar sistemas de monitorização dos impactos ambientais da atividade profissional	4,50
	02	Gerir o tempo e organizar o trabalho em contexto empresarial	2,25
	03	Promover a prevenção de riscos no setor da gestão de resíduos	4,50
	04	Adotar práticas de sustentabilidade no setor da gestão de resíduos	2,25
	05	Monitorizar o transporte rodoviário de resíduos	4,50
	06	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	07	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor da gestão de resíduos	4,50
	08	Efetuar ações de controlo de agentes químicos e biológicos	2,25
	09	Efetuar ações de controlo de agentes físicos	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			99,00

Anexo 15:**BOMBEIRO/A****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**¹⁵**QUALIFICAÇÃO:** Bombeiro/a

DESCRIÇÃO GERAL: Proteger pessoas e bens em perigo e prestar socorro em situações de emergência, acidente grave ou catástrofe, garantindo a sua segurança nas operações de resposta a incêndios e outras, em articulação com os outros elementos da(s) equipa(s) de intervenção, com recurso a meios técnicos individuais e coletivos específicos e aplicação de técnicas e normas operacionais, bem como participar em atividades de prevenção, sensibilização e outras no âmbito da proteção civil preventiva, de acordo com a legislação aplicável.

¹⁵ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Atuar de acordo com a cultura, os regulamentos e a organização institucional	2,25
	02	Atuar com recurso a tecnologias de base para o desempenho da atividade de bombeiro	2,25
	03	Implementar as normas de segurança e saúde na atividade de bombeiro	2,25
	04	Controlar os fenómenos da combustão, propagação e extinção	2,25
	05	Analisar a disposição construtiva de edifícios e redes técnicas associadas	4,50
	06	Manobrar bombas e linhas de mangueira	4,50
	07	Manobrar escadas para acesso alternativo	4,50
	08	Extinguir incêndios em edifícios e estruturas similares	4,50
	09	Ventilar espaços confinados e edifícios	4,50
	10	Localizar, proteger e evacuar vítimas	4,50
	11	Sobreviver quando encurralado	2,25
	12	Extinguir incêndios em espaços rurais e na interface urbano-rural	4,50
	13	Abordar e reanimar vítimas de doença súbita	2,25
	14	Abordar vítimas de emergência médica e de trauma em ambiente pré-hospitalar	2,25
	15	Salvar vítimas em ambiente rodoviário	2,25
	16	Desencarcerar vítimas em ambiente rodoviário	2,25
	17	Escorar partes de edifícios com sistemas em madeira	4,50
	18	Salvar vítimas com recurso a técnicas de grande ângulo	4,50
	19	Controlar derrames de matérias perigosas com equipamentos elementares	2,25
	20	Inspecionar sistemas e equipamentos de proteção contra incêndio	2,25
	21	Integrar formaturas e participar em cerimónias	2,25
	22	Desenvolver a condição física geral	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			72,00

Para obter a qualificação de Bombeiro/a, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18,00 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar trabalhos de prevenção em espaços rurais	4,50
	02	Executar técnicas de fogo controlado	4,50
	03	Extinguir incêndios em meios de transporte e locais de risco agravado	2,25
	04	Intervir em operações de proteção civil	2,25
	05	Verificar os aspetos organizativos e jurídicos da carreira de bombeiro	2,25
	06	Deslocar-se em espaços rurais com recurso a cartografia	2,25
	07	Atender e relacionar-se com o público	2,25
	08	Aplicar os primeiros socorros psicológicos a vítimas	2,25
	09	Operar equipamentos em centrais de telecomunicações	2,25
	10	Conduzir embarcações de socorro	4,50
	11	Conduzir veículos de forma defensiva	2,25
	12	Conduzir veículos em marcha de urgência	2,25
	13	Conduzir veículos pesados fora de estrada	4,50
	14	Aplicar os primeiros socorros a vítimas de acidente ou doença súbita	2,25
	15	Conduzir veículos ligeiros fora de estrada	2,25
	16	Desenvolver o sistema neuromuscular	4,50
	17	Desenvolver amplitude articular	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			90,00

7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Animação 2D e 3D (213356)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Som (213350)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Vídeo (213351)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Audiovisuais (213370)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Desenho Digital 3D (213375)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Design de Comunicação Gráfica (213377)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Calceteiro/a (215013)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Vidro Artístico (215019)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Assistente de Arqueólogo/a (225021)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Relações Laborais (347242)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Obra / Condutor/a de Obra (582150)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Topografia (582144)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Medições e Orçamentos (582145)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Ensaios da Construção Civil e Obras Públicas (582296)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

- **Técnico/a de Manutenção e Operação Ferroviária (840386)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Bombeiro/a (861363)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.