

ÍNDICE

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos) 5
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros 7
- Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA 9
- Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Groundlink III Handling, L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA 11
- Portaria de extensão da alteração do contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária Nacional e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) 13
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE 15

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global 17
- Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global 55
- Contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outra 120
- Acordo coletivo entre a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração 123
- Acordo coletivo entre a AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.^{da} e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - Alteração salarial e outras .. 132
- Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outros - Alteração salarial e outras 135
- Acordo coletivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato Independente da Banca - Alteração salarial e outras e texto consolidado 146
- Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra 213

- Acordo de empresa entre a Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras	217
- Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras	221
- Acordo de empresa entre a REBONAVE - Reboques e Assistência Naval, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Retificação	225

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato Livre dos Pescadores e Profissões Afins - Cancelamento	226
--	-----

II – DIREÇÃO:

- Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Eleição	227
- Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN) - Eleição ...	228
- Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária - ASSPJ - Substituição	230

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

- Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) - Eleição	231
---	-----

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE (anteriormente denominada Hospital Beatriz Ângelo - HBA) - Alteração	232
---	-----

II – ELEIÇÕES:

- COFICAB PORTUGAL - Companhia de Fios e Cabos, L. ^{da} - Eleição	248
--	-----

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Umbelino Monteiro, SA - Convocatória	249
--	-----

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Intelcia Portugal Inshore, SA - Eleição	250
- Banco de Portugal - Eleição	251

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	252
1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES	253
7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES	360

Aviso:

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

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

De acordo com o Código do Trabalho e a Portaria n.º 1172/2009, de 6 de outubro, a entrega em documento 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 das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo, na mesma área geográfica e setor de atividade, a todos os empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, 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 2022. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 483 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 44,1 % são mulheres e 55,9 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 229 TCO (47,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 254 TCO (52,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 54,3 % são homens e 45,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,8 % 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, à semelhança das extensões anteriores, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Considerando que no mesmo setor de atividade e área geográfica de aplicação da convenção existe regulamentação coletiva própria celebrada entre a mesma associação de empregadores e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, e, ainda, por outra associação de empregadores, a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, a presente extensão, à semelhança das anteriores extensões da convenção, não abrange os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FIEQUIMETAL, nem os empregadores filiados na NORQUIFAR.

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*, Separata, n.º 19, de 23 de setembro de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro 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 GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (produtos farmacêuticos), com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos farmacêuticos e ou veterinários 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 prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte empregadores filiados na NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos, nem a trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

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

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

7 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2024, abrangem, no distrito de Faro, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem às atividades de comércio retalhista e serviços previstas na convenção e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal do ano 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2744 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 69,2 % são mulheres e 30,8 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 461 TCO (46,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 2283 TCO (83,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 73,1 % são mulheres e 26,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 7,0 % 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.

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 sector.

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

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para 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 14, de 19 de agosto de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro 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 do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2024, são estendidas no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de comércio retalhista e serviços abrangidas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

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

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

Artigo 2.º

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

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

7 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA

O acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2023, abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante, no âmbito da atividade de autoassistência em escala ao transporte aéreo de passageiros.

As partes signatárias requereram a extensão do acordo de empresa, no território do Continente, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das 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 2022. Contudo, o referido estudo revelou-se inexequível por a informação disponível nos Quadros de Pessoal respeitar a 2022 e a primeira convenção entre os celebrantes só ter sido outorgada em 2023. Porém, a empresa requerente apresentou estudo apontando, entre outros indicadores, que com a extensão o acordo de empresa abrangerá, no território de Portugal continental, 539 trabalhadores e que quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de cerca de 3 % na massa salarial dos trabalhadores. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social indica ainda que não há impacto no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa 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 referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

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 genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 19, de 23 de setembro de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro 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 acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal Em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2023, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais nela previstas, não filiados na associação sindical outorgante, no âmbito da atividade de autoassistência em escala ao transporte aéreo de passageiros.

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

Artigo 2.º

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

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

7 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo de empresa entre a Groundlink III Handling, L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA

O acordo de empresa entre a Groundlink III Handling, L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2023, abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical outorgante, no âmbito das atividades auxiliares dos transportes aéreos.

As partes signatárias requereram a extensão do acordo de empresa, no território do Continente, às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, com a categoria profissional prevista 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 2022. Contudo, o referido estudo revelou-se inexequível por a informação disponível nos Quadros de Pessoal respeitar a 2022 e a primeira convenção entre os celebrantes só ter sido outorgada em 2023. Porém, a empresa requerente apresentou estudo apontando, entre outros indicadores, que com a extensão o acordo de empresa abrangerá, no território de Portugal continental, cerca de 311 trabalhadores e que quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de cerca de 8 % na massa salarial dos trabalhadores. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social indica ainda que não há impacto no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo de empresa 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 referidos trabalhadores ao serviço da empresa.

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 genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 19, de 23 de setembro de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro 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 acordo de empresa entre a Groundlink III Handling, L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2023, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao serviço, da categoria profissional prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

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

7 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão da alteração do contrato coletivo entre a AOP - Associação Marítima e Portuária Nacional e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP)

O contrato coletivo entre a Associação Marítima e Portuária Nacional - AOP e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - SIMAMEVIP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2024, abrange, no território do Continente, as relações de trabalho entre empresas de estiva e trabalhadores ao seu serviço, umas e outros representados pelas associações que o outorgam.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área e setor de atividade aos empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias nelas previstas, não filiados nas associações outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 74 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 40,5 % são mulheres e 59,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 38 TCO (51,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 36 TCO (48,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 52,3 % são homens e 43,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 7,2 % 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 condições de trabalho previstas no 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 o contrato coletivo regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 22, de 30 de outubro de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro 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 Marítima e Portuária Nacional - AOP e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca - SIMAMEVIP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empresas de estiva não filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nele previstas;

b) Às relações de trabalho entre empresas de estiva filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

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

7 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

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

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território do Continente, se dediquem à exploração de estabelecimentos de alojamento classificados como empreendimentos turísticos (estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, conjuntos turísticos, empreendimentos de turismo de habitação e empreendimentos de turismo no espaço rural) ou alojamento local e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

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

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 3989 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 54,3 % são mulheres e 45,7 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1943 TCO (48,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 2046 TCO (51,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 37,3 % são homens e 62,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e 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 condições de trabalho previstas nas 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 referidos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Considerando ainda que anterior extensão da convenção não é aplicável a empregadores filiados na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal

(AHRESP), nem a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição das referidas associações, mantêm-se as referidas exclusões na presente extensão.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 22, de 30 de outubro de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro 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 de Portugal (AHP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2024, são estendidas, no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de exploração de estabelecimentos de alojamento classificados como empreendimentos turísticos (estabelecimentos hoteleiros, aldeamentos turísticos, apartamentos turísticos, conjuntos turísticos, empreendimentos de turismo de habitação e empreendimentos de turismo no espaço rural) ou alojamento local e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante;

b) Às relações de trabalho entre empregadores 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.

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

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

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 agosto de 2024.

7 de março de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

1- A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024.

2- Nos termos do número 3 do artigo 503.º do Código do Trabalho, os outorgantes do presente CCT consideraram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e ora alterados.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área

O presente CCT vincula, por um lado, todas as entidades patronais, pessoas singulares ou coletivas, que exerçam a sua atividade no âmbito da horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610), filiadas na AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelo SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins.

Cláusula 2.ª

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à atividade da horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610) desde que filiados na associação signatária, Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur (AHSA) e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT, prestem a sua atividade nestes setores e sejam representados pela associação sindical signatária, SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins.

2- O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 7000 e 35 respetivamente.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 24 meses, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.

2- As tabelas salariais constantes no anexo III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos de:

- Tabela A: De 1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025;
- Tabela B: De 1 de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026.

3- A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta de alteração.

4- No caso de não haver denúncia, a vigência da convenção será prorrogada automaticamente por períodos de um ano até ser denunciada por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, as partes comprometem-se a iniciar o processo negocial utilizando as fases negociais que entenderem, incluindo a arbitragem voluntária, durante um período máximo de dois anos.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior mantém em vigor a convenção, enquanto não for revogada no todo ou em parte por outra convenção.

7- O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até trinta dias após a data da sua receção.

8- A resposta deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

9- A contraproposta pode abordar outras matérias na proposta que deverão ser também consideradas pelas partes como objeto da negociação.

CAPÍTULO II

Admissão, período experimental, formação e carreira profissional

SECÇÃO I

Condições de admissão

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 (dezasseis) anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a dezasseis anos podem prestar trabalhos leves, que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos da legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a dezasseis anos sem terem concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confirmem escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluíram aquela, ou uma qualificação, se concluíram a escolaridade;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto no número anterior não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante as férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT, Autoridade para as Condições do Trabalho as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- No contrato de trabalho ou em documento a entregar pelo empregador devem constar elementos como a definição das funções ou tarefas a desempenhar pelo trabalhador, a profissão e categoria profissional, o escalão ou grau, a retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, condições específicas de prestação do trabalho, nomeadamente a data de início e o prazo ou termo que se estabelece.

Cláusula 5.^a

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo II.

3- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

4- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

5- Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 6.^a

Condições e duração do período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial da execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

4- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego, ou seja, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

iv) Desempregadas de longa duração, ou seja, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais.

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

5- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

6- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

7- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

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

SECÇÃO II

Formação profissional, educação e certificação

Cláusula 7.^a

Princípios gerais

1- A formação profissional constitui um instrumento fundamental para combater o défice de qualificação profissional e de escolarização que se verifica em Portugal, assumindo caráter estratégico para a construção de

uma sociedade baseada no conhecimento e, conseqüentemente, para o desenvolvimento do país, potenciando o aumento da capacidade competitiva das empresas, da produtividade, da empregabilidade e da melhoria das condições de vida e de trabalho das pessoas.

2- Qualquer trabalhador devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional a trabalhadores profissionalmente menos qualificados.

3- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

4- Para efetivação do direito individual à formação, dever-se-á ter em conta a minimização do seu impacto sobre o funcionamento normal da empresa.

5- A formação deverá ser devidamente certificada, mediante a emissão de documento comprovativo (certificado de formação ou de participação).

Cláusula 8.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

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

3- O crédito de horas para formação é referente ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 9.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- O empregador deve facilitar a formação por iniciativa do trabalhador.

2- A frequência dos cursos ou ações de formação previstas no número anterior, deve ser comunicado ao empregador com a antecedência possível assim que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

CAPÍTULO III

Contrato a termo resolutivo

Cláusula 10.^a

Termo certo ou incerto

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 140.º - Admissibilidade de contrato de trabalho a termo resolutivo;
- b) Artigo 141.º - Forma e conteúdo de contrato de trabalho a termo;
- c) Artigo 142.º - Casos especiais de contrato de trabalho de muita curta duração;
- d) Artigo 143.º - Sucessão de contrato de trabalho a termo;
- e) Artigo 144.º - Informações relativas a contrato de trabalho a termo;
- f) Artigo 145.º - Preferência na admissão;
- g) Artigo 146.º - Igualdade de tratamento no âmbito de contrato a termo;
- h) Artigo 147.º - Contrato de trabalho sem termo;
- i) Artigo 148.º - Duração de contrato de trabalho a termo;
- j) Artigo 149.º - Renovação de contrato de trabalho a termo.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 11.^a**Deveres da entidade patronal**

1- São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação vigente;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- 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 atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adotar, no que refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores;
- m) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;
- n) Enviar ao SETAAB até ao dia oito do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 12.^a**Deveres do trabalhador**

1- São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;
- 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 referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
- i) Cooperar, no empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 13.^a

Garantias do trabalhador

1- 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 efetiva do trabalho;
- c)* Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d)* Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e)* Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido;
- 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 diretamente 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 de antiguidade.

Cláusula 14.^a

Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato

A entidade patronal pode, quando o interesse da empresa o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação da posição do trabalhador.

Cláusula 15.^a

Regulamento interno

1- O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho, nos termos do artigo 99.º do Código do Trabalho, nomeadamente:

- a)* Na elaboração do regulamento interno de empresa é ouvido o sindicato outorgante do presente CCT, o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins;
- b)* O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente, através de afixação na sede e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores, sendo ainda enviado ao sindicato outorgante do presente CCT, o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins.

Cláusula 16.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1- A entidade patronal, salvo estipulação contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a transferência não causar prejuízo ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, dos estabelecimentos onde aquele preste serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legal, salvo se entidade patronal provar que a mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

Cláusula 17.^a

Transmissão do estabelecimento

Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade de empresa, ou estabelecimento ou ainda de parte de empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição do empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, nos termos constantes dos artigos 285.º a 287.º do CT.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 18.^a

Limites máximos do período normal de trabalho

O período normal de trabalho não pode exceder oito horas por dia e quarenta horas por semana, distribuídas de segunda a sábado.

Cláusula 19.^a

Regime de adaptabilidade

1- Sempre que a duração média do trabalho semanal exceda a duração prevista no número 1 da cláusula anterior, o período normal de trabalho diário, pode ser aumentado até ao limite de duas horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de seis meses.

3- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal, de acordo com o disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou então por redução em meios-dias ou dias inteiros.

4- Quando as horas de compensação perfizerem o equivalente pelo menos a meio ou um período normal de trabalho diário, o trabalhador poderá optar por gozar a compensação por alargamento do período de férias.

5- As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as duas horas por dia, referidas no número 3 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula anterior, por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado a favor deste, o período de horas não prestado.

7- Conferem o direito a compensação económica as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, nomeadamente com a alimentação.

8- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

9- O trabalhador menor tem direito a dispensa de horários de trabalho organizados de acordo com o regime da adaptabilidade do tempo de trabalho se for apresentado atestado médico do qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

10- Se o contrato de trabalho cessar antes de terminado o período de referência, as horas de trabalho que excederem a duração normal de trabalho serão pagas como trabalho suplementar.

11- Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência, implicando informação e consulta prévia ao sindicato subscritor deste CCT, o SETAAB - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins.

Cláusula 20.^a

Recuperação de horas

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, quer em dias de descanso complementar quer em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de duas horas diárias.

Cláusula 21.^a

Banco de horas

1- O empregador poderá instituir um banco de horas na empresa, devendo a organização do tempo de trabalho respeitar o disposto nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada quer com o acréscimo quer com a redução do tempo de trabalho, por iniciativa do empregador ou do trabalhador.

4- O empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com três dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

5- O trabalhador pode solicitar a dispensa do regime de banco de horas, quando houver um motivo legalmente atendível que justifique tal dispensa.

6- Quando o trabalho prestado em acréscimo atingir as quatro horas diárias, o trabalhador terá direito, nesse dia, a uma refeição ou, não sendo possível, a um subsídio de refeição extra.

7- Quando o trabalho em acréscimo ocorrer em dia de descanso semanal complementar ou feriado, aplicar-se-á o disposto na cláusula 66.^a - «Subsídio de alimentação».

8- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho será efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou gozo de dias imediatamente anteriores ou posteriores ao período de férias, nos termos previstos nesta cláusula.

9- Se o gozo do descanso tiver resultado de decisão unilateral do empregador, o trabalhador manterá o direito à refeição ou ao subsídio de alimentação conforme for o caso, ainda que não preencha os requisitos previstos no disposto na cláusula 66.^a - «Subsídio de alimentação».

10- O banco de horas poderá ser utilizado por iniciativa do trabalhador, mediante autorização do empregador, devendo o trabalhador, neste caso, solicitá-lo com um aviso prévio de cinco dias, salvo situações de manifesta necessidade, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

11- No final de cada ano civil deverá estar saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo ainda a mesma ser efetuada até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente.

12- No caso de no final do 1.º semestre do ano civil subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldada a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

13- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do 1.º semestre do ano civil subsequente, serão pagas pelo valor hora acrescido de 50 %.

14- Em caso de impossibilidade de o trabalhador, por facto a si respeitante, saldar, nos termos previstos nesta cláusula as horas em acréscimo ou em redução, poderão ser as referidas horas saldadas até 31 de dezembro do ano civil subsequente, não contando essas horas para o limite previsto no número 2 desta cláusula.

15- O empregador obriga-se a fornecer ao trabalhador a conta corrente do banco de horas, a pedido deste, não podendo, no entanto, fazê-lo antes de decorridos três meses sobre o último pedido.

16- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

Cláusula 22.^a

Limite máximo da duração média do trabalho semanal

A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode ser superior a quarenta e oito horas, num período de referência de 12 meses.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 23.^a

Horário de trabalho

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

2- Dentro dos condicionalismos estabelecidos nesta convenção e na lei, pode o empregador estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;

b) Horário flexível - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 24.^a

Alteração de horário de trabalho

1- Não podem ser unilateralmente alterados os horários individualmente acordados.

2- Todas as alterações de horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão sindical ou aos delegados sindicais, do sindicato em que o trabalhador esteja sindicalizado, desde que a empresa tenha conhecimento de tal facto, devendo igualmente ser afixadas na empresa com antecedência de sete dias, ainda que vigore na empresa um regime de adaptabilidade.

3- O prazo a que se refere o número anterior é de três dias em caso de microempresa.

4- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 25.^a

Intervalos de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso correspondente a, no mínimo, meia hora, ou, no máximo, duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo, ou seis horas de trabalho consecutivo, caso aquele período seja superior a 10 horas.

Cláusula 26.^a

Descanso diário

1- O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2- O disposto no número anterior não é aplicável:

a) O trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho;

b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;

c) Quando o período normal de trabalho seja fracionado ao longo do dia com fundamento em característica da atividade, nomeadamente em serviços de limpeza.

3- Em caso previsto na alínea *a)* ou *b)* do número anterior, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados for a dos limites do horário normal de trabalho, nomeadamente trabalhos de manutenção e higienização de espaços fabris, bem de logística no domínio da receção e expedição de produtos;

c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Observância do período normal de trabalho acordado.

3- Na falta de estipulação das partes, aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 28.^a

Definição do trabalho suplementar

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

2- No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior;

b) O prestado para compensar suspensão de atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a quarenta e oito horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o empregador e o trabalhador;

c) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho, que não exceda duas horas diárias;

d) O trabalho prestado para substituição da perda de retribuição por motivo de falta, nas condições previstas no número 3 da cláusula 51.^a do presente CCT;

e) O trabalho prestado para compensação de períodos de ausência ao trabalho, efetuada por iniciativa do trabalhador, desde que uma e outra tenham o acordo do empregador.

Cláusula 29.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa, nomeadamente nos casos de:

a) Assistência inadiável ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames.

Cláusula 30.^a

Condições de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa comprovadamente tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula 22.^a

Cláusula 31.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

1- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 200 horas de trabalho suplementar por ano nem, em cada dia normal de trabalho mais de duas horas, exceto por motivos de força maior.

2- O limite anual de horas de trabalho suplementar aplicável a trabalhador a tempo parcial é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável.

Cláusula 32.^a

Descanso compensatório

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

2- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório é fixado pelo empregador.

Cláusula 33.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

SECÇÃO IV

Trabalho noturno

Cláusula 34.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se período de trabalho noturno, o compreendido entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Não é permitida a prestação de trabalho noturno por menores.

3- Constituem motivos atendíveis para a dispensa de trabalho noturno:

a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;

b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário noturno.

4- O trabalhador que preste serviço noturno contínuo, ou alternadamente, deve antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico realizado no âmbito da Medicina do Trabalho.

SECÇÃO V

Não-prestação de trabalho por questões climatéricas

Cláusula 35.^a

Não-prestação de trabalho por questões climatéricas

1- Os trabalhadores terão direito a receber por inteiro o salário e outras remunerações correspondentes aos dias ou horas em que não possam efetivamente trabalhar devido à chuva, cheias ou outros fenómenos atmosféricos, se, estando no local de trabalho, lhes não for distribuída outra tarefa.

2- Se, em virtude das referidas condições climatéricas, não houver possibilidade física ou interesse por parte da entidade patronal de os trabalhadores se deslocarem ao local de trabalho, terão direito a receber o salário correspondente ao período normal de trabalho.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal

Cláusula 36.^a

Descanso semanal

1- Em regime normal de trabalho são considerados dois dias opcionais para o descanso semanal obrigatório, o sábado ou domingo, salvo nas situações de campanha de colheita ou produção, em que poderá ser fixado outro dia da semana.

2- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, se possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalho

Cláusula 37.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios:

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

2- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa, de acordo com os costumes e tradição local ou regional.

Cláusula 38.^a

Concessão de dispensas

1- O empregador pode conceder a título de dispensa genérica períodos totais ou parciais de tempo que antecedem ou procedem acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de pontes, no início de cada ano, o empregador e os delegados sindicais poderão negociar o regime de compensação de trabalho.

3- O trabalho prestado para a compensação de suspensão de atividade, quando solicitada pelos trabalhadores e devidamente autorizado, não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 39.^a

Direito a férias

- 1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.
- 2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.
- 3- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.
- 4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.
- 5- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.
- 6- No ano civil da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos da execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato nesse ano, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 7- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo do número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.
- 8- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

Cláusula 40.^a

Duração do período de férias

- 1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.
- 2- Para efeito de férias, são úteis os dias de semana, de segunda a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 3- Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e os domingos que não sejam feriados.
- 4- 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) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
 - b) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.
- 5- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
- 6- Para efeitos de determinação do mês completo devem contam-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 7- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.
- 8- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, com a ressalva para os trabalhadores estrangeiros que gozam as férias no seu país de origem.
- 9- As férias podem, porém, ser gozadas no primeiro trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.
- 10- Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.
- 11- Por acordo entre empregador e trabalhador os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 41.^a

Duração do período de férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

2- Para efeito de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho, incluindo os dias de descanso semanal interpolados entre duas ou mais semanas de trabalho consecutivas.

3- Nos contratos cuja duração total atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 42.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre o trabalhador e o empregador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias, que não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão inter-sindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

Na falta de acordo o empregador está obrigado a marcar 50 % do período de férias a que os trabalhadores têm direito, entre 1 de maio e 31 de outubro que é gozado de forma consecutiva.

3- 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.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

5- 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.

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

Cláusula 43.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à entidade empregadora, na falta de acordo, a nova marcação do período dos dias de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador gozará os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho está sujeita a aviso prévio, a entidade empregadora poderá determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

6- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que a entidade empregadora seja do facto informada, a partir da data da receção da comunicação que indicará o local onde o trabalhador se encontra doente, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, nos termos do CT.

7- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento do trabalhador, este tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado ou ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e, em qualquer caso, ao respetivo subsídio.

8- Caso o empregador obste culposamente ao gozo das férias, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 44.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

Cláusula 45.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

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

4- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

5- Se a causa da cessação do contrato de trabalho for o falecimento do trabalhador, as importâncias devidas pela entidade empregadora a título de retribuição do período de férias e respetivo subsídio serão pagas a quem tiver direito às retribuições vencidas em dívida pelo trabalho prestado até falecimento.

Cláusula 46.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade empregadora o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio, dos quais 50 % reverterão para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social.

3- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser sempre assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 47.^a

Definição de falta

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

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

Cláusula 48.^a

Tipos de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as ausências que se verifiquem pelos motivos e nas condições a seguir indicadas, desde que o trabalhador faça prova dos factos invocados para a justificação:

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

b) As motivadas por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, (até vinte dias consecutivos), utros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta (até cinco dias consecutivos) ou outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (até dois dias consecutivos);

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;

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

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código do Trabalho;

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

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos do Código do Trabalho;

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

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 49.^a

Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são 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 falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

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

6- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

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

8- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;

b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;

c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

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

e) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 48.^a deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;

f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

Cláusula 50.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2- Tratando de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá todos os dias de descanso ou feriado imediatamente

anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou 6 dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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

Cláusula 51.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinam a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta justificada, desde que salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou 5 dias úteis, se tratar de férias no ano de admissão.

3- A perda de retribuição por motivo de falta, pode ainda ser substituída por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do CT.

4- O disposto nos números anteriores não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

SECÇÃO V

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 52.^a

Impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório e serviço cívico substituto, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis da legislação sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a respeitar a empresa.

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 caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 53.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição por período determinado, passível de prorrogação.

2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem vencimento mantém o direito ao lugar.

5- Pode ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento, em conformidade com as disposições que regulam o contrato a termo.

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniáriasCláusula 54.^a**Princípio constitucional da retribuição**

Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, em observância do princípio constitucional de que a trabalho igual salário igual, sem distinção de nacionalidade, idade, sexo, raça, religião ou ideologia.

Cláusula 55.^a**Conceito de retribuição do trabalho**

1- Só se considera retribuição o montante a que, nos termos desta convenção, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição mensal compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, bem como outras prestações que a presente convenção vier a definir como tal.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Para os efeitos desta convenção, considera-se íliquido o valor de todas as prestações pecuniárias nelas estabelecidas.

5- Não se considera retribuição:

- a) A remuneração por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;
- c) As gratificações extraordinárias e os prémios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com caráter regular ou quando não definidas antecipadamente;
- d) As prestações decorrentes de factos relacionados como desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

Cláusula 56.^a**Cálculo da retribuição horária e diária**

1- A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

sendo *RM* o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição efetiva, desde que não tenha sido estipulado um salário diário nos termos deste CCT, para o trabalhador em trabalho sazonal.

Cláusula 57.^a**Retribuição mista**

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, ou seja, constituída por uma parte fixa e uma parte variável.

2- Aos trabalhadores que aufram uma retribuição mista, será assegurado como valor mínimo o correspondente à retribuição mínima a que teriam direito, para a respetiva categoria profissional, nos termos deste CCT.

3- Independentemente do tipo de retribuição, o trabalhador não pode, em cada mês de trabalho, receber montante inferior ao da retribuição mínima garantida, salvo havendo faltas injustificadas ou faltas justificadas que determinam a perda de retribuição.

4- Quando a retribuição for mista, conforme regulamentado pela empresa, o pagamento da componente variável da retribuição deve efetuar-se até ao final do mês seguinte àquele a que respeite. Este prazo poderá ser antecipado para outra data que venha a ser acordada entre o trabalhador e empregador.

Cláusula 58.^a**Dedução sobre a remuneração mínima**

1- Sobre o montante da remuneração mínima mensal fixada para o nível XIV do presente CCT pode incidir uma dedução relativa ao alojamento prestado pela entidade empregadora, por força e na vigência do contrato de trabalho e com natureza de retribuição em espécie, nos seguintes moldes e quantitativos:

a) Caso a entidade empregadora se limite a fornecer o alojamento sem mais, a dedução terá o limite máximo de 12 % da referida remuneração;

b) Nas situações em que a prestação em espécie inclua alojamento mobilado, com a inclusão de energia elétrica, água doméstica e gás, se for o caso, para efeitos de confeção alimentar, limpeza e manutenção, a dedução terá o limite máximo de 20 % da referida remuneração.

2- O conteúdo do número 1 da presente cláusula deve obrigatoriamente ser parte integrante do contrato individual de trabalho, dos trabalhadores abrangidos por aquelas condições.

Cláusula 59.^a**Forma de pagamento**

1- As prestações devidas a título de retribuição são satisfeitas por inteiro no decurso do mês a que digam respeito ou na data em que devam ser pagas segundo a presente convenção.

2- Caso se verifique o consentimento expresso dos trabalhadores, constante dos respetivos contratos de trabalho ou de aditamento aos mesmos, o pagamento da retribuição mensal poderá ser efetuado até ao dia 10 do mês seguinte ao mês a que a mesma se reporta, tendo em atenção o tempo que a entidade empregadora necessita para apurar as variáveis salariais, nomeadamente o trabalho suplementar, e efetuar o respetivo lançamento no software de processamento de salários e a consecutiva transferência do valor líquido da retribuição para a suas contas bancárias.

3- O empregador pode efetuar o pagamento por meio de cheque de uma instituição bancária Portuguesa, ou depósito bancário à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

4- No ato de pagamento da retribuição, o empregador deve entregar ao trabalhador documento no qual conste o seu nome completo, categoria profissional, número de inscrição na Instituição de Segurança Social, período a que a retribuição respeita, discriminação da modalidade das prestações remuneratórias, importâncias relativas à prestação de trabalho suplementar ou noturno, bem como todos os descontos e deduções devidamente especificados, com indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 60.^a**Retribuição de trabalho suplementar**

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

– Até às 100 horas anuais de trabalho suplementar:

a) 25 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

– A partir das 100 horas anuais de trabalho suplementar:

a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora;

b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de:

– Até às 100 horas anuais de trabalho suplementar:

a) 50 % da retribuição normal na 1.^a hora.

– A partir das 100 horas anuais de trabalho suplementar:

a) 100 % da retribuição normal na 1.^a hora.

3- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho exceda três horas seguidas, o trabalhador tem direito a um subsídio de alimentação de montante igual ao do disposto na cláusula 66.^a deste CCT.

4- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de alimentação nos termos da cláusula 66.^a

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

Cláusula 61.^a

Retribuição em caso de substituição do trabalhador

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do quarto dia consecutivo de substituição uma retribuição-base idêntica à correspondente à função desempenhada pelo trabalhador substituído, durante o tempo que essa substituição durar.

2- Terminado o impedimento do trabalhador substituído e se nos 30 dias subseqüentes ao termo do impedimento não se verificar o seu regresso ao lugar, o trabalhador que durante mais de um ano o tiver substituído será promovido à categoria profissional daquele com efeitos desde a data em que houver tido lugar a substituição.

Cláusula 62.^a

Retribuição da isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que venham a ser isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição adicional definida nos pontos seguintes:

a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não-sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 25 % da retribuição mínima;

b) Para as restantes situações de 5 % a 10 % da retribuição mínima.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado não se aplica, para efeitos de determinação de retribuição adicional, o regime de isenção de trabalho, mas sim o de trabalho suplementar estabelecido na presente convenção.

Cláusula 63^o

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

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- O subsídio deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, desde que sejam gozados, no mínimo 10 dias úteis consecutivos.

4- A redução do período de férias nos termos do artigo 257.º do CT não implica uma redução correspondente nem na retribuição nem no respetivo subsídio de férias.

5- Quando os trabalhadores não vencerem as férias por inteiro, nomeadamente no ano da sua admissão e no caso dos trabalhadores contratados a termo, os mesmos receberão um subsídio proporcional ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 64.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

3- No ano de admissão, o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

4- Cessando por qualquer forma o contrato de trabalho, nomeadamente por morte do trabalhador, antes da época do pagamento do subsídio de Natal, aplica-se o disposto no número 2 desta cláusula.

Cláusula 65.^a

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores em regime de tempo completo é atribuída uma diuturnidade de valor igual a:

- No ano de 2025 = 12,50 €;
- No ano de 2026 = 13,00 €.

por cada cinco anos de prestação efetiva de trabalho ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2-Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a prestação efetiva de trabalho na categoria conta-se desde 1 de julho de 2007, salvo para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de maio de 2015, que vencem a primeira diuturnidade quando completarem cinco anos de prestação efetiva de trabalho na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador.

3-Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade de valor proporcional à correspondente ao horário completo.

4-Os trabalhadores admitidos ao serviço a partir de 1 de janeiro de 2018, deixarão de ser abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

Cláusula 66.^a

Subsídio de alimentação

1-A todos os trabalhadores é atribuído por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço de valor igual a:

- No ano de 2025 = 5,75 €;
- No ano de 2026 = 6,00 €.

2-Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de alimentação efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho superior a metade da duração do seu período normal de trabalho por dia.

Cláusula 67.^a

Retribuição do trabalho noturno

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

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 68.^a

Local de trabalho

1-Por local habitual de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato ou o lugar resultante de transferência definitiva do trabalhador.

2-Na falta de indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da empresa que tenha levado à sua admissão, desde que esta última fosse ou devesse ser conhecida pelo trabalhador.

Cláusula 69.^a

Transporte no local de trabalho

1-Os empregadores assegurarão o transporte a grupos de trabalhadores, quando as distâncias a partir do local habitual de trabalho, definido no número 1 da cláusula 68.^a, para o posto efetivo de trabalho, sejam superiores a 2 km.

2-A entidade patronal deverá assegurar o transporte tapado, desde que a distância e as condições climatéricas o exijam, sobretudo no período de inverno.

Cláusula 70.^a

Conceito de transferência definitiva do local de trabalho

Entende-se por transferência do local de trabalho toda a mudança definitiva do local de trabalho onde estão colocados os trabalhadores, para qualquer outro.

Cláusula 71.^a

Transferência definitiva a pedido do trabalhador

Os trabalhadores podem ser transferidos a seu pedido, desde que haja vaga noutra exploração agrícola pertencente ao mesmo proprietário, ou sob a mesma administração e não cause prejuízo à entidade patronal.

Cláusula 72.^a

Transferência definitiva de local de trabalho

1- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- Em caso de transferência que diste mais de 40 km do local de trabalho anterior, o empregador deve custear as despesas do trabalhador, decorrentes do acréscimo de custos de transporte e alimentação, bem como as resultantes de mudança de residência.

3- A entidade patronal só poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador.

4- Sempre que resultem prejuízos sérios da transferência, o trabalhador poderá optar pela rescisão do contrato, tendo, neste caso, direito a uma indemnização, nos termos da lei.

Cláusula 73.^a

Transferência temporária do local de trabalho

1- Designa-se por transferência temporária a realização a título transitório das atividades inerentes a um posto de trabalho, fora do local habitual de prestação do mesmo, que pressuponha a manutenção do respetivo posto no local de trabalho fixo de origem, para o qual o trabalhador regressa finda a transferência.

2- Por estipulação contratual, inicial ou posterior, o empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho.

3- Por estipulação contratual as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária, decorrentes do acréscimo com os custos de transporte, alimentações e alojamento.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência.

SECÇÃO II

Deslocações e transportes

Cláusula 74.^a

Regime de deslocações

1- O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pelas presentes disposições, em função das seguintes modalidades de deslocação:

a) Deslocação para fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho, para local que não permita o regresso diário do trabalhador ao seu local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;

b) Deslocação entre o Continente e as Regiões Autónomas ou o estrangeiro.

2- Nas deslocações ao serviço da empresa o trabalhador tem direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação até ao valor de:

a) Transporte, se este não for fornecido pela entidade patronal, até ao máximo de 0,36 €/km;

b) Alimentação até aos seguintes valores:

– Pequeno-almoço:

No ano de 2025 = 4,75 €;

No ano de 2026 = 5,00 €.

– Almoço ou jantar:

No ano de 2025 = 16,50 €;

No ano de 2026 = 17,00 €.

– Alojamento pago contra fatura.

3- Nas grandes deslocações, o empregador suportará, para além da alimentação e deslocação em viatura própria ao serviço da empresa, o pagamento da viagem, ida e volta e alojamento.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Parentalidade

Cláusula 75.^a

Parentalidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- É proibida qualquer forma de discriminação em função do exercício pelos trabalhadores dos seus direitos de maternidade e paternidade, nomeadamente, discriminações remuneratórias relacionadas com a atribuição de prémios de assiduidade e produtividade, bem como afetações desfavoráveis em termos da progressão na carreira.

Cláusula 76.^a

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

c) Licença por interrupção de gravidez;

d) Licença parental, em qualquer das modalidades;

e) Licença por adoção;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respetivo acompanhante, nas deslocações entrelhas das regiões autónomas;

g) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

h) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

i) Dispensa para consulta pré-natal;

j) Dispensa para avaliação para adoção;

k) Dispensa para amamentação ou aleitação;

l) Faltas para assistência a filho;

m) Faltas para assistência a neto;

n) Licença para assistência a filho;

o) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;

p) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

q) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

r) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

s) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

t) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção

do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 77.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;

c) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 78.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o número seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias

3- A licença referida no número 1.º é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

11- Na falta da declaração referida no número 8 a licença é gozada pela mãe.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 12 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

14- A situação de suspensão da licença em caso de internamento hospitalar da criança, prevista no número 12, não se aplica às situações nem durante os períodos previstos nos números 5 e 6.

Cláusula 79.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 80.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 78.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

6- Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Cláusula 81.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas 6 semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 05 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 82.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 46.º - Dispensa para consulta pré-natal;
- d) Artigo 46.º-A - Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida;
- e) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- f) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;

- g) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- h) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- i) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- j) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- k) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- l) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- m) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- n) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- p) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- q) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- s) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- t) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- u) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- v) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;
- w) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.

2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- c) Licença por interrupção de gravidez;
- d) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- e) Licença por adoção;
- f) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- g) Falta para assistência a filho;
- h) Falta para assistência a neto;
- i) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- j) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- k) Dispensa para avaliação para adoção;
- l) Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

3- A dispensa para consulta PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar, em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea *d*) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 83.^a

Trabalho de menores

1- O empregador deve proporcionar ao menor, condições de trabalho adequadas à idade e ao desenvolvimento do mesmo e que protejam a segurança, a saúde, o desenvolvimento físico, psíquico e moral, a educação e a formação, prevenindo em especial qualquer risco resultante da sua falta de experiência ou da inconsciência dos riscos existentes ou potenciais.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor.

Cláusula 84.^a

Inspeções médicas

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

2- Os resultados da inspeção médica referida no número anterior, devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas de aptidão.

Cláusula 85.^a

Formação profissional

O empregador deve assegurar a formação profissional de menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

SECÇÃO III

Trabalhador-estudante

Cláusula 86.^a

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 87.^a

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO X

Disciplina

Cláusula 88.^a

Poder disciplinar

1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, observando o disposto na legislação vigente, nomeadamente os referidos no número 3 da presente cláusula.

2- A entidade patronal exerce o poder disciplinar, ou através, do ou dos, superiores hierárquicos dos trabalhadores.

3- Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 328.º - Sanções disciplinares;
- b) Artigo 329.º - Procedimento disciplinar e prescrição;
- c) Artigo 330.º - Critério de decisão e aplicação da sanção disciplinar;
- d) Artigo 331.º - Sanções abusivas;
- e) Artigo 332.º - Registo de sanções disciplinares.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.^a

Disposições gerais sobre cessação de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigo 338.º - Proibição de despedimento sem justa causa;
- b) Artigo 340.º - Modalidade de cessação do contrato de trabalho:
 - 1) Caducidade;
 - 2) Revogação;
 - 3) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 4) Despedimento coletivo
 - 5) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 6) Despedimento por inadaptação;
 - 7) Resolução pelo trabalhador;
 - 8) Denúncia pelo trabalhador.
- c) Artigo 341.º - Documentos a entregar ao trabalhador;
- d) Artigo 342.º - Devolução de instrumentos de trabalho.

Cláusula 90.^a

Caducidade de contrato de trabalho

Aplica-se o Código do Trabalho nos seguintes casos:

- a) Artigos 343.º a 348.º - Caducidade de contrato de trabalho;
- b) Revogação de contrato de trabalho:
 - 1) Artigo 349.º - Cessação de contrato de trabalho por acordo;
 - 2) Artigo 350.º - Cessação do acordo de revogação.
- c) Despedimento por iniciativa do empregador:
 - 1) Artigo 351.º a 380.º - Modalidade de despedimento:
 - 1.1) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
 - 1.2) Despedimento coletivo;
 - 1.3) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
 - 1.4) Despedimento por inadaptação.
 - 2) Artigo 381.º a 392.º - Ilícitude de despedimento;
 - 3) Artigo 393.º - Despedimento por iniciativa do empregador em caso de contrato a termo.
- d) Cessação de contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador:
 - 1) Artigo 394.º a 399.º - Resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador;
 - 2) Artigo 400.º a 403.º - Denúncia de contrato de trabalho pelo trabalhador.

Cláusula 91.^a

Reestruturação dos serviços

1- Nos casos em que a melhoria tecnológica ou a reestruturação dos serviços tenham como consequência o desaparecimento de determinados postos de trabalho, a entidade patronal procurará assegurar aos trabalhadores que nele prestem serviço e que transitem para novas funções toda a preparação necessária, suportando os encargos dela decorrente.

2- Não sendo possível à entidade patronal assegurar novos postos de trabalho, denunciara o contrato de trabalho com a antecedência mínima de 60 dias e pagará ao trabalhador despedido a indemnização prevista no CT além das férias e dos subsídios de férias e Natal, proporção do trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

CAPÍTULO XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 92.^a

Organização de serviços

1 - Independentemente do número de trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o empregador deve organizar serviços de segurança e saúde, visando a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores, de acordo com o estabelecido na legislação em vigor aplicável.

2- Os profissionais que integram os serviços de segurança e saúde do trabalho exercem as respetivas atividades com autonomia técnica relativamente ao empregador e aos trabalhadores.

Cláusula 93.^a

Obrigações gerais do empregador

1- Através dos serviços mencionados na cláusula anterior, o empregador deve tomar as medidas necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a saúde dos trabalhadores, garantindo-se, entre outras legalmente consignadas, as seguintes medidas:

a) Identificação, avaliação e controlo, com o conseqüente registo, dos riscos para a segurança e saúde nos locais de trabalho incluindo dos riscos resultantes da exposição a agentes químicos, físicos e biológicos;

b) Promoção e vigilância da saúde, bem como a organização e manutenção dos registos clínicos e outros elementos informativos de saúde relativos a cada trabalhador;

c) Elaboração de relatórios sobre acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência por incapacidade superior a três dias;

d) Informação e formação sobre os riscos para a segurança e saúde, bem como sobre as medidas de prevenção e de proteção;

e) Organização, implementação e controlo da utilização dos meios destinados à prevenção e proteção, coletiva e individual, e coordenação das medidas a adotar em caso de emergência e de perigo grave e iminente, bem como organização para minimizar as conseqüências dos acidentes;

f) Afixação da sinalização de segurança nos locais de trabalho;

g) Fornecer o vestuário especial e demais equipamento de proteção individual adequado à execução das tarefas cometidas aos trabalhadores quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, sendo encargo do empregador a substituição por deterioração desse vestuário e demais equipamento, por ele fornecidos, ocasionada, sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada;

h) Dotar, na medida do possível, os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene sanitária em vigor.

Cláusula 94.^a

Obrigações gerais dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores, de entre outras previstas na lei:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais em vigor aplicáveis bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança de terceiros que possam ser afetados pelas suas ações ou omissões no trabalho;

c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Adotar as medidas e instruções estabelecidas para os casos de perigo grave e iminente, quando não seja possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho;

e) Colaborar com o empregador em matéria de segurança e saúde no trabalho e comunicar prontamente ao superior hierárquico ou aos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, qualquer deficiência existente.

Cláusula 95.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função quer, em geral, à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar em caso de risco grave iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior deve ser sempre proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações dos existentes;

d) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- Os representantes dos trabalhadores, ou na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados por escrito, sobre as matérias legalmente consignadas no domínio da segurança e saúde no trabalho, nos seguintes termos:

a) A consulta deve ser realizada uma vez por ano;

b) O parecer dos representantes dos trabalhadores ou na sua falta, dos próprios trabalhadores, deve ser emitido por escrito no prazo de 15 dias;

c) Decorrido o prazo referido na alínea anterior sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

Cláusula 96.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança, higiene e saúde no trabalho

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto secreto, segundo o princípio da representação pelo método de Hondt, nos termos da legislação aplicável.

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

3- A substituição dos representantes só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos a suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.

4- Aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho deve ser assegurada formação permanente para o exercício das respetivas funções, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 97.^a

Formação dos trabalhadores

1- Os trabalhadores devem receber uma formação adequada e suficiente no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e o posto de trabalho.

2- Aos trabalhadores designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e de saúde no trabalho deve ser assegurada, pelo empregador, formação permanente para o exercício das respetivas funções.

Cláusula 98.^a

Comunicações

1- Sem prejuízo de outras notificações previstas na lei, o empregador deve comunicar ao serviço com competência Inspetiva do ministério responsável pela área laboral os acidentes mortais, bem como aqueles que evidenciem lesão física grave, nas 24 horas a seguir à ocorrência.

2- A comunicação prevista no número anterior deve conter a identificação do trabalhador acidentado e a descrição dos factos, devendo ser acompanhado de informação e respetivos registos sobre os tempos de trabalho prestado pelo trabalhador nos 30 dias que antecederam o acidente.

CAPÍTULO XIII

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 99.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito ao exercício da atividade sindical, nos termos da lei geral.

Cláusula 100.^a

Direitos de reuniões

1- Os trabalhadores têm direito a reunirem-se no interior da empresa fora do horário de trabalho.

2- As reuniões serão convocadas pelo sindicato respetivo.

3- As reuniões efetuadas na empresa nos termos do número 1 serão comunicadas à entidade patronal com quarenta e oito horas de antecedência.

4- Os membros das direções das associações sindicais, devidamente identificados, nos termos da lei, que trabalhem na empresa podem participar nas reuniões.

5- Todo o diretor sindical para entrar na empresa, seja em que altura for, terá de se identificar, nos termos da lei em vigor à data deste CCT, à entidade patronal ou seu representante.

Clausula 101.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a afixar convocatórias ou informações relativas à vida sindical, procedendo a sua distribuição entre os trabalhadores, mas sem prejuízo, em qualquer caso, da laboração normal. O local de afixação será indicado pela entidade patronal, com o acordo do delegado sindical.

2- O número de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas e a sua competência e poderes, bem como os seus direitos e os dos membros das comissões de trabalhadores ou dos corpos gerentes das associações sindicais, serão regulados pela lei geral.

Cláusula 102.^a

Reuniões com a entidade patronal

1- Os delegados sindicais poderão reunir com a entidade patronal ou com quem esta para o efeito designar, sempre que uma ou outra parte o julgue conveniente.

2- Sempre que uma reunião não puder realizar-se no dia para que foi convocada, o motivo de adiamento deverá ser fundamentado por escrito pela parte que não puder comparecer, devendo a reunião ser marcada e realizada num dos 15 dias seguintes.

3- O tempo dispensado nas reuniões previstas nesta cláusula não é considerado para o efeito de crédito de horas previsto na cláusula anterior.

4- Os dirigentes sindicais, ou os seus representantes, devidamente credenciados, podem participar nas reuniões previstas nesta cláusula, mediante comunicação dos promotores ao empregador, com a antecedência mínima de seis horas.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 103.^a

Constituição

1- Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída um representante de cada uma das partes outorgantes do presente CCT - AHSA e SETAAB.

2- Por cada representante efetivo será designado um substituto para desempenho de funções no caso de ausência do efetivo.

3- O representante de cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que o nomeou em qualquer altura, mediante comunicação, por escrito, à outra parte.

Cláusula 104.^a

Competência

1- Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Interpretar e deliberar sobre os casos omissões no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;
- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2- A deliberação da comissão paritária que crie nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração do anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos e regalias inerentes à respetiva categoria profissional.

Cláusula 105.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 103.^a, à outra parte e ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das representações e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros representantes de cada parte.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas e consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação do presente CCT.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

CAPÍTULO XV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 106.^a

Princípios gerais

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior (comissão paritária), as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o Sistema de Mediação Laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente CCT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XVI

Direito à informação e consulta

Cláusula 107.^a

Princípios gerais

As partes outorgantes do presente CCT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades direta ou indiretamente outorgantes deste CCT e acionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste setor, nomeadamente o direito à informação e consulta, nos termos da Diretiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março de 2002, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho.

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 108.^a

Disposições transitórias

O presente contrato revoga anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, aplicáveis aos trabalhadores pelo presente abrangidos.

Cláusula 109.^a

Regimes mais favoráveis

O regime estabelecido pelo presente contrato não prejudica direitos e regalias mais favoráveis em vigor, mesmo que não previstos em instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores.

Cláusula 110.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á a lei geral do trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Condições específicas, carreiras, acessos e enquadramentos

I - Trabalhadores de armazéns

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

II - Trabalhadores administrativos

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais, ou, o curso geral dos liceus, o curso geral de administração e comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior aqueles e que preparem para o desempenho de funções comerciais ou cursos equivalentes, exceto para aqueles que já exerciam a profissão à data da entrega em vigor deste contrato;

1.2- A idade mínima de admissão de trabalhadores para desempenho de funções de caixa, cobrador e guarda é de 18 anos;

1.3- A titularidade de certificado de aptidão profissional (CAP) constitui fator de preferência na admissão para assistente administrativo, técnico administrativo, técnico de contabilidade e técnico de secretariado;

1.4- O empregador pode, no entanto, integrar em algumas das profissões referidas nos números anteriores trabalhador que não satisfaça os requisitos necessários, desde que exerça, atualmente as correspondentes funções e possua conhecimentos suficientes;

1.5- A pessoa com deficiência tem preferência na admissão para profissões que elas possam desempenhar, desde que tenham as habilitações mínimas exigidas e estejam em igualdade de condições.

2- Acessos:

2.1- Nas profissões com duas ou mais categorias profissionais a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 3;

2.2- Para efeitos de promoção do trabalhador, o empregador deve ter em conta, nomeadamente, a competência profissional, as habilitações escolares, a formação profissional e a antiguidade na categoria e na empresa;

2.3- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar por que não o promove.

III - Trabalhadores da horticultura e agricultura

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respetivo CAP - Certificado de Aptidão Profissional, quando tal exista e/ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3- Promoção:

3.1- Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP - Certificado de Aptidão Profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

IV - Trabalhadores da manutenção

1- Condições de admissão:

1.1- Só poderão ser admitidos na profissão os indivíduos de ambos os sexos com mais de 16 anos de idade, tendo as habilitações mínimas legais.

2- Acesso:

2.1- Todos os trabalhadores terão acesso às outras categorias profissionais sempre que os trabalhos a realizar o exijam e enquanto estes durarem. No acesso a elas deve ser dada preferência aos trabalhadores agrícolas, em pé de igualdade, desde que tenham capacidade para o desempenho e estejam habilitados com o respetivo CAP - Certificado de Aptidão Profissional, quando tal exista e/ou seja exigido. Para este efeito deverão ser estabelecidas escalas de forma a possibilitar a passagem de todos os trabalhadores por estas categorias profissionais desde que reúnam as condições.

3- Promoção:

3.1- Em caso de vacatura do lugar em qualquer das categorias profissionais em que os trabalhadores são classificados, têm direito de preferência na ocupação do lugar vago, desde que isso represente promoção para o trabalhador, os trabalhadores que estão ao serviço da empresa, desde que habilitados para o desempenho das funções. Neste caso, deve ter-se em atenção a posse do CAP - Certificado de Aptidão Profissional, a antiguidade, a idade e a capacidade para o desempenho das funções.

V - Trabalhadores rodoviários

1- Condições de admissão:

1.1- Na profissão de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com as habilitações mínimas exigidas por lei e possuindo carta de condução profissional;

1.2- Na profissão de ajudante de motorista só podem ser admitidos trabalhadores com idade mínima de 18 anos e possuindo as habilitações mínimas exigidas por lei;

1.3- Quando o motorista conduza veículos pesados ou ligeiros em distribuição será acompanhado por um ajudante de motorista.

2- Livrete de trabalho:

2.1- Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motoristas terão de possuir um livrete de trabalho.

a) Para registar todos os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário e o prestado em dias de descanso semanal ou feriados, no caso de utilizarem o horário móvel;

b) Para registo do trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados, se estiverem sujeitos a horário fixo.

2.2- Os livretes são pessoais e intransmissíveis e podem ser adquiridos no sindicato outorgante;

2.3- Os encargos com a aquisição, bem como a requisição de livretes, serão suportados pela empresa.

ANEXO II

Categorias profissionais e definição de funções

Funções genéricas

Ajudante de armazém - É o trabalhador que desempenha tarefas de ordem predominantemente manual, nomeadamente transporte e manuseamento de recipientes com produtos ou matéria-prima, podendo utilizar carrinhas porta-paletes ou outros meios não motorizados, procede à escolha e seleção de vasilhame cheio ou vazio; participa na limpeza das zonas de trabalho e procede às várias operações manuais nas empresas cujos processos não sejam mecanizados.

Aplicador(a) de produtos fitossanitários e de adubos - É o trabalhador que executa trabalho de química e de adubos, utilizando quando necessário, pulverizadores, manuais ou mecanizados, cuja deslocação dependa do esforço direto do trabalhador.

Apontador(a) - É o trabalhador que regista as presenças e executa outras tarefas suplementares

Assistente administrativo(a) - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefonicamente ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente de produção - É o trabalhador que, de acordo com as determinações superiores, tem a seu cargo orientar as várias equipas de trabalho e vigiar os trabalhos a executar e também as tarefas do mesmo tipo realizadas pelos trabalhadores que dirige.

Assistente de supervisão - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com a execução de atividades de apoio às áreas que lhes estão adstritas superiormente, para uma maior eficácia produtiva.

Auxiliar técnico(a) de manutenção - É o trabalhador que executa as operações de manutenção, reportando diretamente ao responsável máximo da sua área.

Chefe de equipa - É o trabalhador que supervisiona, controla e ou assegura a execução de atividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objetivos da sua equipa; reporta diretamente a um gestor de serviço ou a um colaborador de nível superior.

Coordenador(a) de área - É o trabalhador que coordena e controla as atividades da equipa sob a sua responsabilidade, de acordo com instruções superiores, planos de atividade (produção, manutenção, logística e outras) e normas de qualidade de forma a maximizar a eficiência de equipamentos e pessoal, bem como garantir a consecução dos objetivos, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Diretor(a) geral - É o trabalhador que planeia, organiza, dirige e controla as atividades inerentes à eficaz satisfação das necessidades dos clientes internos e externos da sua direção, de acordo com a estratégia definida.

Participa na formulação das políticas inerentes à atividade da empresa, responde pelos objetivos da direção, reportando diretamente ao órgão máximo da empresa.

Diretor(a) de serviços - É o trabalhador que planeia, supervisiona, coordena e controla todas as atividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as diretrizes emanadas pelo diretor geral, administrador ou seus delegados.

Empregado(a) de armazém - É o trabalhador que executa a movimentação de materiais e produtos no armazém, podendo utilizar e conduzir máquinas e aparelhos específicos de elevação e transporte.

Encarregado(a) (armazém) - É o trabalhador que dirige e controla o trabalho na respetiva área profissional.

Gestor(a) de área - É o trabalhador que coordena todas as áreas de atividade do seu serviço, otimizando a sua eficácia de modo a maximizar os objetivos definidos, responde pelos objetivos do seu serviço e reportando diretamente ao responsável máximo da sua área ou a um colaborador de nível igual ou superior.

Guarda de propriedade - É o trabalhador que zela pela defesa e vigilância das propriedades, instalações, culturas e outros bens confiados à sua guarda e regista ou controla as saídas de pessoas, mercadorias, veículos, equipamentos e materiais.

Motorista - É o trabalhador que conduz veículos automóveis pesados e/ou ligeiros, zela dentro das suas competências pela sua boa conservação e limpeza, bem como pela carga que transporta. Orienta as cargas e descargas.

Operador(a) de limpeza industrial - É o trabalhador qualificado cuja atividade consiste principalmente em proceder à limpeza das instalações industriais que lhe forem adstritas.

Operador de linha de produção - É o trabalhador que opera o equipamento a que se encontra alocado, de acordo com as normas de qualidade, higiene e segurança, procedimentos internos de produção e manutenção e orientações superiores, de forma a cumprir o plano de produção definido, ao mais baixo custo e dentro dos requisitos de qualidade, higiene e segurança definidos.

Operador de máquinas agrícolas - É o trabalhador que, quando habilitado, conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica. Quando devidamente habilitado, executa trabalho de aplicação de produtos fitofarmacêuticos.

Operador de rega - É o trabalhador que executa as atividades relacionadas com a rega e manutenção do sistema de rega.

Secretário de direção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe, normalmente, as seguintes funções: Redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização da assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Supervisor de área - É o trabalhador responsável, executando funções de gestão e os respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração. que coordena a execução dos trabalhos de todos os setores, sendo o responsável pela gestão da área de trabalho e/ou produção.

Técnico de área - É o trabalhador responsável pela gestão da área de trabalho atribuída e que assegura a execução das tarefas referentes à área de trabalho.

Técnico especialista de área - É o trabalhador que assegura atividades e tarefas de uma área, que não exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como resolução de problemas técnicos e ou desenvolvimento de projetos de instalação e ou alteração de equipamento industrial, e ou segurança dos trabalhadores, e ou acompanhamento de todo o processo de produção, de forma a atingir níveis de *performance* elevados, maximizando os objetivos propostos.

Técnico oficial de contas - 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 de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, prepara ou manda preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos referidos serviços e tem a seu cargo e elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Técnico superior de área - É o trabalhador que assegura atividades e tarefas de uma área, que exige formação técnica superior, de suporte ao processo industrial, tais como resolução de problemas técnicos e ou desenvolvimento de projetos de instalação e ou alteração de equipamento industrial, e ou segurança dos trabalhadores, e ou acompanhamento de todo o processo de produção, de forma a atingir níveis de *performance* elevados, maximizando os objetivos propostos.

Trabalhador agrícola - É o trabalhador que executa todos os trabalhos agrícolas que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira e plantação, regas,

colocação e remoção de plástico e fita de rega, cobertura de solo e de culturas, colheita, manutenção de túneis e estufas, limpeza de campos e estufas, entre outras tarefas.

Trabalhador auxiliar - É o trabalhador que executa tarefas não especializadas, dentro da exploração agrícola, hortícola e frutícola.

ANEXO III

Enquadramento profissional e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
1	Diretor(a) geral	1 320,00 €
2	Diretor(a) de serviços	1 090,00 €
3	Gestor(a) de área Técnico(a) oficial de contas	1 040,00 €
4	Técnico(a) superior de área Técnico(a) especialista de área	940,00 €
5	Assistente de produção Coordenador(a) de área	900,00 €
6	Técnico(a) de área	890,00 €
7	Encarregado(a) de armazém Secretário(a) de direção	870,00 €
8	Assistente administrativo Supervisor(a) de área	825,00 €
9	Auxiliar de técnico(a) de manutenção Chefe de equipa Operador(a) de máquinas agrícolas	800,00 €
10	Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Apontador(a) Assistente de supervisão Motorista	790,00 €
11	Empregado(a) de armazém Guarda de propriedade Operador(a) de limpeza industrial Operador(a) de linha de produção Operador(a) de rega Trabalhador(a) agrícola Ajudante de armazém Trabalhador(a) auxiliar	765,00 €

Lisboa, 28 de fevereiro de 2025.

Pela AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur:

Teresa Castro, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de março de 2025, a fl. 90 do livro n.º 13, com o n.º 51/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Revisão global

Artigo de revisão

O presente CCT revê globalmente e substitui na íntegra o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, com revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, celebrado entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

CAPÍTULO I

Âmbito, área, denúncia e vigênciaCláusula 1.^a**(Âmbito)**

1- Este contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, obriga, por um lado as empresas representadas pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 5051 e o número de trabalhadores é de 37 262.

Cláusula 2.^a**(Âmbito subjetivo)**

Este CCT aplica-se aos estabelecimentos e empresas constantes do anexo I e aos trabalhadores cujas categorias constam do anexo II.

Cláusula 3.^a**(Área)**

A área territorial de aplicação do presente CCT define-se pela área territorial continental da República Portuguesa.

Cláusula 4.^a**(Denúncia, revisão e vigência)**

1- Este CCT entra em vigor nos termos legais e vigorará por um prazo mínimo de 2 anos e mantém-se em vigor até as partes o substituírem, no todo ou em parte, por outro ou outros.

2- Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano e vigoram por um período de 12 meses.

3- A denúncia pode ser feita com antecedência máxima de 120 dias e mínima de 90 dias relativamente ao

último dia do prazo de vigência previsto no número 1 desta cláusula.

4- A denúncia será obrigatoriamente acompanhada de proposta de revisão.

5- O texto de denúncia e a proposta de revisão serão enviados às demais partes contratantes por carta registada com aviso de receção.

6- As contrapartes terão de enviar às partes denunciantes uma resposta escrita até 30 dias após a receção da proposta, da resposta deve constar contraproposta relativamente a todas as matérias propostas que não sejam aceites.

7- As partes denunciantes poderão dispor de 10 dias para examinar a resposta.

8- As negociações iniciar-se-ão obrigatoriamente no primeiro dia útil após o termo do prazo referido no número anterior, salvo acordo das partes em contrário.

9- Da proposta e resposta serão enviadas cópias ao ministério que tutelar a área do trabalho.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 5.^a

(Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida)

1- O empregador deve facilitar o emprego ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, proporcionando-lhe adequadas condições de trabalho, nomeadamente a adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

2- Por cada 100 trabalhadores as empresas deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 2 com capacidade de trabalho reduzida.

3- As empresas com efetivos entre os 50 e 100 trabalhadores deverão ter, sempre que possível, pelo menos, 1 trabalhador nas condições indicadas no número 1.

4- Sempre que as empresas pretendam proceder ao recrutamento de trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão, para o efeito, consultar as associações de deficientes da zona.

Cláusula 6.^a

(Elaboração do contrato e informações obrigatórias ao trabalhador)

1- As partes devem, obrigatoriamente, dar forma escrita aos contratos de trabalho, nos seguintes casos:

- a) Contratação de trabalhador estrangeiro;
- b) Contrato de trabalho a termo;
- c) Contrato a tempo parcial.

2- No caso da celebração de contrato sem termo, não é obrigatória a celebração de contrato escrito.

3- O contrato de trabalho deve ser feito em duplicado, sendo um exemplar para cada uma das partes.

4- O contrato de trabalho deve ser celebrado, tão cedo quanto possível, durante o período experimental.

5- Se o contrato não for reduzido a escrito no período experimental por culpa do empregador, caberá a este o ónus da prova, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas pelo trabalhador.

6- O contrato de trabalho celebrado por escrito deve conter todas as informações obrigatórias constantes da lei.

7- Se não for celebrado contrato de trabalho escrito, fica o empregador obrigado a dar por escrito ao trabalhador todas as informações obrigatórias constantes da lei em papel ou formato eletrónico nos seguintes prazos:

a) Até ao sétimo dia subsequente ao início da execução do contrato, no caso da identificação do empregador, local de trabalho, categoria profissional data de início de contrato, termo do contrato se este for a termo, período normal de trabalho e valor, periodicidade e método de pagamento da retribuição, incluindo outros elementos constitutivos da mesma;

b) No prazo de um mês contado a partir do início da execução do contrato, quanto às demais informações constantes do contrato de trabalho.

Cláusula 7.^a

(Noção, denúncia e duração do período experimental)

1- A admissão é feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2- Durante o período de experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato sem necessidade de pré-aviso ou invocação do motivo, não ficando sujeitas a qualquer sanção ou indemnização, porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3- O período experimental compreende os períodos iniciais de execução do contrato e terá a seguinte duração nos contratos de trabalho por tempo indeterminado:

- a) 75 dias para os níveis I a VII;
- b) 180 dias para os níveis VIII e IX;
- c) 240 dias para o nível X.

4- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias nos contratos a termo cuja duração seja inferior a 6 meses.

Cláusula 8.^a

(Mobilidade funcional)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- O empregador pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinarem a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas atividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

Cláusula 9.^a

(Deveres do empregador)

São obrigações do empregador:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;
- 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 proporcionar-lhe formação profissional;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença profissional;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas ao cumprimento das normas vigentes em matéria de segurança e saúde no trabalho e higiene e segurança alimentar;
- k) Facultar a consulta pelo trabalhador que o solicite do respetivo processo individual;
- l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo de férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- m) Fornecer a indumentária ao trabalhador, exceto o casaco branco, a calça preta, a camisa branca e a gravata ou laço tradicionais na indústria, devendo o tecido ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, sendo da responsabilidade do empregador a limpeza e conservação da indumentária, desde que possua lavandaria;

n) Compete em especial ao empregador, respeitar em toda a sua plenitude os direitos de personalidade de cada trabalhador devendo, entre outras, reconhecer a sua liberdade de expressão e opinião, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, velar pela integridade física e moral e garantir a confidencialidade das mensagens de natureza pessoal e não profissional que os trabalhadores enviem, recebam ou consultem;

o) Instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho;

p) Adotar códigos de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho, sempre que a empresa tenha sete ou mais trabalhadores.

Cláusula 10.^a

(Deveres do trabalhador)

São obrigações do trabalhador:

a) Cumprir rigorosamente as disposições desta convenção e as normas que a regem bem como os regulamentos internos, aprovados nos termos da lei e que respeitem as normas desta convenção;

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência, velando pela conservação e boa utilização dos bens que lhe forem confiados pelo empregador e promovendo ou executando todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, bem como dos superiores hierárquicos, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos 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 referentes à organização, métodos de produção ou negócios;

g) Não conceder crédito sem que para tal tenha sido especialmente autorizado;

h) Entregar à direção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objetos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes;

i) Cooperar, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nesta convenção e demais disposições legais vigentes, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Manter impecável o asseio, a higiene e a apresentação pessoal;

l) Procurar aperfeiçoar e atualizar os seus conhecimentos profissionais;

m) Abster-se, durante o seu período normal de trabalho, do consumo de álcool ou outras substâncias que possam influenciar o seu comportamento ou causar-lhe perturbações;

n) O trabalhador deve, no desempenho das suas funções, velar pela saúde pública e pelo asseio do seu local de trabalho, de acordo com as boas práticas de higiene e segurança alimentar, estabelecidas em lei, regulamento interno, bem como em ordens dadas pelo empregador;

o) Respeitar em toda a sua plenitude os direitos de personalidade do empregador e dos outros trabalhadores devendo, entre outras, reconhecer a sua liberdade de expressão e opinião, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, velar pela integridade física e moral e garantir a confidencialidade das mensagens de natureza pessoal e não profissional que o empregador e os outros trabalhadores enviem, recebam ou consultem.

Cláusula 11.^a

(Garantias do trabalhador)

1- 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 efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos restantes trabalhadores;

d) Diminuir a retribuição dos trabalhadores;

e) Baixar a categoria dos trabalhadores, salvo nos casos em que tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela Autoridade

para as Condições de Trabalho, nos casos em que implique diminuição de retribuição;

f) Transferir o trabalhador sem o acordo deste para outro local e ou secção de trabalho, salvo nos casos previstos na cláusula 20.^a desta convenção;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pressão por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

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

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

k) Descontar na retribuição do trabalhador o valor de utensílios partidos ou desaparecidos quando for involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências;

l) Recusar um recibo comprovativo da entrega de objetos ou valores perdidos dos clientes;

m) Retirar ou agravar as condições de alojamento ou deduzir o seu valor da parte pecuniária da remuneração, seja qual for o montante da remuneração de base do trabalhador, quando a concessão do alojamento fizer parte das condições contratuais ajustadas;

n) Obrigar os trabalhadores a usarem indumentárias decorativas, exóticas, regionais ou históricas salvo se estes derem a sua aquiescência a esse uso;

o) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- A atuação do empregador em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas nesta convenção e demais legislação vigente, sem prejuízo do agravamento previsto para a atuação abusiva do empregador quando a esta haja lugar.

Cláusula 12.^a

(Formação profissional)

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- As empresas devem elaborar planos anuais ou plurianuais de formação, ouvindo para o efeito os delegados sindicais.

3- As empresas obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- O trabalhador pode recusar-se a frequentar a formação profissional fora do horário de trabalho quando houver motivo atendível.

6- A frequência nas ações de formação fora do horário de trabalho dá direito sempre à retribuição normal.

7- As empresas em 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 ou na carreira que corresponde à formação ou educação adquirida.

8- Por acordo entre o trabalhador e o empregador podem ser concedidas licenças de formação sem retribuição para ações de formação livremente estabelecidas pelo trabalhador.

9- Os trabalhadores têm direito ao número de horas de formação profissional previsto na lei.

10- Se o contrato de trabalho cessar sem o trabalhador frequentar as ações de formação profissional previstas nesta cláusula, este tem direito à retribuição correspondente.

Cláusula 13.^a

(Admissibilidade do contrato a termo)

1- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se nomeadamente necessidades temporárias:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço ou em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude do despedimento;
 - b) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;
 - c) Época de maior atividade turística, nos termos seguintes:
 - i) Época sazonal balnear, de 1 de junho a 30 de setembro;
 - ii) Época de festas do Natal e ano novo, de 15 de dezembro a 6 de janeiro; da Páscoa, durante 10 dias; demais festividades com relevância local, durante cinco dias;
 - iii) Época de prática de desportos de inverno, nos meses de janeiro, fevereiro e março, na Serra da Estrela;
 - iv) Realização de eventos, por um período não superior a cinco dias;
 - v) Época de golfe nos meses de março, abril, outubro e novembro.
 - d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
 - e) Lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como início do funcionamento de empresa ou de estabelecimento pertencente a empresa com menos de 250 trabalhadores, nos dois anos posteriores a qualquer um desses factos;
 - f) Contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.
 - g) Contratação de trabalhadores para a realização de serviços extras. Para este efeito é considerado serviço extra, o serviço acidental ou extraordinário não superior a dois dias, executado dentro ou fora do estabelecimento que, excedendo as possibilidades de rendimento de trabalho dos profissionais efetivos, é desempenhado por pessoal recrutado especialmente para esse fim.
- 3- A celebração de contratos a termo fora dos casos previstos no número 1 desta cláusula importa a nulidade da estipulação do termo, adquirindo o trabalhador o direito à qualidade de trabalhador permanente da empresa.
- 4- A estipulação do termo será igualmente nula, com as consequências previstas no número anterior, sempre que tiver por fim iludir as disposições que regulam os contratos sem termo.
- 5- Cabe ao empregador o ónus da prova dos factos e circunstâncias que fundamentam a celebração de um contrato a termo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.
- 6- A indicação do motivo justificativo da celebração de contrato de trabalho a termo, só é atendível se mencionar concretamente os factos e circunstâncias que objetivamente integram esse motivo, devendo a sua redação permitir estabelecer com clareza a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
- 7- A prorrogação do contrato a termo por período diferente do estipulado inicialmente está sujeita aos requisitos materiais e formais da sua celebração e contará para todos os efeitos como renovação do contrato inicial.

CAPÍTULO III

Quadros de pessoal, densidades, aprendizagem, estágio, acesso e carreira

Cláusula 14.^a

(Organização dos quadros de pessoal - Conceitos)

Para efeitos do presente CCT consideram-se:

- a) Classificação profissional/profissão: Designação atribuída a um trabalhador correspondente ao desempenho de um conjunto de funções, descritas no anexo IV e que constitui o objeto da prestação de trabalho;
- b) Grau: Situação na classificação profissional correspondente a um determinado nível de autonomia, formação, iniciativa, supervisão, responsabilidade e remuneração;
- c) Categoria profissional: Posição do trabalhador no organigrama de funcionamento e hierárquico da empresa;
- d) Carreira profissional: Conjunto de graus ou de categorias profissionais no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional potencial dos trabalhadores;
- e) Escalão/nível salarial: Remuneração base mensal do trabalhador;
- f) Autonomia: Maior ou menor dependência da supervisão hierárquica;
- g) Formação: Conhecimentos necessários para cumprir a função que resultam da formação académica, formação profissional e experiência;
- h) Iniciativa: Maior ou menor seguimento de regras, normas e procedimentos;
- i) Supervisão: Faculdade de dar orientações e de ordenar a realização de tarefas a outros trabalhadores, sobre os quais tem ascendente hierárquico, nos limites estabelecidos pelo empregador;
- j) Responsabilidade: Avaliada em termos da influência e impacto da execução das tarefas no funcionamento da empresa e nos resultados obtidos.

Cláusula 15.^a

(Organização quadro de pessoal)

Na organização do quadro de pessoal consideram-se as seguintes categorias:

- a) Aprendiz: Sob a orientação e supervisão de um profissional qualificado ou do empregador deve assimilar os conhecimentos técnicos, teóricos e práticos indispensáveis ao ingresso na respetiva profissão;
- b) Estagiário: Pratica as tarefas correspondentes a uma profissão específica tendo em vista o seu ingresso na mesma, sob a orientação e supervisão de um profissional qualificado ou do empregador;
- c) Profissional não especializado:
 - i) Executa tarefas segundo instruções e normas concretas;
 - ii) Está sob supervisão de outro trabalhador ou do empregador.
- d) Profissional especializado:
 - i) Executa as tarefas correspondentes à sua função, descritas no anexo IV;
 - ii) Está sob a supervisão de outro trabalhador ou do empregador;
 - iii) A atribuição do grau respetivo deve ter em conta a formação, a autonomia, a iniciativa e a responsabilidade necessárias, conforme estabelecido pelo empregador;
 - iv) Pode ter supervisão sobre aprendizes e estagiários;
- e) Técnico qualificado:
 - i) Planifica, organiza, executa as tarefas correspondentes à sua função, descritas no anexo IV, as quais exigem, conhecimentos, competências técnicas e formação;
 - ii) Tem a autonomia, a iniciativa e a responsabilidade necessárias à execução dessas tarefas;
 - iii) Pode ter supervisão sobre outros trabalhadores;
 - iv) Está sob a supervisão de outro trabalhador ou do empregador;
 - v) Apresenta informações e relatórios, conforme estabelecido.
- f) Chefe de secção/equipa:
 - i) Tem a autonomia, a iniciativa e a responsabilidade estabelecidas no regulamento interno, ou pelo empregador, adequadas à sua função;
 - ii) Planifica, organiza, dirige, coordena e controla as atividades para o bom funcionamento da secção/equipa que dirige;
 - iii) Tem supervisão sobre o pessoal da sua secção/equipa;
 - iv) Está sob a supervisão de outro trabalhador ou do empregador;
 - v) Apresenta informações e relatórios, conforme estabelecido;
 - vi) Poderá substituir o diretor de departamento ou o assistente de direção, nos seus impedimentos;
 - vii) Na ausência de algum trabalhador da sua secção/equipa assegurará a sua tarefa desde que tal seja necessário para o bom funcionamento do serviço.
- g) Diretor operacional/departamento:
 - i) Tem a autonomia, iniciativa e responsabilidade estabelecidas no regulamento interno ou pelo empregador;
 - ii) Planifica, organiza, dirige, coordena e controla as atividades para o bom funcionamento da área operacional/departamento e das diversas secções ou serviços que o integram;
 - iii) Tem supervisão sobre o pessoal do seu departamento;
 - iv) Está sob a supervisão de outro trabalhador ou do empregador;
 - v) Apresenta informações e relatórios, conforme estabelecido;
 - vi) Poderá substituir o diretor geral nos seus impedimentos;
 - vii) Na ausência de algum trabalhador do seu departamento assegurará a sua tarefa desde que tal seja necessário para o bom funcionamento do serviço.
- h) Diretor geral:
 - i) Tem a autonomia, iniciativa e responsabilidade estabelecidas no regulamento interno ou pelo empregador;
 - ii) Desenvolve os planos definidos pelo empregador;
 - iii) Planifica, organiza, dirige, coordena e controla as atividades próprias do bom funcionamento do estabelecimento e da empresa, de acordo com esses planos;
 - iv) Apresenta informações e relatórios, conforme estabelecido;
 - v) Representa a administração, dentro dos limites que lhe são conferidos;
 - vi) Tem supervisão sobre todo o pessoal.

Cláusula 16.^a

(Densidades)

1- Nos hotéis de 5 e 4 estrelas, campos de golfe e casinos, será obrigatória a existência separada de todas as secções e nelas apenas poderá haver categorias de grau inferior, desde que haja, pelo menos, 1 profissional de grau superior classificado com a categoria de chefia ou supervisor.

2- Nos demais estabelecimentos hoteleiros, apenas poderá haver categorias de grau inferior, desde que haja, pelo menos, 1 profissional de grau superior.

Cláusula 17.^a

(Aprendizagem e estágio)

1- O período da aprendizagem tem a duração máxima de um ano nas secções de cozinha, pastelaria e manutenção, de seis meses nas secções de restaurante e bar e, três meses nas demais secções.

2- Concluído o período de aprendizagem o aprendiz ingressará no estágio.

3- Não haverá período de aprendizagem sempre que o trabalhador se encontre já habilitado com curso de formação profissional nas escolas oficiais, oficializadas ou do ensino profissional.

4- Não haverá período de aprendizagem nem de estágio sempre que o trabalhador já tiver tido a categoria de aprendiz ou de estagiário, respetivamente, em anterior contrato de trabalho e desde que comprovado pelo respetivo certificado de trabalho.

5- O período de estágio tem a duração máxima de um ano nas secções de cozinha, pastelaria e manutenção, de seis meses nas secções de restaurante e bar e, de três meses nas demais secções.

6- Concluído o período de estágio o estagiário passará à categoria profissional respetiva.

Cláusula 18.^a

(Promoção, acesso e carreiras profissionais)

1- Constitui progressão o acesso ou passagem de um trabalhador de um grau ou nível profissional inferior a outro grau ou nível profissional superior a que corresponde uma retribuição de base mais elevada, dentro da mesma classificação ou categoria profissional.

2- Constitui promoção o acesso ou passagem de um trabalhador de uma categoria profissional inferior a outra categoria superior a que corresponde uma retribuição de base mais elevada.

3- A progressão na carreira profissional terá lugar, preferencialmente, por mérito do trabalhador aferido por um sistema de avaliação profissional anual, elaborado e aprovado pelo empregador através de regulamento interno da empresa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores e os delegados sindicais e afixado nos locais habituais, para que do mesmo tomem conhecimento todos os trabalhadores.

4- O sistema de avaliação previsto no número anterior deve ter em conta a assiduidade e pontualidade do trabalhador, a apresentação pessoal, a diligência no serviço, capacidade de liderança e resolução de conflitos, aumento de vendas e zelo pela limpeza e asseio do local e instrumentos de trabalho.

5- O trabalhador progride para o nível ou grau imediatamente superior na 3.^a avaliação de desempenho positiva obtida.

6- Na falta de um sistema de avaliação de desempenho válido, o trabalhador que não possua categoria de chefia ou supervisão ingressa no nível ou grau imediatamente superior da sua categoria profissional por mero decurso do tempo ao fim de cinco anos de permanência na mesma categoria.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 19.^a

(Local de trabalho)

1- O local de trabalho corresponde ao estabelecimento onde o trabalhador presta o serviço e será definido pela empresa no ato de admissão.

2- Entende-se por local de trabalho o estabelecimento e secção em que o trabalhador presta serviço ou a que está adstrito, quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.

Cláusula 20.^a**(Mobilidade geográfica)**

1- O empregador pode, quando necessidade imperiosa devidamente fundamentada o imponha, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, num raio de 15 km, desde que essa transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- Consideram-se motivos de transferência os seguintes:

- a) Alteração, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- b) Quando haja excesso de mão de obra por diminuição notória dos serviços que a empresa presta;
- c) Aquando da tomada de concessão se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão adotados;
- d) Existência de litígio entre a concedente ou os clientes sobre a permanência do trabalhador, por facto imputável a este e desde que a primeira imponha a transferência do trabalhador.

3- O empregador fica, em todos os casos de transferência, obrigado a custear as despesas de transportes ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

4- O trabalhador pode, se houver prejuízo sério, resolver o contrato de trabalho, tendo nesse caso direito a uma indemnização igual a um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, a três meses de indemnização.

5- A empresa que pretenda transferir o trabalhador de local de trabalho terá sempre de o avisar com uma antecedência mínima de 30 dias se for definitiva e, de 10 dias se for temporária.

6- Se a transferência de local de trabalho envolver dois ou mais trabalhadores o empregador terá que solicitar um parecer prévio aos delegados sindicais.

Cláusula 21.^a**(Período diário e semanal de trabalho)**

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período diário e semanal de trabalho será de oito horas diárias e quarenta horas semanais, em cinco dias ou cinco dias e meio.

2- Para efeitos de organização do período semanal de trabalho considera-se a semana de segunda a domingo, exceto para os trabalhadores cujo descanso semanal é os dias de sábado e de domingo.

Cláusula 22.^a**(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)**

1- Em todos os estabelecimentos é obrigatório um registo através de qualquer meio idóneo das entradas e saídas dos trabalhadores que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora do início e do termo do trabalho.

2- O registo de entradas e saídas será feito preferencialmente através do sistema de ponto mecânico, computadorizado ou eletrónico.

3- A ficha ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, bem como os mapas de horário de trabalho, serão guardados pelo tempo legalmente estabelecido.

4- Na falta de meio documental idóneo de registo de entradas e saídas, entende-se que o horário praticado pelo trabalhador é o que constar do mapa de horário de trabalho afixado no estabelecimento.

Cláusula 23.^a**(Regimes de horário de trabalho)**

1- O trabalho normal pode ser prestado em regime de:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flutuante;
- c) Horário flexível;
- d) Horário rotativo.

2- Entende-se por horário fixo aquele cujas horas de início e termo são iguais todos os dias e se encontram previamente fixadas, de acordo com a presente convenção, nos mapas de horário de trabalho.

3- Entende-se por horário flutuante aquele cujas horas de início e de termo podem ser diferentes em cada dia da semana, mas se encontram previamente fixadas no mapa de horário havendo sempre um período de descanso de onze horas, no mínimo, entre o último período de trabalho de um dia e o primeiro período de trabalho do dia seguinte.

4- Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados por escrito. Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho fixo e um outro de trabalho complementar variável, o período complementar variável será da inteira disposição do trabalhador, salvaguardando sempre o normal funcionamento dos setores abrangidos.

5- Entende-se por horário de turnos rotativos o que sofre variação regular entre as diferentes partes do dia - manhã, tarde e noite -, bem como dos períodos de descanso, podendo a rotação ser contínua ou descontínua.

Cláusula 24.^a

(Regime especial de organização do tempo de trabalho)

1- Mediante a celebração de um acordo escrito entre o empregador e o trabalhador, pode ser instituído um regime especial de organização do tempo de trabalho, obedecendo ao disposto nos números seguintes.

2- Sem prejuízo do previsto no número 11 desta cláusula, o período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até duas horas diárias.

3- Em virtude do aumento ou da redução do período normal de trabalho diário, o período de trabalho semanal tem como limite máximo e mínimo as 50 e as 30 horas, respetivamente.

4- O acordo previsto nesta cláusula deve ser feito pelos seguintes períodos de 4 meses: Janeiro a abril; maio a agosto e setembro a dezembro.

5- Por acordo escrito entre o empregador e o trabalhador podem os períodos previstos no número anterior serem outros, tendo sempre como limite 6 meses.

6- O acréscimo ou decréscimo previsto nos números 2 e 3 desta cláusula tem como limite 50 horas semanais em cada período de 4 meses, salvo se, existindo acordo nos termos do número anterior, outro período tenha sido estabelecido pelas partes, sendo nestes casos os acréscimos ou decréscimos previstos feitos de forma proporcional, tendo como limite 150 horas no ano civil.

7- A utilização do presente regime especial de organização do tempo de trabalho deverá ser registado em livro próprio ou sistema idóneo, de onde conste, entre outros, o nome do trabalhador e do empregador, o número de horas de acréscimo e decréscimo e as datas de modo a que o trabalhador possa ter acesso ao mesmo a todo o momento.

8- Sempre que haja necessidade de utilizar o regime previsto nesta cláusula, o empregador ou o trabalhador, conforme o caso, comunica à parte contrária, com a antecedência mínima de cinco dias, salvo em situações excecionais devidamente fundamentadas, em que o aviso prévio poderá ser reduzido a dois dias, ou um dia se houver acordo da outra parte.

9- O trabalhador e o empregador só poderão recusar a utilização do acréscimo ou do decréscimo, conforme os casos, se tiver motivo atendível e desde que indique o mesmo.

10- Sem prejuízo do previsto no número seguinte desta cláusula, a compensação pelo aumento ou redução do período normal de trabalho, deverá ser sempre feita em período de descanso ou em tempo de trabalho.

11- A redução do horário deverá ser feita com recurso à redução no início ou termo do período diário do horário de trabalho ou na acumulação aos dias de descanso semanal ou dias de férias.

12- Na impossibilidade de compensar a redução do período normal de trabalho no período referido no número 4 da presente cláusula por parte do trabalhador, poderá tal compensação ser garantida até ao final do mês subsequente em data a indicar pelo empregador.

13- Se, por razões ponderosas e inamovíveis o trabalhador não gozar o período de compensação devida, o período em falta ser-lhe-á pago com um acréscimo de 100 % de acordo com a fórmula prevista na cláusula 47.^a deste CCT.

14- O regime previsto nesta cláusula não é considerado, em momento algum, como trabalho suplementar.

15- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente regime especial de organização do tempo de trabalho não pode ser simultaneamente aplicável o regime de adaptabilidade.

Cláusula 25.^a

(Elaboração e alteração do horário de trabalho)

1- Compete ao empregador estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço dentro dos condicionalismos legais.

2- A organização dos horários de trabalho deve ser efetuada nos seguintes termos:

- a) São prioritárias as exigências de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores;
- b) Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente;

c) Todas as alterações da organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência e afixadas na empresa, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho;

d) Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.

3- O empregador só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:

a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;

b) Quando haja acordo entre ambas as partes;

c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho da secção, devidamente fundamentados, o imponham, neste caso porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador, devendo tal prejuízo ser devidamente fundamentado.

4- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do empregador, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

5- Para os efeitos do disposto na alínea c) do número 3 não se considera existir reformulação do horário de trabalho de uma secção se da referida reformulação resultar apenas a alteração do horário de um trabalhador.

Cláusula 26.^a

(Intervalo de descanso)

1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a quatro horas.

2- Mediante acordo do trabalhador poderão ser feitos 2 períodos de descanso cuja soma não poderá ser superior a quatro horas.

3- O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, não conta como tempo de trabalho, mas será considerado na contagem do período de descanso, exceto se o trabalhador for chamado, em caso de necessidade, a prestar trabalho.

4- O intervalo entre o termo de trabalho de um dia e o início do período de trabalho seguinte não poderá ser inferior a onze horas.

5- Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador deverá ser praticado horário seguido.

6- Quando o período de trabalho termine para além das 2h00, os respetivos profissionais farão horário seguido, salvo se o trabalhador der o seu acordo por escrito ao horário intervalado.

Cláusula 27.^a

(Horários especiais)

1- O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7h00 e até às 22h00.

2- O horário dos empregados «extras» será o atribuído ao serviço especial a efetuar.

3- Ao trabalhador estudante será garantido um horário compatível com os seus estudos, obrigando-se o mesmo a obter o horário escolar que melhor se compatibilize com o horário da secção em que trabalha.

4- Quando um trabalhador substitua temporariamente outro, o seu horário será o do substituído.

Cláusula 28.^a

(Mapa de horário de trabalho)

1- O empregador está obrigado a elaborar os mapas de horário de trabalho.

2- Os mapas de horário de trabalho podem abranger o conjunto do pessoal do estabelecimento ou serem elaborados separadamente para cada secção, conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: Firma ou nome do proprietário, designação, classificação e localização do estabelecimento, nome e categoria dos trabalhadores, hora de começo e fim de cada período de trabalho, dias de descanso semanal e hora de início ou período das refeições, além dos nomes dos profissionais isentos do cumprimento do horário de trabalho.

3- Cada estabelecimento é obrigado a ter afixado, em lugares de fácil leitura e consulta por todos os trabalhadores, um ou vários mapas de horário de trabalho, conforme as dimensões e a dispersão das diversas secções.

4- São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho, quando respeitem apenas à substituição ou aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos neles indicados.

5- Os empregadores abrangidos por este CCT devem adotar o mapa de horário de trabalho constante do anexo V.

Cláusula 29.^a**(Isenção de horário de trabalho)**

- 1- Pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que para tal dê o seu acordo por escrito.
- 2- O trabalhador isento, se for das categorias dos níveis X, IX e VIII, terá direito a um prémio de 20 %, calculado sobre a sua remuneração de base mensal, se for de outra categoria, o prémio de isenção será de 25 %.
- 3- Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

Cláusula 30.^a**(Trabalho por turnos)**

- 1- Nas secções de funcionamento ininterrupto, durante as 24 horas do dia, os horários de trabalho podem ser rotativos, desde que a maioria dos trabalhadores abrangidos, expressamente e por escrito, manifestem vontade de o praticar.
- 2- Quando necessidade imperiosa de funcionamento da secção devidamente fundamentada o imponham pode o trabalhador ser deslocado temporariamente de um turno para o outro, exceto se alegar e demonstrar que a mudança lhe causa prejuízo sério.
- 3- Serão do encargo do empregador, nomeadamente os acréscimos de despesas de transporte, que passem a verificar-se com a alteração de turno.
- 4- Os trabalhadores que tenham filhos menores poderão ser isentos do cumprimento do horário rotativo, independente do disposto no número 2, desde que o solicitem expressamente.
- 5- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

Cláusula 31.^a**(Trabalho noturno)**

- 1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 24h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 50 %, porém, quando no cumprimento de horário normal de trabalho sejam prestadas mais de 4 horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.
- 3- Se além de noturno o trabalho for suplementar, acumular-se-ão aos respetivos acréscimos na duração correspondente a cada um dessas qualidades.
- 4- Quando o trabalho noturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes coletivos, o empregador suportará as despesas de outro meio de transporte, salvo se o trabalhador utilizar habitualmente meio de transporte próprio.
- 5- Nos casos dos horários fixos em que, diariamente, mais de 4 horas coincidam com o período noturno, o suplemento será de metade da remuneração ilíquida mensal.
- 6- As ausências dos trabalhadores sujeitos a horários noturnos fixos serão descontados de acordo com o critério estabelecido na cláusula 42.^a
- 7- O estabelecido no número 1 não se aplica aos trabalhadores das secções e áreas números 9, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21 e 23 do anexo IV. Para estes trabalhadores e para os que exercem funções em cantinas e bares concessionados, considera-se trabalho noturno o prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo de 25 % a remuneração do trabalho prestado até às 24h00 e de 50 % o prestado a partir das 24h00.
- 8- Nos estabelecimentos de venda de alojamento que empreguem, no conjunto, 10 ou menos trabalhadores, será de 25 % o acréscimo referido no número 2.
- 9- Nos estabelecimentos de restauração ou bebidas com fabrico próprio de pasteleria os trabalhadores com horário seguido iniciado às 6h00 não terão direito ao acréscimo referido no número 2.
- 10- Nos estabelecimentos de bebidas o disposto nesta cláusula só se aplica aos trabalhadores que prestem serviço para além das 2h00, com exceção dos que já auferam o respetivo subsídio de trabalho noturno nos termos desta cláusula.

Cláusula 32.^a**(Noção e limite do trabalho suplementar)**

- 1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.
- 2- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhador;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes ou se verifiquem casos de força maior.

3- O trabalhador é obrigado a prestar trabalho suplementar salvo quando havendo motivos atendíveis expressamente solicite a sua dispensa.

4- Imediatamente antes do início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado obrigatoriamente em livro próprio ou ponto mecânico, de modo a que permita registo eficaz e de fácil verificação, servindo para o efeito o registo previsto na cláusula 22.^a

5- Cada trabalhador só pode prestar duas horas de trabalho suplementar por cada dia de trabalho e, em cada ano civil, o máximo de 200 horas suplementares.

6- O trabalhador poderá recusar a prestação do trabalho suplementar se este não lhe for expressa e previamente determinado.

7- O empregador deve manter durante cinco anos relação nominal dos trabalhadores que efetuaram trabalho suplementar, com discriminação do número de horas prestadas e indicação dos dias de gozo dos correspondentes descansos compensatórios.

Cláusula 33.^a

(Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias descanso semanal que serão sempre seguidos.

2- Nos estabelecimentos de alojamento com mais de cinco trabalhadores, haverá direito a 2 dias de descanso semanal.

3- Nos estabelecimentos de restauração e bebidas e, nos estabelecimentos de alojamento com cinco ou menos trabalhadores poderão ainda ser feitos horários com apenas um dia e meio de descanso semanal.

4- Mediante acordo escrito o descanso semanal de um dia e meio poderá ser gozado, alternadamente, em 1 dia numa semana e dois dias na semana seguinte.

5- Para dar cumprimento ao estabelecido nos números anteriores, o empregador deve reorganizar os horários de trabalho no prazo de 180 dias após a entrada em vigor do presente CCT.

6- Para os trabalhadores administrativos o descanso semanal é o sábado e o domingo.

7- Para os trabalhadores da manutenção o descanso semanal deve coincidir, pelo menos uma vez por mês, com o sábado e domingo. O mesmo se aplicará, sempre que possível, aos telefonistas.

8- Para os demais profissionais o descanso semanal será o que resultar do seu horário de trabalho.

9- Para os trabalhadores cujos dias de descanso não coincidam com o sábado e domingo devem ser assegurados uma vez por mês descanso nestes dias, desde que não seja inviabilizado o funcionamento da secção respetiva.

10- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção é permitida, mediante prévia autorização do empregador.

Cláusula 34.^a

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;

Terça-Feira de Carnaval;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de Abril;

1 de Maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de Junho;

15 de Agosto;

5 de Outubro;

1 de Novembro;

1 de Dezembro;

8 de Dezembro;

25 de Dezembro.

Feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito) ou outro convencionado entre as partes.

2- Exceto nos estabelecimentos de abastecedoras de aeronaves, é recomendável o encerramento dos estabelecimentos no dia 1 de maio, porém, em relação àqueles que se mantenham em laboração e sempre que não impeça o normal funcionamento do estabelecimento, deve ser dispensado, pelo menos, metade do pessoal ao seu serviço.

3- Os estabelecimentos que não sejam de laboração contínua, no dia 24 de dezembro são obrigados a dispensar os trabalhadores, no máximo a partir das 20h00.

4- O feriado de sexta feira santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 35.^a

(Trabalho em dia feriado)

As empresas comunicarão aos respetivos trabalhadores, com pelo menos 6 dias de antecedência relativamente a cada feriado, se pretendem que estes trabalhem naquele dia.

Cláusula 36.^a

(Direito de férias)

1- Regra geral, 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, com exceção do ano de admissão.

2- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis, podendo o gozo das férias ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato.

3- Caso termine o ano civil sem que decorram 6 meses de execução do contrato, o trabalhador pode gozar as férias até 30 de junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação dos números 2 e 3 da presente cláusula não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- Nos contratos de trabalho com duração inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

6- O direito a férias não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço.

7- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração familiar e de participação social e cultural.

8- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos na lei por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

9- No caso de o empregador obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente CCT o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 37.^a

(Duração do período de férias)

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano 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.

3- Para efeito de férias, consideram-se dias uteis os dias da semana de segunda a domingo, com exceção dos dias de descanso semanal e feriados.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, sempre que por força do presente CCT o trabalhador tenha 1,5 dias de descanso semanal, consideram-se uteis os dias de segunda a sexta-feira, excluindo os dias feriados.

5- Nos casos de marcação de férias nos termos do número 4, os trabalhadores que faltarem nos dias de sábado e domingo podem substituir a perda de retribuição por dias de férias, contando neste caso o sábado e o domingo como dias úteis.

6- As férias não podem ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

Cláusula 38.^a**(Efeitos da suspensão e da cessação do contrato de trabalho nas férias)**

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito após a prestação de seis meses de efetivo serviço a um período de férias e respetivo subsídio, equivalentes aos que se teriam vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço.

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

4- Em caso de cessação de contrato de trabalho no ano de admissão ou no ano subsequente, o trabalhador tem direito a dois dias úteis por cada mês de duração do contrato.

5- Cessando o contrato após impedimento prolongado do trabalhador, havendo serviço efetivo mas, sem que se vença direito a férias, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes quer ao tempo de serviço prestado no ano da suspensão, quer ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

6- Da acumulação do tempo de serviço prestado no ano da suspensão e no ano da cessação do contrato, referido no número 5, não poderá resultar para o trabalhador, um período superior a 22 dias úteis a título retribuição de férias e de subsídio de férias.

Cláusula 39.^a**(Marcação do período de férias)**

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o empregador e o trabalhador.

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

3- No caso previsto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre o dia 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável das entidades referidas.

4- Têm direito a acumular o período de férias de 2 anos os trabalhadores imigrantes que pretendam gozar as suas férias com familiares no país de origem.

5- 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.

6- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

7- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e o empregador e desde que salvaguardado, no mínimo, um período de dez dias úteis consecutivos.

8- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até dia 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro, porém, se o trabalhador for admitido depois de 15 de abril, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 30 de setembro.

9- Para a marcação das férias, os empregadores deverão adotar o mapa de férias constante do anexo VI.

Cláusula 40.^a**(Noção de falta)**

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas somando os tempos respetivos e reduzido o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem frações de dia.

3- Excetuam-se do número anterior as ausências parciais não superiores a 15 minutos que não excedam por mês 60 minutos, as quais não serão consideradas.

4- Quando o horário diário não tenha duração uniforme, a redução das ausências parciais a dias far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 41.^a

(Tipos de faltas e justificação)

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- Consideram-se faltas justificadas as seguintes:
 - a) As dadas durante 15 dias seguidos por altura do casamento;
 - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, a saber:
 - i) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
 - ii) Até cinco dias consecutivos por morte pais, sogros, padrasto, madrastra, genros e noras;
 - iii) Até dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador.
 - d) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em estruturas de representação coletiva de trabalhadores;
 - e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino ou formação profissional;
 - f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - g) As motivadas por necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - h) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
 - i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo período estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - k) As prévias e posteriormente autorizadas pelo empregador;
 - l) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 5 dias.
- 4- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível.
- 5- Os tempos de ausência justificados por motivo de luto são contados desde que o trabalhador deu conhecimento do falecimento, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.
- 6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 7- O empregador pode nos quinze dias após a comunicação referida nos números 1 e 2, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 42.^a

(Desconto de faltas)

O tempo de trabalho não realizado em cada mês que implique perda de retribuição será reduzido a dias e descontado de acordo com a seguinte fórmula:

a) Dias completos:

$$\frac{RM}{30}$$

b) Horas remanescentes:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times h$$

sendo:

RM = Remuneração mensal corresponde à soma da retribuição pecuniária base, com o montante relativo ao subsídio noturno, o montante relativo à isenção de horário de trabalho, o montante relativo ao prémio de línguas e o montante relativo a diuturnidades quando a eles haja lugar;

N = Número de horas de trabalho semanal;

h = Número de horas não trabalhadas a descontar para além das que foram reduzidas a dias completos.

Cláusula 43.^a**(Momento e forma de desconto das faltas)**

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte.

CAPÍTULO V

Retribuição e outras prestações patrimoniaisCláusula 44.^a**(Princípios gerais sobre retribuição)**

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, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

4- Não se consideram retribuição as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa, salvo quando, essas importâncias tenham sido previstas no contrato individual de trabalho ou se devam considerar pelos usos ou por terem um carácter regular e permanente, como elemento integrante da retribuição do trabalhador.

5- O abono para falhas mensal não é considerado retribuição e não é devido nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

6- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas.

7- Quando algum trabalhador exerça com regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá o ordenado estipulado para a mais elevada.

8- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 45.^a**(Subsídio de Natal)**

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que se reporta, nas seguintes situações:

- a) No ano da admissão do trabalhador;
- b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
- c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se for por facto respeitante ao empregador.

3- No caso de alteração de tempo de trabalho durante o ano a que o subsídio de Natal diz respeito, será o mesmo calculado considerando-se a média dos montantes correspondentes aos meses a ter em conta para o efeito de pagamento do subsídio.

Cláusula 46.^a**(Retribuição durante as férias)**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, sendo incluída no seu cálculo a remuneração pecuniária base, o subsídio de alimentação, o prémio de línguas, o suplemento de isenção de horário de trabalho, o subsídio noturno e as diuturnidades quando a eles haja lugar e, deve ser paga antes do início daquele período.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, com a exceção do subsídio de alimentação.

3- No caso de alteração de tempo de trabalho durante o ano a que o subsídio de férias diz respeito, será o mesmo calculado considerando-se a média dos montantes correspondentes aos meses a ter em conta para o efeito de pagamento do subsídio.

Cláusula 47.^a**(Pagamento do trabalho suplementar)**

- 1- A remuneração da hora suplementar será igual à retribuição efetiva da hora normal acrescida de 100 %.
- 2- O cálculo da remuneração do trabalho suplementar será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times 2$$

sendo:

RM = Remuneração mensal corresponde à soma da retribuição pecuniária base, com o montante relativo ao subsídio noturno, o montante relativo à isenção de horário de trabalho, o montante relativo ao prémio de línguas e o montante relativo a diuturnidades quando a eles haja lugar;

N = período normal de trabalho semanal.

3- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

4- A prestação de trabalho suplementar, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

5- 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, à razão de um trabalhador por dia.

6- O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo do empregador, após pedido a efetuar com três dias de antecedência.

7- O empregador poderá recusar a escolha do dia de descanso efetuada pelo trabalhador no caso do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador do mesmo serviço ou departamento.

8- Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar o descanso compensatório previsto no número 4, o mesmo ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 48.^a**(Pagamento do trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado)**

- 1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal e em dia feriado será remunerado com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, conforme fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N} \times 2$$

sendo:

RM = Remuneração mensal corresponde à soma da retribuição pecuniária base, com o montante relativo ao subsídio noturno, o montante relativo à isenção de horário de trabalho, o montante relativo ao prémio de línguas e o montante relativo a diuturnidades, quando a eles haja lugar;

N = Período normal de trabalho semanal.

2- Além disso, nos 3 dias seguintes após a realização do trabalho em dia de descanso semanal, terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso por inteiro em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

3- Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso, o trabalho desses dias ser-lhe-á pago como suplementar.

Cláusula 49.^a**(Abono para falhas)**

1- Os controladores caixas que movimentem regularmente dinheiro, os caixas, os rececionistas que exerçam funções de caixa, os tesoureiros e cobradores têm direito a um subsídio mensal para falhas enquanto desempenharem efetivamente essas funções, conforme artigo 5.º do anexo III.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3- Havendo falhas de caixa as mesmas devem ser repostas pelo trabalhador até ao final do mês, se tal não acontecer, o abono até ao valor em falta não será devido naquele mês.

Cláusula 50.^a**(Diuturnidades)**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a vencer uma diuturnidade por cada período de 4 anos de antiguidade na empresa até ao limite de cinco, com efeitos a 1 de janeiro de 2003.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior não contam os períodos em que haja suspensão do contrato, exceto por motivo de acidente de trabalho.

3- O montante de cada diuturnidade é o fixado no artigo 2.º do anexo III.

Cláusula 51.^a**(Prémio de conhecimento de línguas)**

1- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros em contacto direto, telefónico ou por escrito com o público, independentemente da sua categoria, têm direito a um prémio constante do artigo 3.º do anexo III, por cada uma das línguas francesa, inglesa e alemã, salvo se qualquer destes idiomas for o da sua nacionalidade.

2- A prova do conhecimento de línguas será feita através de certificado de exame realizado nas escolas hoteleiras, no turismo de Portugal, IEFP, INOVINTER ou outro estabelecimento escolar reconhecido pela comissão paritária deste CCT.

3- Para os contratos celebrados até 31 de dezembro de 2002, o valor do prémio por cada língua é de 8 % sobre a remuneração mensal certa mínima.

Cláusula 52.^a**(Complemento de seguro de acidente de trabalho)**

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho, o empregador pagará ao trabalhador um subsídio de 30 % da sua remuneração mensal certa mínima enquanto durar essa incapacidade e o vínculo laboral, até um limite de 90 dias em cada ano.

Cláusula 53.^a**(Retribuição dos trabalhadores extras)**

A retribuição do trabalhador contratado como extra é livremente acordada pelas partes, não podendo o valor de cada hora ser inferior ao garantido aos trabalhadores com a mesma categoria profissional pela tabela salarial deste CCT.

Cláusula 54.^a**(Cálculo do valor da retribuição horária)**

Para os efeitos do presente CCT, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times N}$$

em que:

RM = Corresponde à soma da retribuição pecuniária base, com o montante relativo ao subsídio noturno, o montante relativo à isenção de horário de trabalho, o montante relativo ao prémio de línguas e o montante relativo a diuturnidades, quando a eles haja lugar;

N = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 55.^a**(Vencimentos mínimos)**

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínima da tabela salarial constante do artigo 1.º do anexo III.

Cláusula 56.^a**(Documentos a entregar ao trabalhador)**

O empregador deve entregar ao trabalhador, no ato de pagamento da retribuição, documento do qual cons-

tem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, devidamente discriminadas, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber, o nome da empresa seguradora e o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 57.^a

(Direito à alimentação)

1- Têm direito a alimentação completa, constituída por pequeno almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia simples, conforme o período em que iniciem o seu horário, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

2- Nos estabelecimentos em que se confeccionem ou sirvam refeições a alimentação será fornecida em espécie, nos demais estabelecimentos o fornecimento de alimentação será substituído pelo respetivo equivalente pecuniário previsto no número 1 do artigo 4.º do anexo III, nos dias de serviço efetivo.

3- As empresas e os trabalhadores que por acordo anterior à data de 15 de junho de 1998 tinham substituído a alimentação em espécie pelo seu equivalente pecuniário previsto número 1 do artigo 4.º do anexo III manterão este regime.

4- Nos estabelecimentos onde só se confeccionem ou sirvam refeições rápidas, designadamente, pizzas, hambúrgueres, saladas e outras refeições rápidas, o trabalhador e empregador podem acordar a sua substituição pelo seu equivalente pecuniário previsto no número 1 do artigo 4.º do anexo III.

5- Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação em espécie por dinheiro nos termos deste CCT, ou quando não lhe possa ser fornecida nos casos de férias ou dietas, a substituição far-se-á pelos valores referidos no artigo 4.º do anexo III, aplicando-se os valores do número 1 a situações duradouras e do número 2 a situações precárias ou esporádicas.

6- O profissional que por prescrição médica necessite de alimentação especial pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou o pagamento do equivalente pecuniário nos termos do disposto no número 1 do artigo 4.º do anexo III.

7- O empregador que não possa por razão que não lhe seja imputável assegurar a alimentação especial nas condições requeridas pelo trabalhador, pode optar pela sua substituição pelo pagamento do equivalente pecuniário previsto no número 1 do artigo 4.º do anexo III.

8- Nos estabelecimentos previstos no número 2 da presente cláusula, no período de férias, o fornecimento da alimentação em espécie será substituído pelo seu equivalente pecuniário mensal previsto no número 1 do artigo 4.º do anexo III. A prestação da alimentação em espécie no período de férias, só é possível por acordo das partes.

Cláusula 58.^a

(Condições básicas da alimentação)

1- As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

a) Pequeno-almoço: Café com leite, chá com leite ou chocolate, pão com manteiga ou doce;

b) Ceia simples: Duas sandes de carne ou queijo e dois decilitros de vinho ou leite ou café com leite ou chá, chocolate ou sumo;

c) Almoço, jantar e ceia completa: Sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 2,5 decilitros de vinho ou cerveja ou refrigerante ou leite ou chá ou água mineral ou sumo, duas peças de fruta ou doce, café e pães da qualidade que é servida aos clientes.

2- Têm direito a ceia simples, os trabalhadores que tenham atividade entre as vinte e três horas e a uma hora da manhã do dia seguinte.

3- Têm direito a ceia completa os trabalhadores que prestem serviço para além da uma hora da manhã.

4- Têm direito a pequeno-almoço os trabalhadores que prestem serviço até às onze horas.

5- O empregador, ou os seus representantes diretos, deverão promover o necessário para que as refeições tenham a suficiência e valor nutritivo indispensáveis a uma alimentação racional, tenham quantidade, qualidade e boa apresentação.

6- A elaboração das ementas deverá obedecer aos seguintes requisitos:

a) Alternar diariamente a refeição de peixe com carne;

b) Não repetir a constituição dos pratos.

7- A inobservância dos requisitos acima referidos obriga o empregador a fornecer a alimentação, por escolha do trabalhador, constante da ementa dos clientes.

8- O tempo destinado às refeições é de quinze minutos, para as refeições ligeiras e de trinta minutos para as refeições principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

9- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão ser fornecidos nos trinta minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho.

10- Por aplicação do disposto no número anterior nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

CAPÍTULO VI

Vicissitudes contratuais

Cláusula 59.^a

(Transmissão de empresa ou estabelecimento)

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmitem-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos respetivos trabalhadores, nos termos da lei.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, no caso de cantinas e bares concessionados, quando haja transmissão, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente ou com a entidade concedente da exploração para os trabalhadores que se encontrem ao serviço da exploração ou estabelecimento há mais de 90 dias, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respetivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

3- Nos casos de transmissão da exploração em estabelecimentos de ensino ou outros em que haja lugar à suspensão da atividade, entende-se que os contratos de trabalho se transmitem ao novo adquirente ou concessionária, mesmo que tenha ocorrido uma suspensão da atividade, para esse efeito, devem os trabalhadores terem estado ao serviço num período superior a 90 dias imediatamente anteriores à cessação do contrato com a anterior concessionária, e, após esse período, não se terem verificado quaisquer alterações à categoria ou retribuição que não resultem de imposição legal ou contratual.

4- Na hipótese prevista no número anterior, e relativamente aos trabalhadores que prestam serviço na exploração ou estabelecimento há 90 ou menos dias, ou ainda àqueles cuja remuneração e ou categoria foram alteradas dentro do mesmo período, desde que tal não tenha resultado diretamente da aplicação de instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, será da responsabilidade do empregador que até então detinha a exploração, a manutenção dos respetivos vínculos contratuais.

5- As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores ao serviço da exploração ou estabelecimento, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais, licença sem vencimento ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas.

Cláusula 60.^a

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável ao empregador ou por razões de interesse deste, os trabalhadores afetados manterão o direito ao lugar e à retribuição.

CAPÍTULO VII

Incumprimento do contrato

Cláusula 61.^a

(Poder disciplinar)

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar tanto é exercido diretamente pelo empregador como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

3- O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar, sempre que a sanção que se presume ser de aplicar for mais gravosa que uma repreensão simples.

4- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

5- A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita, exceto para a repreensão simples.

6- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária;

d) Perda de dias de férias;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;

f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

8- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.

9- O valor de calculo da indemnização em caso de despedimento ilícito e/ou resolução do contrato com justa causa por parte do trabalhador é feito na base de, no mínimo, um mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fração de antiguidade na empresa e nunca inferior a 3 meses.

Cláusula 62.^a

(Declarações do trabalhador)

1- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador como das testemunhas, no próprio local de trabalho, nos escritórios da empresa ou do instrutor nomeado, na sede ou delegações da associação patronal onde a empresa esteja filiada, desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área urbana onde deverá estar patente o processo para consulta.

2- Quando forem ouvidos, o trabalhador ou as testemunhas, podem fazer-se acompanhar por mandatário ou representante sindical.

CAPÍTULO VIII

Atividade sindical

Cláusula 63.^a

(Direito à atividade sindical)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais ou intersindicais de empresa.

2- A comissão sindical da empresa é constituída por um ou mais delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa ou estabelecimento.

3- A comissão intersindical é constituída por um mínimo de 5 delegados sindicais do mesmo sindicato ou confederação sindical ou, no mínimo, duas comissões sindicais existentes na empresa.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes devidamente credenciados é facultado o acesso às empresas.

5- O empregador deve colocar à disposição do sindicato um local adequando no interior do estabelecimento para a colocação de mesas de voto para as eleições dos corpos gerentes das associações sindicais e para as eleições de delegados sindicais, desde que solicitado pela direção do sindicato respetivo com dois dias de antecedência.

6- Ao empregador e aos seus representantes ou mandatário é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 64.^a

(Direitos dos delegados sindicais)

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

3- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção coletiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

4- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respetivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.

5- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

6- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 65.^a

(Reuniões com o empregador)

1- As comissões sindicais ou intersindicais de empresa reúnem com o empregador sempre que uma das partes o solicite, devendo indicar a ordem de trabalhos.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos e afixados nas empresas.

3- Estas reuniões terão, normalmente, lugar dentro do horário de trabalho.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para os efeitos do crédito de horas previsto neste CCT.

5- Os dirigentes sindicais participam nestas reuniões desde que uma das partes o solicite.

Cláusula 66.^a

(Créditos de horas dos dirigentes e delegados sindicais)

1- Os trabalhadores eleitos para os órgãos sociais das associações sindicais, têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de retribuição, para o exercício das suas funções sindicais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

2- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções sindicais de um crédito de 8 horas mensais, que contarão como tempo de serviço efetivo.

3- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pelo empregador, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

4- A associação sindical deverá comunicar por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias ou horas em que os dirigentes e ou delegados sindicais necessitam para o exercício das suas funções sindicais, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltarem.

5- As direções sindicais comunicarão ao empregador a identificação dos seus dirigentes e delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais e intersindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações.

6- O número de dirigentes e delegados sindicais por empresa a quem é atribuído o crédito de horas referido nos números 1 e 2 desta cláusula é determinado da forma seguinte:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Empresa com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Empresa com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Empresa com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$\frac{6 + n - 500}{500}$$

representando n o número de trabalhadores.

7- Nas empresas com cinco ou mais estabelecimentos haverá mais um delegado sindical com direito a crédito de 8 horas mensais por cada três estabelecimentos, que contarão como tempo efetivo de serviço.

8- As faltas dadas por dirigentes ou por delegados sindicais não abrangidos pelo crédito de horas previsto nos números anteriores são justificadas e contam para todos os efeitos como tempo efetivo de serviço, exceto quanto à retribuição.

9- As faltas dadas pelos dirigentes e delegados sindicais que ultrapassem os créditos previstos nesta cláusula contam para todos os feitos como tempo efetivo de serviço, exceto quanto à retribuição.

Cláusula 67.^a

(Reuniões de trabalhadores)

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho ou em local a indicar pelos representantes dos trabalhadores, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 % trabalhadores da respetiva unidade de produção ou comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Nos estabelecimentos de funcionamento intermitente e nos que encerram depois das 22h00, as reuniões serão feitas nos períodos de menor afluência de clientes e público, sem inviabilizar o funcionamento da empresa.

3- Sem prejuízo do disposto no número 1, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

4- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pelas comissões sindicais, comissões intersindicais ou delegados sindicais.

Cláusula 68.^a

(Proibição de transferência de dirigentes e delegados sindicais)

Os dirigentes e delegados sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo.

Cláusula 69.^a

(Despedimento de representantes de trabalhadores)

1- O despedimento de trabalhadores candidatos aos corpos gerentes das associações sindicais, bem como os mesmos que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos gerentes há menos de cinco anos, os delegados sindicais, os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, os membros dos conselhos europeus de empresa, das comissões de trabalhadores e subcomissões de trabalhadores e suas comissões coordenadoras, presume-se feito sem justa causa.

2- O despedimento de que, nos termos do número anterior, se não prove justa causa dá ao trabalhador despedido o direito de optar entre e reintegração na empresa, com os direitos que tinha à data de despedimento e uma indemnização correspondente ao dobro daquela que lhe caberia nos termos da lei e deste contrato e nunca inferior à retribuição correspondente a doze meses de serviço.

Cláusula 70.^a

(Quotização sindical)

Os empregadores abrangidos por este CCT procederão à cobrança e remessa aos sindicatos outorgantes, gratuitamente, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que diga respeito, das verbas correspondentes à quotização dos trabalhadores sindicalizados, desde que com autorização escrita do trabalhador nesse sentido, deduzindo o seu montante nas respetivas remunerações, fazendo acompanhar essa remessa dos mapas de quotização devidamente preenchidos.

CAPÍTULO IX

Greve

Cláusula 71.^a

(Serviços mínimos)

1- Nos estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, designadamente cantinas e refeitórios dos hospitais, os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a saber:

a) Serviço de refeições, dietas líquidas, moles, pediátricas, hipoclorídricas (diabéticas), hiperproteicas (doentes renais) e sondas e, pessoal afeto ao serviço de urgência, bloco operatório que não possa ausentar-se do serviço;

b) Serviços de segurança de equipamentos e bens;

c) Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrar-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

4- O número de trabalhadores para assegurar os serviços mínimos a designar pela associação sindical que declarar a greve não deverá ser inferior a 25 % dos trabalhadores dos serviços afetados pela greve.

5- O empregador deverá tomar todas as medidas de modo a assegurar o direito a greve.

CAPÍTULO X

Comissões específicas

Cláusula 72.^a

(Comissão de resolução de conflitos)

1- A presente comissão de resolução de conflitos é constituída pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e visa a resolução de conflitos individuais e coletivos das empresas abrangidas pelo presente CCT.

2- Participará nesta comissão um representante da APHORT, um representante da FESAHT, um representante da entidade empregadora, o trabalhador ou dois representantes dos trabalhadores no caso de conflito coletivo.

3- A comissão reunirá sempre que necessário e sempre que uma das partes o solicite, com o mínimo de 8 dias de antecedência.

4- O local da reunião será na sede da APHORT ou na sede do STIHTRSN, conforme a reunião seja solicitada pela FESAHT ou pela APHORT, respetivamente.

5- A parte convocante indicará, para além da identificação da empresa ou dos trabalhadores, concretamente a razão do conflito existente.

6- A parte convocada convocará a empresa ou o trabalhador, ou os trabalhadores, conforme o caso, enviando-lhes, conjuntamente, a convocatória com o pedido fundamentado da outra parte.

7- No caso de faltar qualquer das partes presume-se não haver vontade de resolver o conflito no âmbito desta comissão e por conseguinte não haverá nova convocação, salvo se ambas as partes acordarem.

8- De cada reunião será lavrada uma ata e assinada pelas partes.

9- No caso de ser obtido um acordo e este não for cumprido por qualquer das partes, no todo ou em parte, no prazo estipulado, considera-se sem efeito e dá direito à parte contrária de exigir judicialmente a totalidade dos créditos pedidos.

Cláusula 73.^a

(Comissão para o Desenvolvimento do Diálogo Social)

1- É criada uma Comissão para o Desenvolvimento do Diálogo Social, doravante designada por CDDS.

2- Cabe à CDDS:

a) Promover o desenvolvimento do diálogo social entre os signatários;

b) Estimular o diálogo entre os filiados dos signatários, diminuindo os conflitos laborais;

- c) Contribuir para a melhoria das condições laborais do setor;
 - d) Contribuir para a promoção da segurança e saúde no trabalho;
 - e) Contribuir para a promoção de formação profissional;
 - f) Emitir documentos de divulgação e recomendações de boas práticas laborais;
 - g) Rececionar regulamentos internos previstos na cláusula 18.^a e na lei;
 - h) Elaborar recomendações para sistemas de avaliação e desempenho.
- 3- Sempre que lhe seja requerida cabe à CDDS:
- a) Apreciar propostas de novas categorias profissionais para posterior integração em IRCT;
 - b) Apreciar propostas de novas classificações profissionais, respetivos graus e definição de funções para posterior integração em IRCT.

Cláusula 74.^a

(Composição)

- 1- A CDDS é composta por 3 elementos nomeados pelo FESAHT e outros 3 elementos nomeados pela APHORT, doravante designada por CDDS.
- 2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente contrato, os seus representantes.
- 3- A CDDS reunirá de 6 em 6 meses ou a qualquer momento desde que uma das partes comunique à outra parte.
- 4- A convocatória deverá ser enviada à parte contrária com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.
- 5- A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.
- 6- As deliberações serão tomadas pela unanimidade dos membros presentes.

CAPÍTULO XI

Disposições gerais

Cláusula 75.^a

(Comissão paritária)

- 1- Será constituída uma comissão paritária composta por 3 elementos nomeados pela FESAHT e outros 3 elementos nomeados pela APHORT.
- 2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura do presente contrato, os seus representantes.
- 3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições do presente contrato e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.
- 4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 2 elementos nomeados por cada parte.
- 5- As deliberações são vinculativas constituindo parte integrante do presente contrato quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 6- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões serem marcadas com 15 dias de antecedência mínima, com indicação da agenda de trabalho e do local, dia e hora da reunião.
- 7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do ministério que tutelar o trabalho.
- 8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, até ao limite de dois que não terão direito a voto.
- 9- A comissão, na sua primeira reunião, poderá elaborar um regulamento de funcionamento.

Cláusula 76.^a

(Manutenção das regalias adquiridas)

- 1- Este contrato substitui todos os instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis e é considerado pelas partes contratantes como globalmente mais favorável.
- 2- Da aplicação do presente contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designa-

damente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

3- Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais e os contratos individuais de trabalho que estabeleçam tratamento mais favorável para o trabalhador do que o presente contrato.

4- Os regulamentos internos feitos ao abrigo dos IRCT anteriores celebrados entre as partes, mantêm-se em vigor.

5- O anexo VII regula a transição de categorias para que não haja quaisquer prejuízos nas carreiras e níveis salariais.

Cláusula 77.^a

(Substituição do presente CCT e prevalência das normas)

1- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste CCT, da lei, ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

Porto, 26 de fevereiro de 2025.

Pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo:

Rodrigo Pinto de Barros, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Orlando Domingos da Fonseca Magalhães, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos setores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Pesca e Serviços Relacionados;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

ANEXO I

Estabelecimentos e empresas

1- Para os efeitos da cláusula 2.^a deste CCT, os estabelecimentos e empresas aos quais são aplicáveis o presente CCT são os seguintes:

- 1.1.1- Estabelecimentos hoteleiros;
- 1.1.2- Aldeamentos turísticos;
- 1.1.3- Apartamentos turísticos;
- 1.1.4- Conjuntos turísticos;
- 1.1.5- Empreendimentos de turismo de habitação;

- 1.1.6- Empreendimentos de turismo no espaço rural;
 - 1.1.7- Parques de campismo e caravanismo;
 - 1.1.8- Turismo de natureza;
 - 1.1.9- Pousadas;
 - 1.1- Estabelecimentos de alojamento local;
 - 1.2- Estabelecimentos de turismo social, turismo júnior, turismo sénior e centros de férias;
 - 1.3- Outros estabelecimentos de dormidas;
 - 1.4- Campos de golfe;
 - 1.5- Casinos;
 - 1.6- Salas de jogo do bingo;
 - 1.7- *Health club*;
 - 1.8- Instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outros semelhantes;
 - 1.9- Embarcações turísticas;
 - 1.10- Estabelecimentos termais;
 - 1.11- Estabelecimentos de animação turística;
 - 1.12- Abastecedoras de aeronaves;
 - 1.13- Empresas de *catering*;
 - 1.14- Fábricas de refeições;
 - 1.15- Estabelecimentos de restauração e bebidas;
 - 1.16- Cantinas e bares concessionados.
- 2- Denominação dos estabelecimentos e empresas

As empresas/estabelecimentos referidos na cláusula 2.^a do CCT podem adotar uma das seguintes denominações: Hotéis, pensões, pousadas, estalagens, albergarias, residenciais, motéis, casinos, apartamentos turísticos, aldeamentos turísticos, moradias turísticas, complexos turísticos, pousadas de juventude, centros de férias, *hostel*, *ghuest house*, clubes, *health club*, instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes, campos de golfe, residências, hospedarias, casas de hóspedes, casas de dormidas, parques de campismo públicos, parques de campismo privados, parques de campismo associativos, conjuntos turísticos, turismo no espaço rural, designadamente hotéis rurais, parques de campismo rural, turismo de habitação, turismo rural, agroturismo, casas de campo, turismo de aldeia, turismo da natureza, designadamente casas de natureza, casas abrigo, centros de acolhimento, casas retiro, estabelecimentos ou atividades de interpretação ambiental e desporto da natureza independentemente da sua denominação, empresas de animação turística, designadamente campos de golfe, parques temáticos, balneários termais, balneários terapêuticos, estabelecimentos de congressos, embarcações turísticas e outros estabelecimentos sejam quais for a sua designação destinados à animação turística nomeadamente de índole cultural, desportiva, temática e de lazer, restaurantes em todas as suas modalidades, incluindo os *snack* bares e *self service*, casas de pasto, casas de comidas, casas de vinhos e petiscos, tendinhas bar, cervejarias, marisqueiras, esplanadas, pub, bufetes, incluindo os de casas de espetáculos e recintos de diversão ou desportivos, botequins, cantinas, bares, salões de dança (*dancings*), discotecas, cabarés, boîtes e *night club*, salas de bilhares e ou de jogos, abastecedores de aeronaves (*catering*) e preparadoras, fornecedores e fábricas de refeições para aeronaves, ao domicílio, e banquetes, receções e beberetes e outras refeições coletivas, cafés, pastelarias, cafetarias, confeitarias, salões e casas de chá e leitarias, geladarias, estabelecimentos de fabrico de pastelaria, padaria, e geladaria, estabelecimentos comerciais, industriais ou agrícolas e tabernas ou estabelecimentos e serviços similares com outras designações que sejam ou venham a ser adotadas.

3- Classificação dos estabelecimentos e empresas

Para os efeitos da cláusula 2.^a deste CCT, os estabelecimentos e empresas são integrados nos seguintes grupos remuneratórios:

Grupo A:

- Hotéis de 5 estrelas;
- Hotéis rurais de 5 estrelas;
- Hotéis apartamentos de 5 estrelas;
- Aldeamentos turísticos de 5 estrelas;
- Apartamentos turísticos de 5 estrelas;
- Conjuntos turísticos;
- Estabelecimentos de restauração e bebidas de luxo e típicos;
- Campos de golfe;

Clubs de 1.^a;
Health club;
 Instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outros semelhantes;
 Casinos;
 Salas de jogo do bingo;
 Abastecedoras de aeronaves;
 Empresas de *catering*;
 Fábricas de refeições;
 Embarcações turísticas.

Grupo B:

Hotéis de 4 estrelas;
 Hotéis rurais de 4 estrelas;
 Hotéis apartamentos de 4 estrelas;
 Aldeamentos turísticos de 4 estrelas;
 Apartamentos turísticos de 4 estrelas;
 Parques de campismo de 4 estrelas;
 Pousadas;
 Estabelecimentos termais;
 Estabelecimentos de animação turística;
 Estabelecimentos de turismo social, turismo júnior, turismo sénior e centros de férias.

Grupo C:

Hotéis de 3, 2 e 1 estrelas;
 Hotéis rurais de 3 estrelas;
 Hotéis apartamentos de 3 estrelas;
 Aldeamentos turísticos de 3 estrelas;
 Apartamentos turísticos de 3 estrelas;
 Parques de campismo de 3 estrelas;
Clubs de 2.^a;
 Estabelecimentos de restauração e bebidas;
 Cantinas e bares concessionados;
 Estabelecimentos do turismo no espaço rural;
 Estabelecimentos de alojamento local;
 Outros estabelecimentos de dormidas.

ANEXO II

Do pessoal

1- Categorias profissionais e graus

1.1- Direção/chefias

Classificação profissional	Nível
Assistente de departamento	VI
Assistente de direção-geral	IX
Assistente de F&B	IX
Chefe de secção	VIII
Cozinheiro chefe executivo	IX
Diretor de departamento	IX
Diretor-geral	X
Governanta de andares	VII
Governanta geral de andares	VIII

Governante geral de andares executiva	IX
Pasteleiro chefe executivo	IX
Subchefe de secção	VII
Subdiretor	IX
Supervisor de SPA	VIII

1.2- Técnicos qualificados

Classificação profissional	Grau	Nível
Técnico qualificado	1. ^a	IX
Técnico qualificado	2. ^a	VIII
Técnico qualificado	Estagiário	III

1.2.1- Categorias incluídas

Contabilista certificado
Ecónomo
Eletromecânico em geral
Formador
Microbiologista
Nutricionista
Professor de golfe
Professor de natação
Técnico de acolhimento (<i>guest relations</i>)
Técnico de manutenção
Técnico de <i>marketing</i>
Tesoureiro

1.3- Profissionais especializados

Classificação profissional	Grau	Nível
Profissional especializado	Principal	VI
Profissional especializado	1. ^a	V
Profissional especializado	2. ^a	IV
Profissional especializado	3. ^a	III
Profissional especializado	Estagiário	II
Profissional especializado	Aprendiz	I

1.3.1- Categorias incluídas

Amassador/panificador
Assistente administrativo
Barman
Banheiro termal
Caixa
Controlador/controlador caixa
Controlador de <i>room service</i>
Coordenador de recursos humanos

Costureira
Cozinheiro
Empregada de andares/quartos
Empregado de alojamento local
Empregado de balcão
Empregado de balneário
Empregado de consultório
Empregado de mesa
Empregado de secção de fisioterapia
Empregado de <i>snack bar</i>
Empregado de turismo rural/habitação
Escanção
Forneiro
Gestor de preços (<i>revenue manager</i>)
Marinheiro
Massagista terapêutico de recuperação e sauna
Motorista marítimo
Músico
Operador de golfe
Operário polivalente
Pasteleiro/oficial de pastelaria
Promotor comercial/promotor de vendas
Rececionista
Rececionista de teleférico
Secretário
Técnico de controlo de qualidade alimentar
Técnico de recursos humanos
Técnico de reservas
Telefonista
Trintanário

1.4- Profissionais

Classificação profissional	Grau	Nível
Profissional qualificado	1. ^a	V
Profissional qualificado	2. ^a	IV
Profissional qualificado	3. ^a	III
Profissional qualificado	Estagiário	II
Profissional qualificado	Aprendiz	I

1.4.1- Categorias incluídas

Assador/grelhador
Assistente de operações
Bailarino
Banheiro/nadador salvador

Banheiro termal
Cafeteiro
Cantor
Capataz de campo
Capataz de rega
Cobrador
Controlador de minibares
Controlador de operações AA
Cortador
Dispenseiro/cavista
<i>Disk jockey</i>
Distribuidor de refeições
Duchista
Empregada de rouparia/lavandaria
Empregado de bares de bordo
Empregado de <i>bowling</i>
Empregado de consultório
Empregado de refeitório
Empregado de turismo rural
Esteticista/manicuro/pedicuro
Florista
Jardineiro
Motorista
Músico
<i>Pizzaiolo</i>
Porteiro de restauração e bebidas
Porteiro do bingo
Preparador de banquetes
Preparador/embalador
Rececionista de <i>bowling</i>
Rececionista de restauração
Rececionista de golfe
Supervisor de AA
Técnico de <i>catering</i>
Técnico de manutenção de <i>bowling</i>

1.5- Profissionais semiqualeificados

Classificação profissional	Grau	Nível
Profissional semiqualeificado	1. ^a	IV
Profissional semiqualeificado	2. ^a	III
Profissional semiqualeificado	Estagiário	II
Profissional semiqualeificado	Aprendiz	I

1.5.1- Categorias incluídas

Ajudante de motorista
Armazenista
Auxiliar de cena
Bagageiro/mandarete
Bilheteiro
Buvete
Caddie
Contra regra
Copeiro
Empregado de <i>bowling</i>
Empregado de garagem
Empregado de inalações
Empregado de jogos
Empregado de limpeza
Guarda de acampamento turístico
Guarda de lavabos/vestiários
Guarda de parque de campismo
Moço de terra
Monitor de animação e desportos
Tratador de cavalos
Tratador/conservador de piscinas
Vigia de bordo
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas

2- Áreas e níveis de remuneração

Categorias profissionais	Nível
1- Direção	
Diretor-geral	X
Subdiretor	IX
Assistente de direção	IX
2- Receção/portaria	
Técnico de acolhimento (<i>guest relations</i>) 1. ^a	IX
Técnico de acolhimento (<i>guest relations</i>) 2. ^a	VIII
Técnico de acolhimento (<i>guest relations</i>) estagiário	III
Chefe de receção	VIII
Subchefe de receção	VII
Rececionista principal	VI
Rececionista de 1. ^a	V
Rececionista de 2. ^a	IV
Rececionista de 3. ^a	III
Rececionista estagiário	II
Rececionista aprendiz	I
Técnico de reservas principal	VI
Técnico de reservas de 1. ^a	V

Técnico de reservas de 2. ^a	IV
Técnico de reservas de 3. ^a	III
Técnico de reservas estagiário	II
Técnico de reservas aprendiz	I
Porteiro de restauração e bebidas de 1. ^a	V
Porteiro de restauração e bebidas de 2. ^a	IV
Porteiro de restauração e bebidas de 3. ^a	III
Porteiro de restauração e bebidas - Estagiário	II
Porteiro de restauração e bebidas - Aprendiz	I
Trintanário principal	VI
Trintanário de 1. ^a	V
Trintanário de 2. ^a	IV
Trintanário de 3. ^a	III
Trintanário estagiário	II
Trintanário aprendiz	I
Bagageiro/mandarete de 1. ^a	IV
Bagageiro/mandarete de 2. ^a	III
Bagageiro/mandarete estagiário	II
Bagageiro/mandarete aprendiz	I
Chefe de segurança	VIII
Vigilante de 1. ^a	V
Vigilante de 2. ^a	IV
Vigilante de 3. ^a	III
Vigilante estagiário	II
3- Alojamento/andares/quartos	
Diretor de alojamento	IX
Governante geral de andares	VIII
Governante de andares/rouparia/lavandaria/limpeza	VII
Empregada de roupa/lavandaria de 1. ^a	V
Empregada de roupa/lavandaria de 2. ^a	IV
Empregada de roupa/lavandaria de 3. ^a	III
Empregada de roupa/lavandaria estagiária	II
Empregada roupa/lavandaria aprendiz	I
Empregada de andares/quartos principal	VI
Empregada de andares/quartos de 1. ^a	V
Empregada de andares/quartos de 2. ^a	IV
Empregada de andares/quartos de 3. ^a	III
Empregada de andares/quartos estagiária	II
Empregada de andares/quartos aprendiz	I
Empregado de alojamento local principal	VI
Empregado de alojamento local de 1. ^a	V
Empregado de alojamento local de 2. ^a	IV
Empregado de alojamento local de 3. ^a	III
Empregado de alojamento local estagiária	II

Empregado de alojamento aprendiz	I
Empregado de turismo rural/habitação principal	VI
Empregado de turismo rural/habitação de 1. ^a	V
Empregado de turismo rural/habitação de 2. ^a	IV
Empregado de turismo rural/habitação de 3. ^a	III
Empregado de turismo rural/habitação estagiário	II
Empregado de turismo rural/habitação aprendiz	I
Controlador de mini bares de 1. ^a	V
Controlador de mini bares de 2. ^a	IV
Controlador de mini bares de 3. ^a	III
Controlador de mini bares estagiário	II
Controlador de mini bares aprendiz	I
Controlador <i>room-service</i> principal	VI
Controlador <i>room-service</i> de 1. ^a	V
Controlador <i>room-service</i> de 2. ^a	IV
Controlador <i>room-service</i> de 3. ^a	III
Controlador <i>room-service</i> estagiário	II
Controlador <i>room-service</i> aprendiz	I
Costureira principal	VI
Costureira de 1. ^a	V
Costureira de 2. ^a	IV
Costureira de 3. ^a	III
Costureira estagiária	II
Costureira aprendiz	I
4- Parque de campismo	
Encarregado de parque de campismo	VIII
Subencarregado de parque de campismo	VII
Rececionista de parque de campismo principal	VI
Rececionista de parque de campismo de 1. ^a	V
Rececionista de parque de campismo de 2. ^a	IV
Rececionista de parque de campismo de 3. ^a	III
Rececionista de parque de campismo estagiário	II
Rececionista de parque de campismo aprendiz	I
Empregado de balcão de parque de campismo principal	VI
Empregado de balcão de parque de campismo de 1. ^a	V
Empregado de balcão de parque de campismo de 2. ^a	IV
Empregado de balcão de parque de campismo de 3. ^a	III
Empregado de balcão de parque de campismo estagiário	II
Empregado de balcão de parque de campismo aprendiz	I
Guarda de acampamento turístico de 1. ^a - Ver nota 1	IV
Guarda de acampamento turístico de 2. ^a - Ver nota 1	III
Guarda de acampamento turístico estagiário - Ver nota 1	II
5- Restauração e bebidas	
Diretor de produção (<i>food and beverage</i>)	IX

Diretor de restaurante	IX
Assistente de F&B	IX
Gerente de restauração e bebidas	IX
Chefe de mesa/ <i>snack bar</i>	VIII
Subchefe de mesa/ <i>snack bar</i>	VII
Empregado de mesa principal	VI
Empregado de mesa de 1. ^a	V
Empregado de mesa de 2. ^a	IV
Empregado de mesa de 3. ^a	III
Empregado de mesa estagiário	II
Empregado de mesa aprendiz	I
Escanção principal	VI
Escanção de 1. ^a	V
Escanção de 2. ^a	IV
Escanção de 3. ^a	III
Escanção estagiário	II
Escanção aprendiz	I
Empregado de <i>snack bar</i> principal	VI
Empregado de <i>snack bar</i> de 1. ^a	V
Empregado de <i>snack bar</i> de 2. ^a	IV
Empregado de <i>snack bar</i> de 3. ^a	III
Estagiário de empregado de <i>snack bar</i>	II
Aprendiz de empregado de <i>snack bar</i>	I
Chefe de balcão	VIII
Subchefe de balcão	VII
Empregado de balcão principal	VI
Empregado de balcão de 1. ^a	V
Empregado de balcão de 2. ^a	IV
Empregado de balcão de 3. ^a	III
Empregado de balcão estagiário	II
Empregado de balcão aprendiz	I
Rececionista de restauração de 1. ^a	V
Rececionista de restauração de 2. ^a	IV
Rececionista de restauração de 3. ^a	III
Rececionista de restauração estagiário	II
Rececionista de restauração aprendiz	I
Preparador de banquetes de 1. ^a	V
Preparador de banquetes de 2. ^a	IV
Preparador de banquetes de 3. ^a	III
Preparador de banquetes estagiário	II
Preparador de banquetes aprendiz	I
Supervisor de bares	VIII
Chefe de <i>barman</i>	VIII
Subchefe de <i>barman</i>	VII

Barman principal	VI
Barman de 1. ^a	V
Barman de 2. ^a	IV
Barman de 3. ^a	III
Barman estagiário	II
Barman aprendiz	I
Chefe de cafetaria	VI
Cafeteiro de 1. ^a	V
Cafeteiro de 2. ^a	IV
Cafeteiro de 3. ^a	III
Cafeteiro estagiário	II
Cafeteiro aprendiz	I
Empregado de jogos de 1. ^a	IV
Empregado de jogos de 2. ^a	III
Empregado de jogos estagiário	II
Empregado de jogos aprendiz	I
Distribuidor de refeições de 1. ^a	V
Distribuidor de refeições de 2. ^a	IV
Distribuidor de refeições de 3. ^a	III
Distribuidor de refeições estagiário	II
Distribuidor de refeições aprendiz	I
6- Controle e economato	
Chefe de secção de controle	VIII
Controlador principal	VI
Controlador de 1. ^a	V
Controlador de 2. ^a	IV
Controlador de 3. ^a	III
Controlador estagiário	II
Controlador aprendiz	I
Dispenseiro/cavista de 1. ^a	V
Dispenseiro/cavista de 2. ^a	IV
Dispenseiro/cavista de 3. ^a	III
Dispenseiro/cavista estagiário	II
Dispenseiro/cavista aprendiz	I
Ecónomo de 1. ^a	IX
Ecónomo de 2. ^a	VIII
Ecónomo estagiário	III
7- Cozinha	
Chefe de cozinha	VIII
Subchefe de cozinha	VII
Cozinheiro principal	VI
Cozinheiro de 1. ^a	V
Cozinheiro de 2. ^a	IV
Cozinheiro de 3. ^a	III

Cozinheiro estagiário	II
Cozinheiro aprendiz	I
Assador/grelhador de 1. ^a	V
Assador/grelhador de 2. ^a	IV
Assador/grelhador de 3. ^a	III
Assador/grelhador estagiário	II
Assador/grelhador aprendiz	I
Cortador de 1. ^a	V
Cortador de 2. ^a	IV
Cortador de 3. ^a	III
Cortador estagiário	II
Cortador aprendiz	I
<i>Pizzaiolo</i> de 1. ^a	V
<i>Pizzaiolo</i> de 2. ^a	IV
<i>Pizzaiolo</i> de 3. ^a	III
<i>Pizzaiolo</i> estagiário	II
<i>Pizzaiolo</i> aprendiz	I
8- Pastelaria/padaria/confeitaria/geladaria	
Chefe/mestre pasteleiro	VIII
Subchefe/subchefe de mestre pasteleiro	VII
Pasteleiro/oficial de pastelaria principal	VI
Pasteleiro/oficial de pastelaria de 1. ^a	V
Pasteleiro/oficial de pastelaria de 2. ^a	IV
Pasteleiro/oficial de pastelaria 3. ^a	III
Pasteleiro/oficial de pastelaria estagiário	II
Pasteleiro/oficial de pastelaria aprendiz	I
Amassador/panificador principal	VI
Amassador/panificador de 1. ^a	V
Amassador/panificador de 2. ^a	IV
Amassador/panificador de 3. ^a	III
Amassador/panificador estagiário	II
Amassador/panificador aprendiz	I
Forneiro principal	VI
Forneiro de 1. ^a	V
Forneiro de 2. ^a	IV
Forneiro de 3. ^a	III
Forneiro estagiário	II
Forneiro aprendiz	I
9- Qualidade	
Diretor de qualidade	IX
Nutricionista de 1. ^a	IX
Nutricionista de 2. ^a	VIII
Nutricionista estagiário	III
Microbiologista de 1. ^a	IX

Microbiologista de 2. ^a	VIII
Microbiologista estagiário	III
Técnico de controlo de qualidade alimentar principal	VI
Técnico de controlo de qualidade alimentar de 1. ^a	V
Técnico de controlo de qualidade alimentar de 2. ^a	IV
Técnico de controlo de qualidade alimentar de 3. ^a	III
Técnico de controlo de qualidade alimentar estagiário	II
Técnico de controlo de qualidade alimentar aprendiz	I
10- Higiene e limpeza	
Chefe de copa	VI
Copeiro de 1. ^a	IV
Copeiro de 2. ^a	III
Copeiro estagiário	II
Copeiro aprendiz	I
Encarregado de limpeza	VI
Empregado de limpeza de 1. ^a	IV
Empregado de limpeza de 2. ^a	III
Empregado de limpeza estagiário	II
Empregado de limpeza aprendiz	I
Guarda de lavabos/vestiários de 1. ^a	IV
Guarda de lavabos/vestiários de 2. ^a	III
Guarda de lavabos/vestiários estagiário	II
Guarda de lavabos/vestiário aprendiz	I
11- Abastecedoras de aeronaves	
Técnico de <i>catering</i>	IX
Supervisor	VII
Controlador de operações	VI
Assistente de operações	IX
Chefe de cais	VIII
Chefe de sala	VI
Preparador/embalador de 1. ^a	V
Preparador/embalador de 2. ^a	IV
Preparador/embalador de 3. ^a	III
Preparador/embalador estagiário	II
Preparador/embalador aprendiz	I
Empregado de bares de bordo de 1. ^a	V
Empregado de bares de bordo de 2. ^a	IV
Empregado de bares de bordo de 3. ^a	III
Empregado de bares de bordo estagiário	II
Empregado de bares de bordo aprendiz	I
Armazenista de 1. ^a	V
Armazenista de 2. ^a	IV
Armazenista de 3. ^a	III
Armazenista estagiário	II

Armazenista aprendiz	I
12- Refeitórios, cantinas e bares sob regime de concessão	
Encarregado de refeitório A	VIII
Encarregado de refeitório B	VII
Empregado de refeitório de 1. ^a	V
Empregado de refeitório de 2. ^a	IV
Empregado de refeitório de 3. ^a	III
Empregado de refeitório estagiário	II
Empregado de refeitório aprendiz	I
Chefe de cozinha	VIII
Subchefe de cozinha	VII
Cozinheiro principal	VI
Cozinheiro de 1. ^a	V
Cozinheiro de 2. ^a	IV
Cozinheiro de 3. ^a	III
Cozinheiro estagiário	II
Cozinheiro aprendiz	I
Empregado de balcão principal	VI
Empregado de balcão de 1. ^a	V
Empregado de balcão de 2. ^a	IV
Empregado de balcão de 3. ^a	III
Empregado de balcão estagiário	II
Empregado de balcão aprendiz	I
13- Termas, <i>healths club</i> , piscinas e praias, instalações de SPA, balneoterapia, talossoterapia, e outras semelhantes	
Diretor	IX
Supervisor de SPA	VIII
Professor de natação de 1. ^a	IX
Professor de natação de 2. ^a	VIII
Professor de natação estagiário	III
Empregado de consultório de 1. ^a	V
Empregado de consultório de 2. ^a	IV
Empregado de consultório de 3. ^a	III
Empregado de consultório estagiário	II
Empregado de consultório aprendiz	I
Empregado de inalações de 1. ^a	V
Empregado de inalações de 2. ^a	IV
Empregado de inalações de 3. ^a	III
Empregado e inalações estagiário	II
Empregado e inalações aprendiz	I
Empregado de secção de fisioterapia principal	VI
Empregado de secção de fisioterapia de 1. ^a	V
Empregado de secção de fisioterapia de 2. ^a	IV
Empregado de secção de fisioterapia de 3. ^a	III
Empregado de secção de fisioterapia estagiário	II

Empregado de secção de fisioterapia aprendiz	I
Banheiro termal de 1. ^a	V
Banheiro termal de 2. ^a	IV
Banheiro termal de 3. ^a	III
Banheiro estagiário	II
Banheiro aprendiz	I
Buvete de 1. ^a	IV
Buvete de 2. ^a	III
Buvete estagiário	II
Buvete aprendiz	I
Duchista de 1. ^a	V
Duchista de 2. ^a	IV
Duchista de 3. ^a	III
Duchista estagiário	II
Duchista aprendiz	I
Esteticista principal	VI
Esteticista de 1. ^a	V
Esteticista de 2. ^a	IV
Esteticista de 3. ^a	III
Esteticista estagiário	II
Esteticista aprendiz	I
Manicuro/pedicuro de 1. ^a	V
Manicuro/pedicuro de 2. ^a	IV
Manicuro/pedicuro de 3. ^a	III
Manicuro/pedicuro estagiário	II
Manicuro/pedicuro aprendiz	I
Massagista terapêutico de recuperação e sauna principal	VI
Massagista terapêutico de recuperação e sauna de 1. ^a	V
Massagista terapêutico de recuperação e sauna de 2. ^a	IV
Massagista terapêutico de recuperação e sauna de 3. ^a	III
Massagista terapêutico de recuperação e sauna estagiário	II
Banheiro/nadador salvador de 1. ^a	V
Banheiro/nadador salvador de 2. ^a	IV
Banheiro/nadador salvador de 3. ^a	III
Banheiro/nadador salvador estagiário	II
Tratador/conservador de piscinas de 1. ^a	V
Tratador/conservador de piscinas de 2. ^a	IV
Tratador/conservador de piscinas de 3. ^a	III
Tratador/conservador de piscinas estagiário	II
Tratador/conservador de piscinas aprendiz	I
Vigia de bordo de 1. ^a	IV
Vigia de bordo de 2. ^a	III
Bilheteiro de 1. ^a	IV
Bilheteiro de 2. ^a	III

Bilheteiro estagiário	II
Bilheteiro aprendiz	I
Empregado de balneário principal	VI
Empregado de balneários de 1. ^a	V
Empregado de balneários de 2. ^a	IV
Empregado de balneários de 3. ^a	III
Empregado de balneários estagiário	II
Empregado de balneários aprendiz	I
Moço de terra de 1. ^a	IV
Moço de terra de 2. ^a	III
Moço de terra estagiário	II
Moço de terra aprendiz	I
14- Golfe	
Diretor de golfe	IX
Professor de golfe	VIII
Secretário	VIII
Rececionista de 1. ^a	V
Rececionista de 2. ^a	IV
Rececionista de 3. ^a	III
Rececionista estagiário	II
Rececionista aprendiz	I
Chefe de manutenção	VIII
Capataz de campo	VII
Capataz de rega	VII
Operador de golfe principal	VI
Operador de golfe de 1. ^a	V
Operador de golfe de 2. ^a	IV
Operador de golfe de 3. ^a	III
Operador de golfe estagiário	II
Operador de golfe aprendiz	I
Chefe de caddies	VI
Caddie de 1. ^a	IV
Caddie de 2. ^a	III
Caddie estagiário	II
Caddie aprendiz	I
15- Animação e desportos	
Encarregado de animação e desportos	VIII
Monitor de animação e desportos	VII
Tratador de cavalos de 1. ^a	IV
Tratador de cavalos de 2. ^a	III
Tratador de cavalos estagiário	II
Tratador de cavalos aprendiz	I
Chefe de <i>bowling</i>	VIII
Empregado de <i>bowling</i> de 1. ^a	V

Empregado de <i>bowling</i> de 2. ^a	IV
Empregado de <i>bowling</i> de 3. ^a	III
Empregado de balneários estagiário	II
Empregado de balneários aprendiz	I
Rececionista de <i>bowling</i> de 1. ^a	V
Rececionista de <i>bowling</i> de 2. ^a	IV
Rececionista de <i>bowling</i> de 3. ^a	III
Rececionista de <i>bowling</i> estagiário	II
Rececionista de <i>bowling</i> aprendiz	I
<i>Disk jockey</i> de 1. ^a	V
<i>Disk jockey</i> de 2. ^a	IV
<i>Disk jockey</i> de 3. ^a	III
<i>Disk jockey</i> estagiário	II
<i>Disk jockey</i> aprendiz	I
Rececionista de teleférico principal	VI
Rececionista de teleférico de 1. ^a	V
Rececionista de teleférico de 2. ^a	IV
Rececionista de teleférico de 3. ^a	III
Rececionista de teleférico estagiário	II
Rececionista de teleférico aprendiz	I
Eletromecânico de teleférico em geral 1. ^a	IX
Eletromecânico de teleférico em geral 2. ^a	VIII
Eletromecânico de teleférico estagiário	III
16- Setor administrativo	
Diretor administrativo e financeiro	IX
Diretor de serviços	IX
Diretor de recursos humanos	IX
Técnico de recursos humanos principal	VI
Técnico de recursos humanos de 1. ^a	V
Técnico de recursos humanos de 2. ^a	IV
Técnico de recursos humanos de 3. ^a	III
Técnico de recursos humanos estagiário	II
Técnico de recursos humanos aprendiz	I
Coordenador de recursos humanos principal	VI
Coordenador de recursos humanos de 1. ^a	V
Coordenador de recursos humanos de 2. ^a	IV
Coordenador de recursos humanos de 3. ^a	III
Coordenador de recursos humanos estagiário	II
Coordenador de recursos humanos aprendiz	I
Formador de 1. ^a	IX
Formador de 2. ^a	VIII
Formador estagiário	III
Chefe de departamento de divisão ou de serviços	VIII
Contabilista certificado de 1. ^a	IX

Contabilista certificado de 2. ^a	VIII
Contabilista certificado estagiário	III
Chefe de secção	VIII
Tesoureiro de 1. ^a	IX
Tesoureiro de 2. ^a	VIII
Tesoureiro estagiário	III
Secretário de direção principal	VI
Secretário de direção de 1. ^a	V
Secretário de direção de 2. ^a	IV
Secretário de direção de 3. ^a	III
Secretário de direção estagiário	II
Secretário de direção aprendiz	I
Controlador caixa principal	VI
Controlador caixa de 1. ^a	V
Controlador caixa de 2. ^a	IV
Controlador caixa de 3. ^a	III
Controlador caixa estagiário	II
Controlador caixa aprendiz	I
Caixa principal	VI
Caixa de 1. ^a	V
Caixa de 2. ^a	IV
Caixa de 3. ^a	III
Caixa estagiário	II
Caixa aprendiz	I
Assistente administrativo principal	VI
Assistente administrativo de 1. ^a	V
Assistente administrativo de 2. ^a	IV
Assistente administrativo de 3. ^a	III
Estagiário de assistente administrativo	II
Aprendiz de assistente administrativo	I
Cobrador de 1. ^a	IV
Cobrador de 2. ^a	III
Cobrador estagiário	II
Cobrador aprendiz	I
Chefe de telefones	VII
Telefonista principal	VI
Telefonista 1. ^a	V
Telefonista 2. ^a	IV
Telefonista de 3. ^a	III
Estagiário de telefonista	II
Aprendiz de telefonista	I
17- Setor comercial	
Diretor de relações públicas/diretor comercial	IX
Técnico de <i>marketing</i> de 1. ^a	IX

Técnico de <i>marketing</i> de 2. ^a	VIII
Técnico de <i>marketing</i> estagiário	III
Gestor de preços (<i>revenue manager</i>) principal	VI
Gestor de preços (<i>revenue manager</i>) de 1. ^a	V
Gestor de preços (<i>revenue manager</i>) de 2. ^a	IV
Gestor de preços (<i>revenue manager</i>) de 3. ^a	III
Gestor de preços (<i>revenue manager</i>) estagiário	II
Gestor de preços (<i>revenue manager</i>) aprendiz	I
Promotor de vendas/promotor comercial principal	VI
Promotor de vendas/promotor comercial de 1. ^a	V
Promotor de vendas/promotor comercial de 2. ^a	IV
Promotor de vendas/promotor comercial de 3. ^a	III
Promotor de vendas/promotor comercial estagiário	II
Promotor de vendas/promotor comercial aprendiz	I
Caixeiro encarregado	VII
Caixeiro chefe	VI
Caixeiro de 1. ^a	IV
Caixeiro de 2. ^a	III
Estagiário de caixeiro	II
Aprendiz de caixeiro	I
18- Serviços técnicos e manutenção	
Diretor de serviços técnicos	IX
Chefe de serviços técnicos	VIII
Eletromecânico em geral de 1. ^a	IX
Eletromecânico em geral de 2. ^a	VIII
Eletromecânico em geral estagiário	III
Operário polivalente principal	VI
Operário polivalente 1. ^a	V
Operário polivalente 2. ^a	IV
Operário polivalente 3. ^a	III
Estagiário de operário polivalente	II
Aprendiz de operário polivalente	I
19- Embarcações	
Mestre de 1. ^a	VIII
Mestre de 2. ^a	VII
Motorista marítimo principal	VI
Motorista marítimo de 1. ^a	V
Motorista marítimo de 2. ^a	IV
Motorista marítimo de 3. ^a	III
Motorista marítimo estagiário	II
Marinheiro principal	VI
Marinheiro de 1. ^a	V
Marinheiro de 2. ^a	IV
Marinheiro de 3. ^a	III

Marinheiro estagiário	II
20- Garagens	
Encarregado geral de garagens	VIII
Empregado de garagens de 1. ^a	IV
Empregado de garagens de 2. ^a	III
Empregado de garagens estagiário	II
Empregado de garagens aprendiz	I
21- Rodoviários	
Chefe de movimento	VIII
Expedidor de 1. ^a	IV
Expedidor de 2. ^a	III
Motorista de 1. ^a	V
Motorista de 2. ^a	IV
Ajudante de motorista	III
22- Salas de jogos de bingo	
Chefe de sala	IX
Adjunto de chefe de sala	VIII
Caixa fixo principal	VI
Caixa fixo de 1. ^a	V
Caixa fixo de 2. ^a	IV
Caixa fixo de 3. ^a	III
Caixa fixo estagiário	II
Caixa fixo aprendiz	I
Caixa auxiliar volante principal	VI
Caixa auxiliar volante de 1. ^a	V
Caixa auxiliar volante de 2. ^a	IV
Caixa auxiliar volante de 3. ^a	III
Caixa volante estagiário	II
Caixa volante aprendiz	I
Controlador de entradas de principal	VI
Controlador de entradas de 1. ^a	V
Controlador de entradas de 2. ^a	IV
Controlador de entradas de 3. ^a	III
Controlador de entradas de estagiário	II
Porteiro de 1. ^a	V
Porteiro de 2. ^a	IV
Porteiro de 3. ^a	III
Porteiro estagiário	II
23- Categorias diversas	
Diretor artístico	IX
Encarregado de jardins	VI
Florista de 1. ^a	IV
Florista de 2. ^a	III
Florista estagiária	II

Florista aprendiz	I
Jardineiro de 1. ^a	IV
Jardineiro de 2. ^a	III
Jardineiro estagiário	II
Jardineiro aprendiz	I
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas de 1. ^a	IV
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas de 2. ^a	III
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas estagiário	II
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas aprendiz	I
Bailarino de 1. ^a	V
Bailarino de 2. ^a	IV
Bailarino de 3. ^a	III
Cantor de 1. ^a	V
Cantor de 2. ^a	IV
Cantor de 3. ^a	III
Músico de 1. ^a	V
Músico de 2. ^a	IV
Músico de 3. ^a	III
Contra regra de 1. ^a	IV
Contra regra de 2. ^a	III
Auxiliar de cena de 1. ^a	IV
Auxiliar de cena de 2. ^a	III

Nota 1 - Os trabalhadores com a categoria de chefe de segurança, vigilante, guarda, porteiro e controlador de entradas é aplicável o Regime Jurídico da Segurança Privada devendo possuir registo no Ministério da Administração Interna, com todas as consequências legais daí resultantes e os seus contratos devem, obrigatoriamente, serem sujeitos à forma escrita.

Nota 2 - Todas as categorias constantes deste CCT têm-se como aplicadas a ambos os sexos.

ANEXO III

Retribuição

Artigo 1.º

(Vencimentos mínimos)

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas constantes da tabela salarial, a saber:

Tabela salarial

1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
X	2 596,00 €	2 244,00 €	1 574,00 €
IX	1 410,00 €	1 318,00 €	1 260,00 €
VIII	1 250,00 €	1 108,00 €	1 060,00 €
VII	1 040,00 €	1 021,00 €	1 000,00 €
VI	977,00 €	962,00 €	941,00 €
V	957,00 €	944,00 €	926,00 €

IV	942,00 €	929,00 €	907,00 €
III	908,00 €	898,00 €	885,00 €
II	873,00 €	873,00 €	873,00 €
I	870,00 €	870,00 €	870,00 €

Notas

1- Aos trabalhadores dos estabelecimentos da restauração e bebidas e outros de apoio integrados ou complementares de quaisquer meios de alojamento será observado o grupo salarial aplicável ou correspondente ao estabelecimento hoteleiro, salvo se, em virtude de qualificação turística mais elevada, resulte a aplicação do grupo de remuneração superior.

2- Aos trabalhadores dos *health club* não instalados em estabelecimentos hoteleiros aplica-se a tabela do grupo A.

3- As funções efetivamente exercidas que não se enquadrem nas categorias previstas neste contrato são equiparadas àquelas com que tenham mais afinidade e ou cuja definição de funções mais se lhe aproxime, sendo os trabalhadores, para efeitos de remuneração, iguais ao nível respetivo.

4- As empresas que por manifestas dificuldades de tesouraria não possam dar satisfação imediata às diferenças salariais referentes ao período que medeia entre a data de produção de efeitos da presente tabela e a data da sua publicação poderão fazê-lo em três prestações iguais, nos meses seguintes à data da publicação da presente tabela.

Artigo 2.º

(Diuturnidades)

Os trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 50.ª deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de 9,00 €.

Artigo 3.º

(Prémio de conhecimento de línguas)

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto na cláusula 51.ª deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de 51,00 € mensais.

Artigo 4.º

(Valor pecuniário da alimentação)

1- Nos casos previstos nos números 2 e 3 da cláusula 57.ª, o valor do subsídio de refeição é de 6,30 € por cada dia de serviço efetivo ou 138,00 € mensais.

2- Nos casos esporádicos que não lhe possa ser fornecida a alimentação em espécie nos termos do número 5 da cláusula 57.ª deste CCT, os trabalhadores receberão os valores seguintes:

- a) Pequeno-almoço 2,75 €;
- b) Almoço, jantar e ceia completa 6,75 €;
- c) Ceia simples 4,25 €.

3- Para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho o valor global do subsídio de alimentação nas férias é de 138,00 €.

Artigo 5.º

(Abono para falhas)

Os trabalhadores abrangidos pelo direito ao abono para falhas previsto na cláusula 49.ª deste CCT receberão o valor mensal de 57,00 €.

ANEXO IV

Definições de funções

1- Direção

1- *Diretor geral* - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um estabelecimento; aconselha a administração no que diz respeito a investimentos e à definição da política financeira, económica e comercial; decide sobre a organização do hotel. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do Tribunal de Trabalho; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho.

2- *Subdiretor* - Auxilia o diretor no desempenho das suas funções. Por delegação do diretor pode encarregar-se da direção, orientando e fiscalizando o funcionamento de uma ou várias secções. Substitui o diretor nas suas ausências.

3- *Assistente de direção* - Auxilia o diretor na execução das respetivas funções e substitui-o no impedimento ou ausência. Tem a seu cargo a coordenação prática dos serviços por secções, podendo ser encarregado da reestruturação de certos setores do esmaecimento e, acidentalmente, desempenhar funções ou tarefas em secções para que se encontre devidamente habilitado.

2- Recepção - Portaria

1- *Técnico de acolhimento (guest relations)* - Representa a direção junto dos clientes; coadjuva o diretor de relações públicas e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das respetivas funções; Executa os serviços de recepção/portaria junto de clientes especiais, acolhendo-os de forma personalizada no sentido de facilitar os processos de *check in* e *check out* e acompanha-os durante a estadia em tudo o que for preciso; controla a limpeza e asseio do *lobby*; orienta o cliente tanto no interior como no exterior do hotel; Coordena com outros departamentos as ações específicas de acolhimento; propõe de forma muito ativa em colaboração com outros serviços, os restaurantes e discoteca como locais privilegiados de lazer; mantém-se atualizado acerca do movimento dos clientes VIP; no início dos eventos e banquetes, e juntamente com alguém da recepção/portaria, mantém-se no *lobby* de modo a facilitar o pedido de informações por parte dos clientes do exterior; movimenta-se no *lobby* nas horas de maior movimento de modo a poder prestar apoio aos clientes; sempre que tem oportunidade estabelece diálogo com os clientes no *lobby* de modo a poder retirar eventuais comentários da estadia do cliente; sempre que for necessário colabora e executa as demais funções do rececionista/porteiro.

2- *Chefe de recepção* - Superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os serviços de recepção e portaria de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios sobre o funcionamento da recepção/portaria. Poderá substituir o diretor, o subdiretor ou o assistente de direção.

3- *Subchefe de recepção* - É o trabalhador que coadjuva e substitui o chefe de recepção/portaria no exercício das suas funções.

4- *Rececionista* - Ocupa-se dos serviços de recepção e portaria designadamente, coadjuva o chefe e o subchefe de recepção/portaria no exercício das respetivas funções; acolhe os hóspedes e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o estabelecimento hoteleiro e acompanha a estadia dos clientes em tudo o que for preciso; mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no hotel e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efetua reservas e a contratação do alojamento e demais serviços, procedendo à planificação da ocupação dos quartos; assegura a inscrição dos hóspedes nos registos do estabelecimento; atende os desejos, pedidos e reclamações dos hóspedes e clientes procede ao lançamento dos consumos ou despesas; emite, apresenta e recebe as respetivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes; prepara e executa a correspondência da secção e respetivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; zela pela limpeza da secção; no período noturno zela pela segurança dos hóspedes; efetua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; encarrega-se da venda de tabaco, postais, jornais e outros artigos, salvo quando houver local próprio para a venda destes serviços; guarda objetos de valor e dinheiro em lugar adequado; controla a entrega de restituição das chaves dos quartos; dirige a recepção da bagagem e correio e assegura a sua distribuição; comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos hóspedes.

5- *Técnico de reservas* - Compete-lhe receber e responder a todas as solicitações de reservas, alterações e cancelamentos de quartos e outros serviços fornecidos pelo hotel, de acordo com os *standards* estabelecidos. Desempenha tarefas administrativas, nomeadamente a inserção e alteração de reservas e perfil de clientes no sistema de reservas e extração de relatórios.

6- *Porteiro de restauração e bebidas* - Executa tarefas relacionadas com as entradas e saídas de clientes e pequenos serviços.

7- *Trintanário* - Encarrega-se de acolher os hóspedes e clientes à entrada do estabelecimento, facilitando-lhes a saída e o acesso às viaturas de transporte, indica os locais de recepção; coopera de um modo geral na execução dos serviços de portaria, vigia a entrada e saída do estabelecimento de pessoas e mercadorias; quando devidamente habilitado, conduz as viaturas dos hóspedes, estacionando-as nos locais apropriados.

8- *Bagageiro* - É o trabalhador que se ocupa do transporte das bagagens dos hóspedes e clientes; do asseio da arrecadação de bagagens e eventualmente do transporte de móveis e utensílios.

9- *Mandarete* - É o trabalhador que se ocupa da execução de recados e pequenos serviços dentro e fora do estabelecimento; conduz os elevadores destinados ao transporte de hóspedes e clientes, ocupa-se do asseio dos mesmos e das zonas públicas do estabelecimento; encarrega-se do serviço de guarda de agasalhos e outros objetos de hóspedes e clientes. Pode exercer as funções de bagageiro.

10- *Chefe de segurança* - É o trabalhador que superintende, coordena, dirige e executa os serviços de segurança e vigilância de um estabelecimento de hotelaria ou de alojamento turístico; elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios.

11- *Vigilante* - É o trabalhador que exerce a vigilância e o controle na entrada e saída de pessoas e mercadorias; verifica se tudo se encontra normal e zela pela segurança do estabelecimento, nos estabelecimentos de alojamento local pode substituir, durante a noite, outros profissionais, elabora relatórios das anomalias verificadas.

3- Alojamento - Andares - Quartos

1- *Diretor de alojamento* - Dirige e coordena a atividade das secções de alojamento e afins. Auxilia o diretor de hotel no estudo da utilização máxima da capacidade de alojamento, determinando os seus custos e laborando programas de ocupação. Pode eventualmente substituir o diretor.

2- *Governante geral de andares executiva* - Dirige, organiza, orienta e supervisiona uma brigada/equipa de andares, limpeza e lavandaria, de um ou vários estabelecimentos de uma empresa; cria regras e padrões de qualidade, é responsável pelas boas práticas de asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, transmite conhecimentos e pode dar formação à equipa que está sob a sua orientação. Por delegação do diretor geral pode representar a empresa em eventos, feiras ou seminários.

3- *Governante geral de andares* - Superintende e coordena os trabalhos das governantes de andares, de rouparia/lavandaria e encarregados de limpeza. Na ausência destes, assegurará as respetivas tarefas;

4- *Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza* - Coadjuva a governante geral de andares no exercício das suas funções e substitui-a nas suas ausências e impedimentos. Pode, nas ausências esporádicas das empregadas de andares, executar as respetivas funções.

5- *Empregada de rouparia/lavandaria* - Ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; ocupa-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza mecânica ou manual das roupas de serviço e dos clientes.

6- *Empregada de andares/quartos* - Ocupa-se da limpeza, asseio, arrumação, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, bem como da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das instalações, equipamentos e utensílios de trabalho que utilize; repõe os produtos e materiais de informação ao hóspede quer sobre os serviços prestados pelo hotel quer informações turísticas e outras; examina o bom funcionamento da aparelhagem elétrica, sonora, telefónica, TV, instalações sanitárias e o estado dos móveis, alcatifas e cortinados, velando pela sua conservação ou sua substituição quando necessária; retira as roupas usadas e providencia pela sua lavagem ou limpeza, tratando do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas, requisita os produtos de lavagem, detergentes e demais artigos necessários e vela pela sua conveniente aplicação podendo ter de manter um registo atualizado. Nas ausências esporádicas da roupeira e lavadeira pode ocupar-se dos trabalhos de engomadoria, dobragem, lavagem e limpeza das roupas de hóspedes, desde que tenha recebido formação adequada para tal. Na ausência da governante de andares, verifica a ocupação dos quartos, guarda os objetos esquecidos pelos clientes, atende as reclamações e pedidos de hóspedes, verifica o tratamento da roupa dos clientes. Pode ainda colaborar nos serviços de pequenos almoços nos estabelecimentos onde não exista serviço de restaurante ou cafetaria, quando não exista serviço de room service ou fora deste caso, acidentalmente, nas faltas imprevisíveis dos empregados adstritos ao serviço de *room service*. Nos estabelecimentos de alojamento local pode colaborar nos serviços de pequenos almoços, preparando café, chá, leite e outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas e sanduíches e servi-las nos quartos transportando-as em bandejas ou carro apropriado.

7- *Empregado de alojamento local* - Em estabelecimento de alojamento local sem restaurante e sem recepção, trata do asseio e decoração dos quartos e demais dependências do estabelecimento. Pode preparar e servir pequenos almoços e receber hóspedes.

8- *Empregado de turismo rural/habitação* - Em estabelecimentos de turismo rural, excluindo hotéis rurais, trata do asseio e decoração dos quartos, prepara e serve pequenos almoços.

9- *Controlador de mini bares* - Controla os mini bares nos quartos dos hóspedes, os stocks, repõe os mesmos, requisita os produtos à secção respetiva, é responsável pela lavagem, limpeza, arrumação e conservação dos mini bares.

10- *Controlador de room service* - Coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu

cargo o controle das bebidas e alimentos destinados ao *room service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direção. Controla e regista diariamente as receitas do *room service*. Tem de estar apto e corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinárias e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como empregado de mesa de 1.^a ou categoria superior, se não, houver trabalhador especialmente afeto ao desempenho dessa função.

11- *Costureira* - Ocupa-se do corte, costura e conserto das roupas de serviço e adorno podendo ter de assegurar outros trabalhos da secção.

4- Parque de campismo

1- *Encarregado de parque de campismo* - Compete-lhe supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «parque de campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística.

2- *Subencarregado de parque de campismo* - Coadjuva o encarregado de parque de campismo no exercício das suas funções e, por delegação do mesmo, pode encarregar-se de supervisionar, zelar, dirigir, conservar, controlar e garantir as condições de serviço, definições de processos, gestão de pessoas e executar as tarefas inerentes ao bom funcionamento da unidade «parque de campismo», incluindo os serviços turísticos e comerciais, quando não concessionados, bens e instalações, de harmonia com as instruções emanadas pela entidade empregadora, bem como zelar pelo cumprimento de normas de higiene, eficiência, disciplina e promoção daquela unidade turística. Substituir o encarregado de parque de campismo nas suas ausências.

3- *Rececionista de parque de campismo* - Ocupa-se dos serviços de receção e portaria. Acolhendo os campistas e demais clientes prestando-lhes todas as informações necessárias sobre o empreendimento turístico e acompanha a estadia dos clientes em tudo o que for preciso; mantém-se informado sobre os eventos a decorrer no empreendimento turístico e sobre a cidade e os eventos principais que nela decorrem, para prestar todas as informações necessárias; efetua reservas e demais serviços, procedendo à inscrição dos clientes nos registos do parque; atende pedidos e reclamações dos clientes; emite, apresenta e recebe as respetivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes, apurando o movimento geral do caixa e trata dos ficheiros gerais; prepara e executa a correspondência da secção e respetivo arquivo, elabora estatísticas e outros relatórios; certifica-se que não existe impedimento para a saída dos clientes; zela pela limpeza da secção; no período noturno zela pela segurança dos clientes; efetua serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento e opera com os equipamentos informáticos e de comunicações e telecomunicações quando instalados na secção; encarrega-se da venda de artigos de loja de conveniência e bar quando disponibilizados; guarda objetos de valor e dinheiro em lugar adequado; controla a entrega e restituição das chaves dos alojamentos e das facilidades individualmente prestadas; comunica às secções o movimento de chegadas e saídas, bem como os serviços a prestar aos clientes.

4- *Empregado de balcão de parque de campismo* - Serve os clientes em restaurantes e similares executando o serviço de cafetaria próprio do balcão e a venda dos produtos expostos, quando integrado em serviço de loja de conveniência, cobrando as respetivas importâncias; atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos; verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação dos padrões estabelecidos pelo empregador; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de viveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção, ou procede à sua aquisição direta aos fornecedores, nos termos em que for devidamente autorizado; efetua ou manda efetuar os respetivos pagamentos, dos quais, presta contas diariamente ao encarregado de parque; atende pedidos e reclamações dos clientes; emite, apresenta e recebe as respetivas contas e executa as tarefas necessárias à regularização de contas com os clientes, apurando o movimento geral do caixa e trata dos ficheiros gerais; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização de inventários periódicos da secção. No *self service*, serve refeições e bebida; ocupa-se da preparação, limpeza e higiene dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos à exploração. Confecciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição e serve os clientes.

5- *Guarda do parque de campismo* - Sob a orientação e direção do encarregado do parque, cuida da con-

servação, asseio e vigilância das instalações do parque. Providencia a resolução das anomalias verificadas nas instalações, comunica superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

6- *Guarda de acampamento turístico* - É responsável pela conservação, asseio e vigilância de um acampamento turístico. Deve resolver todas as anomalias que surjam nas instalações e comunicar superiormente as irregularidades que sejam do seu conhecimento.

5- Restauração e bebidas

1- *Diretor de produção (food and beverage)* - Coordena e orienta o setor de comidas e bebidas nas unidades hoteleiras. Faz as previsões de custos e vendas potenciais de produção. Gere os *stocks*, verifica a qualidade das mercadorias a adquirir. Providencia o correto armazenamento das mercadorias e demais produtos, controlando as temperaturas do equipamento de frio, a arrumação e a higiene. Visita o mercado e os fornecedores em geral; faz a comparação de preços dos produtos a obter e elabora as estimativas dos custos diários e mensais, por secção e no conjunto do departamento à sua responsabilidade. Elaborar e propõe à aprovação ementas e listas de bebidas e respetivos preços. Verifica se as quantidades servidas aos clientes correspondem ao estabelecido, controla os preços e requisições; verifica as entradas e saídas e respetivos registos; apura os consumos diários e faz inventários finais, realizando médias e estatísticas. Controla as receitas e despesas das secções de comidas e bebidas, segundo normas estabelecidas, dando conhecimento à direção de possíveis falhas. Fornece à contabilidade todos os elementos de que este careça. Apresenta à direção, periodicamente, relatórios sobre o funcionamento do setor e informa relativamente aos artigos ou produtos que dão mais rendimento e os que devem ser suprimidos.

2- *Diretor de restaurante* - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de um restaurante ou do departamento de alimentação de um hotel; elabora ou aprova as ementas e listas do restaurante; efetua ou toma providências sobre a aquisição de víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e conseqüente movimento das receitas e despesas; organiza e colabora, se necessário, na execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afetos às dependências; colabora na receção dos clientes, ausculta os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a administração ou o proprietário no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do restaurante ou departamento; elabora e propõe planos de gestão de recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; define a política comercial e exerce a fiscalização dos custos; é ainda responsável pela gestão do pessoal, dentro dos limites fixados no seu contrato individual de trabalho. Pode representar a administração dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, não sendo, no entanto, exigível a representação em matérias de contratação coletiva, nem em matéria contenciosa do Tribunal do Trabalho.

3- *Assistente de F&B* - É responsável por ajudar a coordenar, supervisionar e dirigir todas as operações de alimentos e bebidas do hotel.

4- *Gerente de restauração e bebidas* - Dirige, orienta, fiscaliza e coordena os serviços dos estabelecimentos ou secções de comidas e bebidas; efetua ou supervisiona a aquisição, guarda e conservação dos produtos perecíveis e outros, vigiando a sua aplicação e controlando as existências e inventários; elabora as tabelas de preços e horários de trabalho; acompanha e executa o funcionamento dos serviços e controla o movimento das receitas e despesas; exerce a fiscalização dos custos e responde pela manutenção do equipamento e bom estado de conservação e higiene das instalações; ocupa-se ainda da reserva de mesas e serviço de balcão, da receção de clientes e das suas reclamações sendo, responsável pela apresentação e disciplina dos trabalhadores sob as suas ordens.

5- *Chefe de mesa/snack bar* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de restaurante e *snack*. Pode ser encarregado de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia. Colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elaborar e fornece à direção todas as informações e relatórios. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias.

6- *Subchefe de mesa/snack bar* - Coadjuva o chefe de mesa no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

7- *Empregado de mesa* - Serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, à mesa. É responsável por um turno de mesas. Executa a preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respetivas secções; segundo a organização e classe dos esta-

belecimentos serve os produtos escolhidos, servindo diretamente aos clientes ou servindo por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos; recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, prontamente, a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de mesa. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas servidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos e auxilia ou executa o serviço de pequenos almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento.

8- *Escanção* - Ocupa-se do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas ao cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos da ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam corretamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de mesa nas suas faltas ou impedimentos.

9- *Empregado de snack bar* - Serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes ao balcão. É responsável por um turno de lugares sentados ao balcão. Executa a preparação dos balcões para as diversas refeições; acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respetivas secções; segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos; emprata pratos frios, confeciona e serve gelados. Executa o serviço de cafetaria nomeadamente preparando café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias, sumos, torradas, sanduíches e confeções de cozinha ligeira, como «pregos». Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, prontamente a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a cobrança. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala e limpeza dos balcões e utensílios de trabalho e ao transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos.

10- *Chefe de balcão* - Superintende e executa os trabalhos de balcão.

11- *Subchefe de balcão* - Coadjuva o chefe de balcão no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

12- *Empregado de balcão* - Atende e serve os clientes em restaurantes e similares executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para serviços ao exterior, cobra as respetivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis. Atende e fornece os pedidos dos empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos. Verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria, ou procede à sua aquisição direta aos fornecedores, nos termos em que for devidamente autorizado; efetua ou manda efetuar os respetivos pagamentos, dos quais, presta contas diariamente à gerência; executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização de inventários periódicos da secção; pode substituir o controlador nos seus impedimentos e ausências. No *self service*, serve refeições e bebidas; ocupa-se da preparação, limpeza e higiene dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece ainda os balcões de bebidas e comidas confecionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos pela exploração. Confecciona gelados e abastece os balcões ou máquinas de distribuição e serve os clientes.

13- *Rececionista de restauração* - Coadjuva o chefe de mesa no exercício das funções de acolhimento dos clientes, saudando-os e dando-lhes as boas vindas; acolhe de forma personalizada os clientes individuais; faz o acompanhamento dos clientes ao lugar inteirando-se do número do quarto e dos seus interesses (fumador/

não fumador); no início do trabalho verifica as listas de clientes, grupos, nacionalidade de modo a poder programar o seu trabalho; mantém contato com a receção de modo a recolher informações úteis sobre clientes e sobre os VIP; está permanentemente atento às reações dos clientes por forma a poder tomar medidas de carácter corretivo caso se justifiquem; providencia para que os pedidos específicos dos clientes e suas eventuais reclamações procurando dar-lhes uma solução rápida e eficaz; auxilia o chefe de mesa no controle e fecho de caixa no final da operação

14- *Preparador de banquetes* - Procede à montagem e desmontagem das salas de banquetes e exposições, colocando mesas, cadeiras e outros artefactos de acordo com o contratado entre o cliente e o hotel. Ocupa-se também da lavagem, limpeza, arrumação e conservação das salas e áreas onde exerce a sua função.

15- *Supervisor de bares* - Coordena e supervisiona o funcionamento de bares e boîtes sob a orientação do diretor ou assistente de direção responsável pelo setor de comidas e bebidas, quando exista e a quem deverá substituir nas respetivas faltas ou impedimentos. É o responsável pela gestão dos recursos humanos e materiais envolvidos, pelos inventários periódicos e permanentes aos artigos de consumo e utensílios de serviço afetos à exploração, pela elaboração das listas de preços e pela manutenção do estado de asseio e higiene das instalações e utensílios, bem como pela respetiva conservação.

16- *Chefe de barman* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de bar. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios.

17- *Subchefe de barman* - Coadjuva o chefe de *barman* no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

18- *Barman* - Serve bebidas simples ou compostas, cuida da limpeza ou arranjo das instalações do bar e executa as preparações prévias ao balcão, prepara cafés, chás e outras infusões e serve sanduíches, simples ou compostas, frias ou quentes. Elabora ou manda emitir as contas dos consumos observando as tabelas de preços em vigor e respetivo recebimento. Colabora na organização e funcionamento de receções, de banquetes, etc.. Pode cuidar do asseio e higiene dos utensílios de preparação e serviço de bebidas. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, limpeza dos balcões e utensílios de trabalho, transporte e guarda de bebidas expostas para venda ou serviço e dos utensílios de uso permanente. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Pode proceder à requisição dos artigos necessários ao funcionamento e à reconstituição das existências.

19- *Chefe de cafetaria* - Superintende, coordena e executa os trabalhos de cafetaria.

20- *Cafeteiro* - Prepara café, chá, leite, outras bebidas quentes e frias não exclusivamente alcoólicas, sumos, torradas, sanduíches, e confeitaria de cozinha ligeira. Emprata e fornece, mediante requisição às secções de consumo. Colabora no fornecimento e serviços de pequenos almoços e lanches. Assegura os trabalhos de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios e equipamento usados no serviço da secção, por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção.

21- *Empregado de jogos* - Encarrega-se do recinto onde se encontram jogos de sala; conhece o funcionamento e regras dos jogos praticados no estabelecimento. Presta esclarecimento aos clientes sobre esses mesmos jogos. Eventualmente pode ter de executar serviços de balcão e de mesa.

22- *Distribuidor de refeições* - Em veículo próprio ou da empresa, procede à distribuição de refeições, embaladas ou não, prepara, condiciona, carrega e descarrega as refeições a transportar; no caso de máquinas automáticas, repõe os *stocks*.

6- Controle e economato

1- *Chefe de secção de controle* - Superintende, coordena, dirige, organiza e sempre que necessário executa os trabalhos de controlo. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios sobre o controlo.

2- *Controlador* - Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efetua os respetivos registos bem como determinados serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários parciais e o inventário geral; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente verifica as existências (*stocks*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os saldos das fichas respetivas. Fornece aos serviços de contabilidade os elementos de que estes carecem e controla as receitas das secções. Informa a direção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento administrativo.

3- *Ecónomo (chefe de compras)* - Procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento, calcula os preços dos artigos baseado nos respetivos

custos e plano económico da empresa. Armazena, conserva, controla e fornece às secções, as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável, executa ou colabora na execução de inventários periódicos, assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

4- *Dispenseiro/cavista* - Compra, quando devidamente autorizado, transporta em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções mediante requisição as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

7- Cozinha

1- *Cozinheiro chefe executivo* - Dirige, organiza, orienta e supervisiona uma brigada/equipa de cozinheiros de um ou vários estabelecimentos de uma empresa, elabora as ementas dos restaurantes e banquetes; cria fichas técnicas, receitas e especialidades, controla a qualidade de confeção e é responsável pelas boas práticas de higiene e segurança alimentar, transmite conhecimentos e pode dar formação à equipa que está sob sua orientação. Por delegação do diretor geral pode representar a empresa em eventos, feiras ou seminários.

2- *Chefe de cozinha* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha e *grill*. Elaborou ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; é responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elaborou e fornece à direção todas as informações e relatórios

3- *Subchefe de cozinha* - Coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

4- *Cozinheiro* - Ocupa-se da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elaborou ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; confeciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

5- *Assador/grelhador* - É o trabalhador que executa, exclusiva ou predominantemente, o serviço de grelhador (peixe, carne, mariscos, etc.) em secção autónoma da cozinha.

6- *Cortador* - Procede ao corte e pesagem dos alimentos e, em caso de necessidade, executa tarefas de cozinheiro.

7- *Pizzaiolo* - Seleciona, lava, prepara e corta ingredientes, faz massa, estica-a, ornamenta-a com os ingredientes, mete-a e tira-a do forno.

8- Pastelaria/padaria/geladaria

1- *Pasteleiro chefe executivo* - Dirige, organiza, orienta e supervisiona uma brigada/equipa de pasteleiros, amassadores, panificadores e forneiros de um ou vários estabelecimentos de uma empresa; cria fichas técnicas, prepara especialidades, massas, doces e gelados de sobremesa, controla a qualidade de confeção e é responsável pelas boas práticas de higiene e segurança alimentar, transmite conhecimentos e pode dar formação à equipa que está sob a sua orientação. Por delegação do diretor geral pode representar a empresa em eventos, feiras ou seminários.

2- *Pasteleiro/chefe ou mestre* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de pastelaria e padaria. Elaborou ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; é responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elaborou e fornece à direção todas as informações e relatórios.

3- *Subchefe/mestre pasteleiro* - Coadjuva e substitui o chefe/mestre pasteleiro no exercício das respetivas funções.

4- *Pasteleiro/oficial de pastelaria* - Prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases do fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo

procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. É responsável pelo bom fabrico da pastelaria, doçaria e dos produtos afins. Confecciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

5- *Amassador/panificador* - Procede à preparação e manipulação das massas para pão e produtos afins ou, utilizando máquinas apropriadas, que alimenta, regula manobra e controla; cuida da amassadora da farinha e demais ingredientes utilizados na preparação; é responsável pelo controlo e observância das diferentes receitas; manipula as massas e refresca o isco; cuida da limpeza e arrumação das máquinas e dos utensílios com que trabalha.

6- *Forneiro* - Assegura o funcionamento do forno, sendo responsável pela boa cozedura do pão e ou produtos afins, cuida da limpeza e arrumação dos fornos, máquinas e utensílios com que trabalha.

9- Qualidade

1- *Diretor de qualidade* - Compete-lhe assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organoléticas. Para isso deve estudar, organizar e coordenar as atividades, métodos e processos que interfiram diretamente com a qualidade do serviço prestado, implementar e gerir o sistema da qualidade, implementar e gerir o sistema de segurança alimentar, organizar e assegurar a formação contínua aos trabalhadores da empresa, elaborar um programa de laboratório e orientar todo o trabalho laboratorial e/ou ser responsável pela seleção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo; elaborar um programa de higiene apropriado para a empresa e zelar pelo seu cumprimento e pelo cumprimento por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene.

2- *Nutricionista* - Compete-lhe implementar os procedimentos definidos pela direção de Qualidade para assegurar que as refeições servidas ao cliente estejam em boas condições microbiológicas e organoléticas. Para isso deve implementar as atividades, métodos e processos que interfiram diretamente com a qualidade do serviço prestado, participar na implementação e gestão do sistema da qualidade, participar na implementação e gestão do sistema de segurança alimentar, realizar formação contínua aos trabalhadores da empresa, implementar o programa de laboratório, realizar e/ou orientar todo o trabalho laboratorial. E/ou ser responsável pela seleção, recolha e envio de amostras a um laboratório externo, implementar o programa de higiene para a empresa, assegurar o cumprimento, por parte dos manipuladores de alimentos, das boas práticas de higiene, elaborará ementas nutricionalmente equilibradas.

3- *Microbiologista* - Adquire uma formação qualificada que lhe permite a intervenção em diversas áreas, entre elas: processamento e produção; segurança alimentar; controlo da qualidade; implementação e gestão da qualidade; análises químicas e biológicas. Dentro de cada área de intervenção poderá atuar a diferentes níveis: investigação de micro organismos que causam a deterioração de produtos alimentares; estabelecimento de técnicas avançadas para monitorizar e controlar eficazmente este tipo de atividade biológica prejudicial à qualidade dos alimentos em causa; realizar atividades laboratoriais; investigação de micro organismos que possam efetuar a transformação de matérias primas em produtos finais ou intermediários com valor para a alimentação; utilização de matérias primas, não aproveitadas, para o desenvolvimento de novos produtos ou melhoria de produtos/processos já existentes; investigação e desenvolvimento; formação; estudar o crescimento, o desenvolvimento e as condições de nutrição dos microrganismos em meio natural e artificial, observando as condições favoráveis à sua reprodução, dissociação ou destruição.

4- *Técnico de controlo de qualidade alimentar* - Assegura a qualidade e a segurança alimentar de toda a operação da empresa, de forma a garantir um correto funcionamento do serviço, verificando diariamente o cumprimento das boas práticas de higiene e segurança alimentar, de forma a assegurar a qualidade e segurança alimentar dos produtos servidos aos clientes. Controla diariamente os registos do Sistema de Segurança Alimentar/HACCP. Realiza auditorias internas ao Sistema de Segurança Alimentar/HACCP, com o objetivo de verificar o cumprimento dos requisitos de higiene e segurança alimentar e os requisitos normativos. Elabora os relatórios das auditorias internas ao Sistema de Segurança Alimentar/HACCP e acompanhar a implementação dos planos de ação junto das equipas. Atualiza, sempre que necessário, os menus de alergénios, por forma a assegurar o cumprimento da legislação em vigor. Mantém atualizada a ferramenta dos indicadores de higiene e segurança alimentar.

10- Higiene e limpeza

1- *Chefe de copa* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de copa.

2- *Copeiro* - Executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa, co-

zinha e equipamento usados no serviço de refeições por cuja conservação é responsável; coopera na execução de limpezas e arrumações da secção. Pode substituir o cafeiteiro nas suas faltas e impedimentos.

3- *Encarregado de limpeza* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, os serviços de limpeza.

4- *Empregado de limpeza* - Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação e conservação de instalações, equipamentos e utensílios de trabalho, incluindo os que utilize.

5- *Guarda de lavabos/vestiários* - Assegura a limpeza e asseio dos lavabos e locais de acesso aos mesmos, podendo acidentalmente substituir o guarda de vestiário nos seus impedimentos.

11- Abastecedoras de aeronaves

1- *Técnico de catering* - Orienta tecnicamente, toda a empresa que se dedica ao fornecimento de aviões (*catering*); elabora o cálculo dos custos das refeições e serviços prestados às companhias de aviação; codifica e descodifica em inglês ou francês, as mensagens, trocadas, via *telex*, com os clientes; discute com os representantes das companhias a elaboração de menus para serem servidas a bordo dos aviões.

2- *Supervisor* - Controla a higiene e limpeza das loiças e demais material utilizado no serviço de refeições, higiene e limpeza, elabora os inventários do material ao seu cuidado, requisita os artigos necessários e orienta de um modo geral todo o serviço da secção das várias cantinas.

3- *Controlador de operações* - Recebe os pedidos dos clientes, quer pelo telefone, quer por *telex* ou rádio, e transmite às secções; regista os pedidos diariamente e faz as guias de remessa enviando-as para a faturação depois de conferidas e controladas.

4- *Assistente de operações* - Auxilia num *catering* o diretor de operações na execução das respetivas funções e substitui-o nos seus impedimentos ou ausências. Tem a seu cargo a coordenação e orientação prática de certos setores de uma operação de catering, com exceção da área de produção.

5- *Chefe de cais* - Nas cantinas abastecedoras de aeronaves, organiza, coordena e dirige todo o serviço de preparação, expedição e receção das diversas mercadorias, artigos e equipamentos, bem como a sua colocação nas aeronaves.

6- *Chefe de sala* - Cantinas abastecedoras de aeronaves orienta e sempre que necessário executa o serviço dos preparadores.

7- *Preparador/embalador* - Prepara todo o equipamento, reúne os alimentos das secções de produção e procede à sua embalagem e acondicionamento. Acompanha a entrega do serviço e faz a sua arrumação nos aviões como ajudante de motorista.

8- *Empregado de bares de bordo* - Leva a cabo a feitura, manuseamento, registo e entrega dos bares de bordo, exercendo também funções de condução de viaturas. Recebe as mercadorias e produtos, confere-as, acondiciona-as e cuida da sua arrumação nas áreas de armazenamento de bares de bordo e de armazéns afiançados. Faz a gestão do armazém afiançado, nomeadamente, miniaturas e outros artigos controlados pela alfândega, procedendo á respetiva receção, conferência, reposição e gestão informática de entrada e saída de artigos. Faz a gestão informática dos bares de bordo, efetua a preparação, reposição e selagem dos trolleys de bares de vendas a bordo das aeronaves a fim de serem enviados para bordo das aeronaves, receciona os mesmos bares, conferindo-os e efetuando o levantamento das vendas a bordo e das faltas de material; quando ocorra uma anomalia comunica-a ás entidades competentes.

9- *Armazenista* - Cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e/ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede á distribuição das mercadorias ou produtos pelos setores de venda ou de utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega da requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários; receciona, prepara e confere o carregamento de bebidas e outros produtos destinados às aeronaves; elabora os respetivos manifestos de cargas; efetua a selagem dos *trolley* e envia-os para a secção de despacho. É o trabalhador que prepara os *trolley*, as louças, os talheres e o restante material de apoio á alimentação, conforme o plano de carregamento; procede à etiquetagem dos *trolley* e envia o material preparado e etiquetado para as respetivas secções.

12- Refeitórios

1- *Encarregado de refeitório* - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, 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 ao valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das

refeições fornecidas e demais setores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

2- *Empregado de refeitório* - Serve as refeições aos trabalhadores, executa trabalhos de limpeza e arrumação e procede à limpeza e tratamento das loiças, vidros, mesas e utensílios de cozinha.

3- *Empregado de refeitório (cantinas concessionadas)* - Executa nos diversos setores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas de refeições; empacotamento e disposição dos talheres, distribuição e receção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio, todos os géneros sólidos ou líquidos, que façam parte do serviço; receção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos setores que compõem a sala de refeições e a linha de empratamento.

4- *Chefe de cozinha* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de cozinha e *grill*. Elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes e serviço de banquetes, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores; cria receitas e prepara especialidades. É responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; é responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições, qualitativa e quantitativamente. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios

5- *Subchefe de cozinha* - Coadjuva e substitui o chefe de cozinha no exercício das respetivas funções.

6- *Cozinheiro* - Ocupa-se da preparação e confeção das refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e os outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; confeciona os doces destinados às refeições. Colabora na limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos. Aos cozinheiros menos qualificados em cada secção ou estabelecimentos competirá igualmente a execução das tarefas de cozinha mais simples.

7- *Empregado de balcão* - Num bar concessionado atende e serve os clientes executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão.

13- Termas, *health clubs*, piscinas, praias, instalações de spa, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes

1- *Diretor* - Dirige e controla o trabalho de todas as secções.

2- *Supervisor de SPA* - é responsável por garantir um serviço de excelência na área do SPA & wellness, a todos os hóspedes e membros. É também responsável por motivar e supervisionar todos os trabalhadores do SPA.

3- *Professor de natação* - Dá aulas de natação, acompanha crianças e adultos, vigia os demais utentes da piscina livre; pode executar funções de nadador salvador na ausência ou impedimentos deste.

4- *Empregado de consultório* - Recolhe da bilheteira toda a documentação referente às consultas, conduz os clientes ao médico, fazendo entrega do processo de inscrição.

5- *Empregado de inalações* - Encarrega-se do tratamento de inalações.

6- *Empregado de secção de fisioterapia* - Executa serviço de fisioterapia ou outros da secção.

7- *Banheiro termal* - Prepara o banho e outras operações como por exemplo, de imersão, subaquático e bolhador.

8- *Buvete* - Dá a água termal em copo graduado.

9- *Duchista* - Executa operações de duche.

10- *Esteticista* - Executa tratamento de beleza, incluindo massagem de estética.

11- *Manicuro/pedicuro* - Executa o embelezamento dos pés e das mãos, arranja unhas e extrai calos e calosidades.

12- *Massagista terapêutico de recuperação e sauna* - Executa massagens manuais ou mecânicas, trabalha com aparelhos de diatermia, ultra sons, infravermelhos, ultravioletas, placas, cintas, vibradores, espaldares, banhos de agulheta, banhos de *Vichy*, banhos subaquáticos, banhos de algas, banhos de parafina, efetua diagnósticos de lesões e aplica os tratamentos adequados, tomando a inteira responsabilidade pelos mesmos. Dá apoio à receção, sempre que necessário. Compete-lhe ainda, desde que desempenhe a sua profissão em esta-

belecimento de sauna, aconselhar o cliente sobre o tempo de permanência, temperatura da câmara, inteirar-se da sua tensão arterial e demais pormenores de saúde que possam desaconselhar a utilização de sauna; exerce vigilância constante sempre que tenha clientes na câmara de sauna.

13- *Banheiro/nadador salvador* - É responsável perante o seu chefe hierárquico pela segurança dos utentes da piscina ou praia bem como pela limpeza, arrumação e conservação da sua zona de serviço, responsável pela limpeza da linha de água, dentro da piscina fará com que sejam respeitados os regulamentos.

14- *Tratador/conservador de piscinas* - Assegura a limpeza das piscinas e zonas circundantes mediante utilização de equipamento adequado. Controla e mantém as águas das piscinas em perfeitas condições de utilização. É responsável pelo bom funcionamento dos equipamentos de tratamento, bombagem e transporte de águas.

15- *Vigia de bordo* - Exerce as suas funções a bordo de uma embarcação, sendo obrigatoriamente nadador salvador.

16- *Bilheteiro* - É responsável pela cobrança e guarda das importâncias referentes às entradas, em todos os locais em que seja exigido o pagamento de bilhetes. Assegura a conservação e limpeza do setor.

17- *Empregado de balneários* - É responsável pela limpeza, arrumação e conservação dos balneários de praias, piscinas, estâncias termais e campos de jogos. É ainda responsável pela guarda dos objetos que lhe são confiados. Os elementos não sazonais executarão na época baixa todas as tarefas de preparação e limpeza inerentes ao setor/setores onde exerçam as suas funções na época alta. Pode ter de vender bilhetes.

18- *Moço de terra* - Auxilia o banheiro nas suas tarefas podendo ainda proceder à cobrança e aluguer de toldos, barracas e outros utensílios instalados nas praias.

14- Golfe

1- *Diretor de golfe* - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento de todas as secções e serviços existentes no campo de golfe e nas instalações sociais do apoio. Aconselha a administração, no que diz respeito a investimentos e política de organização. Pode representar a administração, dentro do âmbito dos poderes que por essa lhe sejam conferidos, com exceção dos aspetos laborais. É responsável pelo setor de relações públicas. Assegura a manutenção de todas as instalações desportivas e sociais em perfeitas condições de utilização. Providencia a gestão racional e eficaz dos meios humanos e materiais postos à sua disposição. Organiza calendário desportivo e promove a realização de torneios e competições. Ocupa-se das relações públicas.

2- *Professor de golfe* - Dá aulas de golfe.

3- *Secretário* - Coadjuva o diretor de golfe na execução das respetivas funções e substitui-o nos seus impedimentos e ausências. Compete-lhe ainda executar as tarefas atribuídas ao diretor de golfe nos casos em que este não exista.

4- *Rececionista* - Ocupa-se dos serviços de receção, nomeadamente o acolhimento dos jogadores residentes ou não nos anexos da empresa; emite, apresenta e recebe as respetivas contas.

5- *Chefe de manutenção* - Superintende, coordena e executa todas as tarefas inerentes à manutenção de golfe para o que, deverá ter qualificação académica adequada.

6- *Capataz de campo* - Providencia a realização dos trabalhos de conservação no campo de golfe, de acordo com orientação superior.

7- *Capataz de rega* - Fiscaliza, coordena e executa os trabalhos relativos à rega; assegura a manutenção dos reservatórios de rega, estação de bombagem, furos artesianos e outras tubagens de água de apoio ao campo de golfe. Programa e fiscaliza as regas automáticas.

8- *Operador de golfe* - Executa trabalhos de rega e outros necessários à conservação do campo; executa todos os trabalhos inerentes ao corte de relva e outros que lhe forem superiormente determinados.

9- *Chefe de caddie* - Orienta os serviços dos *caddie* bem como a sua formação. Instrui-os na maneira de executarem as respetivas funções. Tem a cargo todo o material deixado à sua guarda, pelo qual é responsável.

10- *Caddie* - Encarrega-se do transporte dos utensílios de golfe, quando solicitado pelo jogador ou nomeado pelo chefe de *caddie*; deverá ser conhecedor das regras de golfe.

15- Animação e desportos

1- *Encarregado de animação e desportos* - Superintende, coordena e executa todas as atividades de animação e desportos de um estabelecimento, controla e dirige o pessoal, assegura a promoção comercial da exploração.

2- *Monitor de animação e desportos* - Seleciona, orienta e anima a atividade da sua especialidade (natação, equitação, golfe, vela, ténis, esqui, motonáutica, etc..)

3- *Tratador de cavalos* - Cuida das cavalariças, limpa, escova e alimenta os cavalos, preparando-os para o picadeiro.

4- *Chefe de bowling* - Dirige e orienta o funcionamento do *bowling*. Pode aconselhar a administração em matéria de investimentos e orgânica, pode apresentá-la quando nessa função seja investido, assegura a gestão racional dos meios humanos e do equipamento e organiza calendários desportivos promovendo a realização de torneiros de competição.

5- *Empregado de bowling* - Zela pela conservação do equipamento, limpa o material e as pistas da prova garantindo o seu bom estado e, na ausência do chefe, pode substituí-lo.

6- *Rececionista de bowling* - Coadjuva o chefe de *bowling*, acolhe os clientes, aponta as partidas, regista o número do vestuário e calçado, recebe e regista as importâncias recebidas.

7- *Disk jockey* - Opera os equipamentos, som e luzes em boîtes, dancings e outros recintos.

8- *Rececionista de teleférico* - Embarca e desembarca os clientes, vende bilhetes, podendo ser encarregado também de ligar e desligar as máquinas.

9- *Eletromecânico de teleférico em geral* - Trata da manutenção e reparação dos equipamentos do teleférico.

16- Setor administrativo

1- *Diretor administrativo e financeiro* - Dirige e coordena os serviços administrativos, de contabilidade, a política financeira e exerce a verificação dos custos. Pode eventualmente substituir o diretor-geral.

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

3- *Diretor de recursos humanos* - Ocupa-se dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação e valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela administração e direção da empresa.

4- *Técnico /coordenador de recursos humanos* - Compete-lhe auxiliar o diretor dos recursos humanos, colaborando nas atividades de recrutamento, contratação, acolhimento, formação e desenvolvimento, avaliação de desempenho, formação e processamento salarial. Responsável pelos processos administrativos referentes a recursos humanos.

5- *Formador* - Planeia, prepara, desenvolve e avalia as ações de formação.

6- *Chefe de departamento de divisão ou de serviços* - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, numa ou várias divisões, serviços e secções, respetivamente, as atividades que lhe são próprias; exerce dentro do setor que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do setor, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu setor e executa outras funções semelhantes.

7- *Contabilista certificado* - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores da atividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão 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 controle da execução do orçamento; elabora ou certifica 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; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

8- *Chefe de secção* - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

9- *Tesoureiro* - 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 respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levan-

tamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

10- *Secretário de direção* - Ocupa-se do secretário específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório, dando-lhes seguimento apropriado; lê, traduz, se necessário, o correio recebido e junta-lhe a correspondência anterior sobre o mesmo assunto; estuda documentos e informa-se sobre a matéria em questão ou recebe instruções definidas com vista à resposta; redige textos, faz rascunhos de cartas.

11- *Controlador caixa* - Compete-lhe emitir contas de consumo nas salas de refeições, recebimento das importâncias respetivas, mesmo quando se trate de processos de pré pagamento ou venda e ou recebimento de senhas e elaboração dos mapas de movimento da sala em que preste serviço. Auxilia nos serviços de controle, receção e balcão.

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

13- *Assistente administrativo* - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou em sistema informático, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas, elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe os pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de conta e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação da direção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão e efetua registos de pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Opera com máquinas de escritório e sistemas informáticos. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros afins. Sob orientação do contabilista ou técnico de contas ocupa-se da escrituração de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos selados ou não selados, executando, nomeadamente, lançamentos, registos ou cálculos estatísticos; verifica a exatidão das faturas, recibos e outros documentos e os demais trabalhos de escritório relacionados com as operações de contabilidade, como trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento ao resultado da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extratos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Trabalha com máquinas de registos de operações contabilísticas. Trabalha com todo os tipos de máquinas auxiliares existentes, tais como de corte e de separação de papel, stencils e fotocopiadoras.

14- *Cobrador* - Efetua fora do escritório recebimentos, pagamentos e depósitos.

15- *Chefe de telefones* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de telefones.

16- *Telefonista* - Opera o equipamento telefónico e outros sistemas de telecomunicações, fornece informações sobre os serviços, recebe e transmite mensagens; pode ter de colaborar na organização e manutenção de ficheiros e arquivos, desde que adstritos e referentes à respetiva secção.

17- Setor comercial

1- *Diretor comercial/diretor de relações públicas* - Organiza, dirige e executa os serviços de relações públicas, promoção e vendas da unidade ou unidades hoteleiras. Elaborar planos de desenvolvimento da procura, estuda os mercados nacionais e internacionais e elabora os estudos necessários à análise das oscilações das correntes turísticas.

2- *Técnico de marketing* - Desempenha as suas funções em harmonia com o promotor de vendas, promotor comercial e técnico de acolhimento (*guest relations*), ocupando-se dos contactos com terceiros que entrem na esfera de relacionamento do estabelecimento, promovendo-o junto destes.

3- *Gestor de preços (revenue manager)* - Utiliza, para calcular a melhor a política de preços no sentido de otimizar/maximizar os lucros gerados pela venda de um produto ou serviço vendido no estabelecimento, mo-

delos matemáticos e de simulação e previsões de tendências de procura por segmento de mercado; antecipa e reage às tendências da procura para maximizar a receita/ocupação do estabelecimento.

4- *Promotor comercial/promotor de vendas* - Tem por missão estabelecer as ligações de negócio e entendimento entre o hotel e os clientes, fazendo a promoção de todos os produtos e serviços que o hotel oferece, dinamizando as vendas junto das empresas e promovendo a procura de novos mercados.

5- *Caixeiro encarregado* - Substitui o gerente e na ausência deste encontra-se apto a dirigir o serviço e o pessoal.

6- *Caixeiro chefe de secção* - Coordena, orienta e dirige o serviço de uma secção especializada de um estabelecimento.

7- *Caixeiro* - Vende mercadorias, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega; recebe encomendas, elabora as notas respetivas e transmite para execução. Elaborou ou colabora na realização de inventários periódicos. Efetua o recebimento das importâncias devidas. Emite recibos e efetua o registo das operações em folha de caixa.

18- Serviços técnicos e manutenção

1- *Diretor de serviços técnicos* - É responsável pela supervisão e coordenação de todo o equipamento e instalações da empresa, sua manutenção e reparação, designadamente no que respeita à refrigeração, caldeiras, instalação elétrica e serviços gerais. Supervisiona e coordena o pessoal adstrito aos serviços técnicos, prestando-lhe toda a assistência técnica necessária, em ordem a aumentar a sua eficiência, designadamente no que respeita a prevenção de acidentes, combate a incêndios, inundações e paralisação de equipamento. Programa os trabalhos de manutenção e reparação, tanto internos como externos, de modo a fornecer indicações precisas sobre o estado de conservação e utilização do equipamento e instalações. Elaborou planos de rotina, supervisionando o seu cumprimento e é o responsável pela verificação dos materiais necessários à manutenção de todo o equipamento. Elaborou e coordena os horários dos serviços e colabora com outros diretores e ou chefes de departamento para realização da sua atividade.

2- *Chefe de serviços técnicos* - Dirige, coordena e orienta o funcionamento dos serviços de manutenção, de conservação ou técnicos de uma empresa.

3- *Eletromecânico em geral* - Monta, instala, afina, repara e procede à manutenção dos componentes elétricos e mecânicos de circuitos, equipamentos, aparelhos, e sistemas em centros de produção de energia, em edifícios e instalações fabris e outros locais de utilização. Lê e interpreta o esquema e as especificações técnicas referentes ao trabalho a realizar; monta os componentes elétricos e mecânicos, utilizando ferramentas adequadas; prepara e liga os fios e os cabos elétricos a fim de efetuar a instalação dos circuitos e dos periféricos; verifica a montagem e a instalação, utilizando aparelhos de ensaio e medida a fim de detetar eventuais anomalias; desmonta quando necessário, os componentes avariados; repara ou substitui as peças e/ou materiais deficientes consoante o tipo de avaria, elétrica, mecânica ou eletrónica; executa ensaios e afinações de equipamentos, circuitos elétricos, aparelhagem de comando e proteção, sinalização e controlo, utilizando aparelhagem de ensaio e medida, elétrica e eletrónica; pode executar trabalhos de montagem, conservação e reparação de equipamentos e instalações elétricas de alta ou de baixa tensão.

4- *Operário polivalente* - Sob as ordens do eletromecânico em geral, executa tarefas simples de eletricidade, canalização, pintura, mecânica, carpintaria, serralharia, pequenos trabalhos de construção civil e outros trabalhos próprios da secção.

19- Embarcações

1- *Mestre* - Comanda e chefia a embarcação onde presta serviço.

2- *Motorista marítimo* - É responsável pela condução, manutenção e conservação das máquinas e demais aparelhagem mecânica existente a bordo da embarcação a cuja tripulação pertence.

3- *Marinheiro* - A bordo de uma embarcação, desempenha as tarefas que lhe forem destinadas pelo mestre ou arrais, nomeadamente o serviço de manobras de atração e desatração, limpeza da embarcação e trabalho de conservação. Quando habilitado, pode substituir o mestre ou o arrais nas respetivas ausências ou faltas.

20- Garagens

1- *Encarregado geral de garagens* - Atende os clientes, ajusta contratos, regula o expediente geral, cobra e paga faturas, faz compras, orienta o movimento interno, fiscaliza o pessoal e substitui a empregador.

2- *Empregado de garagem* - Atende os clientes e anota o serviço a efetuar nas garagens e estações de serviço e cobra lavagens, lubrificações e mudanças de óleo. Procede à lavagem e lubrificação e mudança de óleos de veículos automóveis, desmontagem e montagem de pneumáticos, reparação de furos e é responsável

pela conservação do material que lhe está entregue, e bem assim zelar pelo bom aspeto e limpeza da sua ação. Quando maior de 18 anos faz a venda e o abastecimento de carburante e todos os demais produtos ligados à atividade, competindo-lhe ainda cuidar da limpeza das bombas e de todas as áreas por elas ocupadas. Quando maior de 21 anos a quem está confiada a vigilância das garagens, estações de serviço e das viaturas nelas recolhidas, bem como do material e máquinas.

21- Rodoviários

1- *Chefe de movimento* - Coordena o movimento de transportes subordinando-o aos diversos interesses setoriais. É o responsável pela manutenção e conservação das viaturas e controla dos consumos.

2- *Expedidor* - Orienta, dirige e coordena o setor de transportes, bem como os motoristas e demais trabalhadores ligados ao serviço.

3- *Motorista* - Conduz veículos automóveis, zela pela conservação do veículo e pela carga que transporta, orientando e colaborando na respetiva carga e descarga.

4- *Ajudante de motorista* - Acompanha o veículo, competindo-lhe auxiliar o motorista na manutenção da viatura; vigia e indica as manobras colaborando nas operações de carga e descarga.

22- Salas de bingo

1- *Chefe de sala* - Compete-lhe chefiar e controlar globalmente o funcionamento da sala, tomando as decisões relativas à marcha das várias operações de acordo com as normas técnicas de jogo do bingo e marcando o ritmo adequado das mesmas; será o responsável pelo correto funcionamento de todos os mecanismos, instalações e serviços e será ainda o superior hierárquico do pessoal de serviço na sala e o responsável pela escrita e contabilidade especial do jogo.

2- *Adjunto de chefe de sala* - Coadjuva o chefe de sala na execução das suas funções, sendo especialmente responsável pela fiscalização das bolas e cartões; contabilizará os cartões vendidos em cada jogada, determinando os quantitativos dos prémios; verificará os cartões premiados, do que informará em voz alta os jogadores; responderá individualmente aos pedidos de informação ou reclamações feitos pelos jogadores, registando tudo isto, assim como os incidentes que ocorram, em ata, que assinará e apresentará à assinatura do chefe de sala.

3- *Caixa fixo* - Tem a seu cargo a guarda dos cartões, entregando-os ordenadamente aos vendedores; recolherá o dinheiro obtido das vendas e pagará os prémios aos vencedores.

4- *Caixa auxiliar volante* - Realiza a venda direta dos cartões, podendo anunciar os números extraídos.

5- *Controlador de entradas* - Proceda à identificação dos frequentadores e venda dos bilhetes de ingresso, competindo-lhe ainda fiscalizar as entradas.

6- *Porteiro* - É responsável pela regularidade da entrada dos frequentadores nas salas, devendo exigir sempre a apresentação do bilhete de acesso, inutilizando-o e devolvendo-o ao frequentador, que deverá guardá-lo enquanto permanecer na sala de jogo do bingo, a fim de poder exibi-lo, se lhe for exigido; deverá, ainda o porteiro, quando haja dúvidas sobre a maioridade do frequentador, exigir-lhe a apresentação de documento de identidade.

23- Categorias diversas

1- *Diretor artístico* - Organiza e coordena as manifestações artísticas, espetáculos de music hall e musicais, assegurando a chefia e direção deste setor da empresa. Programa as manifestações artísticas, seleciona e contrata músicos, intérpretes e outros artistas. Dirige as montagens cénicas e os ensaios. Aconselha os artistas na seleção do repertório mais adequado ao equilíbrio do espetáculo. Dirige e orienta o pessoal técnico. É responsável pela manutenção e conservação de equipamentos de cena.

2- *Encarregado de jardins* - Coordena e dirige uma equipa de jardineiros, com quem colabora, sendo o responsável pela manutenção e conservação das áreas ajardinadas. Pode dirigir trabalhos de limpeza das zonas exteriores dos estabelecimentos e proceder a outras tarefas que lhe sejam atribuídas.

3- *Florista* - Ocupa-se dos arranjos florais nos estabelecimentos e nas lojas de flores onde existam.

4- *Jardineiro* - Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins, piscinas, arruamentos e demais zonas exteriores dos estabelecimentos.

5- *Vigilante de crianças sem funções pedagógicas* - Vigia e cuida das crianças em instalações apropriadas para o efeito.

6- *Bailarino* - Executa os passos, as figuras, as expressões e os encadeamentos de um bailado, como solista ou como um dos parceiros de baile ou membro de um grupo de dança em espetáculos realizados no estabelecimento.

- 7- *Cantor* - Canta árias de música popular como solista ou como membro de um grupo vocal.
 8- *Músico* - Toca como membro de uma banda, de uma orquestra de música popular ou num grupo musical.
 9- *Contra regra* - Reúne todos os objetos, adereços e móveis necessários à representação, distribuindo-os pelos artistas e colocando-os em cena e responsabiliza-se pela disciplina no palco.
 10- *Auxiliar de cena* - É responsável pelas manobras e demais tarefas que garantem a realização cénica dos espetáculos, eventos e galas.

Nota: Aos trabalhadores mais antigos ou com categoria profissional mais elevada, qualquer que seja o setor ou secção, cabe executar as tarefas mais especializadas da sua categoria profissional.

ANEXO V

Horário de trabalho

Firma/empregador: _____
 Sede: _____
 Nome do estabelecimento: _____
 Atividade: _____ NIPC: _____ CAE: _____
 Secções: _____
 Local: _____
 Abertura às _____ e encerramento às _____.
 IRCT aplicável à atividade.

Número de empregadores	Nome	Número da carteira profissional (*)	Categoria	Horário e descanso semanal						
				Domingo	2. ^a feira	3. ^a feira	4. ^a feira	5. ^a feira	6. ^a feira	Sábado
1										
2										
3										
4										
5										
6										
7										
8										

Letra de horário	Especificação de horário de	Refeições (**)	Observações
A			
B			
C			
D			
E			
F			
G			

_____, de _____ de 20__

Pela firma:,

ANEXO VI

Mapa de férias

Ano: _____.

Empresa: _____.

De harmonia com o disposto na lei publica-se o início e o termo do período de férias dos trabalhadores desta empresa.

Nomes dos trabalhadores	Data em que principiam as férias Mês/dia	Data em que terminam as férias Mês/dia	Total de dias úteis	Rúbrica do trabalhador

Nota: Este mapa deve estar afixado no local de trabalho entre 15 de abril e 31 de outubro.

Localidade, data _____.

Pela firma: _____.

Depositado em 10 de março de 2025, a fl. 90 do livro n.º 13, com o n.º 54/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outra

O presente acordo altera o contrato coletivo de trabalho celebrado entre a UMP e os Sindicatos outorgantes infra identificados, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2024, do qual passam a fazer parte integrante, com efeitos a 1 de janeiro de 2025, as seguintes cláusulas:

Cláusula 102.^a**Refeição ou subsídio de refeição**

(...)

2- Opcionalmente ao fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 6,00 €, por cada dia completo de trabalho.

(...)

Cláusula 164.^a**Cláusula de salvaguarda**

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objeto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2024.

ANEXO III

Tabela A - Geral**Remunerações mínimas**

Nível	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2025
A	1 400,00 €
B	1 350,00 €
C	1 300,00 €
D	1 270,00 €
E	
E.1	990,00 €
E.2	940,00 €
I	1 400,00 €
II	1 340,00 €

III	1 285,00 €
IV	1 255,00 €
V	1 200,00 €
VI	1 100,00 €
VII	1 050,00 €
VIII	1 035,00 €
IX	1 011,00 €
X	963,00 €
XI	933,00 €
XII	923,00 €
XIII	913,00 €
XIV	901,00 €
XV	895,00 €
XVI	889,00 €
XVII	883,00 €
XVIII	877,00 €
XIX	871,00 €

Tabela B - Educadores de infância**Remunerações mínimas**

Anos de serviço	Níveis de carreira	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2025
Do início do contrato até final do 4.º ano de serviço.	Nível 1	1 200,00 €
Do início do 5.º ano até ao final do 8.º ano de serviço.	Nível 2	1 330,00 €
Do início do 9.º ano até final do 12.º ano de serviço.	Nível 3	1 550,00 €
Do início do 13.º ano até final do 16.º ano de serviço.	Nível 4	1 590,00 €
Do início do 17.º ano até final do 20.º ano de serviço.	Nível 5	1 780,00 €
Do início do 21.º ano até final do 24.º de serviço.	Nível 6	1 925,00 €
Do início do 25.º ano até final do 27.º ano de serviço	Nível 7	2 110,00 €
Do início do 28.º ano até final do 31.º ano de serviço	Nível 8	2 265,00 €
Do início do 32.º ano até final do 33.º ano de serviço	Nível 9	2 415,00 €
Do início do 34.º ano até final do 36.º ano de serviço	Nível 10	2 620,00 €
Do início do 37.º ano ou mais de serviço.	Nível 11	2 720,00 €

Esmoriz, 7 de fevereiro de 2025.

Pela União das Mutualidades Portuguesas:

Luis Manuel Reis de Miranda.

Paulo Jorge Marcelino Teixeira.

Mandatários com poderes para o ato.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAE-ZN - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal não Docente da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAE Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

Jorge Manuel Carvalho Louro, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

Patrícia Jorge Braga Oliveira Enes Ribeiro, mandatária com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Paula Cristina Janeiro Castro, mandatária com poderes para o ato.

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

Manuel da Silva Braga, mandatário com poderes para o ato.

Depositado em 6 de março de 2025, a fl. 90 do livro n.º 13, com o n.º 49/2025, 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 coletivo entre a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA e outras e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023.

As administrações portuárias e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, alcançaram um acordo sobre as diversas matérias em discussão, designadamente quanto às cláusulas 1.^a, 2.^a, 11.^a-A, 20.^a, 21.^a, 24.^a, 26.^a, 27.^a-A, 28.^a, 29.^a, 32.^a, 34.^a, 35.^a, 36.^a e 38.^a

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência, revisão e denúnciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo coletivo de trabalho, doravante designado por acordo, obriga, por um lado, todas as administrações portuárias subscritoras a APA - Administração do Porto de Aveiro, SA, a APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA, a APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA, a APL - Administração do Porto de Lisboa, SA, a APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA e a APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA e, por outro lado, todos/as os/as trabalhadores/as ao seu serviço, representados/as pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, doravante designada por FECTRANS.

2- O presente acordo é aplicável em todo o território continental e abrange cerca de 60 trabalhadores/as que se encontram ao serviço das administrações portuárias referidas no número anterior.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente acordo tem efeitos retroativos a 23 de julho e vigorará por um período de dois anos.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior o acordo renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano.

Cláusula 3.^a**Revisão do acordo**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

Cláusula 4.^a**Denúncia do acordo**

(...)

CAPÍTULO II

Denúncia e cessação do contrato de trabalho

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

Cláusula 6.^a

Cessação do contrato de trabalho

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

CAPÍTULO III

Poder disciplinar

Cláusula 7.^a

Poder disciplinar

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

CAPÍTULO IV

Desempenho de funções diferentes

Cláusula 8.^a

Princípio geral

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

CAPÍTULO V

Admissão e evolução profissional

Cláusula 9.^a

Admissão de pessoal - Princípio geral

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

Cláusula 10.^a

Admissão de mestre de tráfego local, motorista marítimo e marinheiro

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

Cláusula 11.^a

Reativação de carreiras profissionais

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 11.^a-A

Serviço de pilotagem

(Nova cláusula)

O recrutamento e a atividade dos profissionais de pilotagem regular-se-ão conforme estipulado no Decreto-Lei n.º 48/2002, de 2 de março e na Portaria n.º 633/1999, de 11 de agosto e sucessivas alterações.

Cláusula 12.^a

Diferencial de carreira

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 13.^a

Critérios de reconversão

(...)

CAPÍTULO VI

Duração e cumprimento horário de trabalho

Cláusula 14.^a

Período normal de trabalho

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 15.^a

Modalidades de horário de trabalho

(...)

CAPÍTULO VII

RetribuiçõesClausula 16.^a**Retribuição - Princípios gerais**

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

Clausula 17.^a**Remuneração mensal**

(...)

Cláusula 18.^a**Retribuição das chefias que auferem pela carreira**

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 19.^a**Remuneração do trabalho extraordinário**

- 1- (...)
- 2- (...)
- a) (...);
- b) (...)

Cláusula 20.^a**Regime de isenção de horário de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nos números 52.º e 52.º-A da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro, com a redação dada pela Portaria n.º 1182/2004, de 14 de setembro, a atribuição do regime de isenção de horário de trabalho implica a celebração de acordo escrito com o/a trabalhador/a do qual conste:

- a) A modalidade do regime;
- b) O período de abrangência da isenção do horário de trabalho;
- c) A respetiva retribuição específica.

2- Nos serviços operacionais, a sujeição ao regime de isenção de horário de trabalho será na modalidade de observância do período normal de trabalho semanal e contempla os seguintes princípios:

- a) Sem prejuízo de outros horários a fixar por acordo com o sindicato, a flexibilização do cumprimento do horário de trabalho diário pode ocorrer num dos seguintes horários 8h00/17h00, 13h00/20h00 ou 17h00/24h00;
- b) A possibilidade de prolongar ou antecipar o respetivo horário de trabalho diário sem que tal implique o pagamento de trabalho extraordinário, dentro do período de abrangência do IHT;
- c) A compensação das horas de trabalho apuradas que ultrapassem o período normal de trabalho deverá ser concretizada no prazo de 120 dias, salvo se for acordado outro prazo com o/a trabalhador/a;
- d) Decorrido o prazo referido na alínea anterior, as horas não compensadas serão pagas.

3- O trabalho prestado em regime de isenção de horário de trabalho não é considerado trabalho noturno.

4- É permitida a existência de uma bolsa de cinco dias de descanso compensatório a utilizar por acordo entre o/a trabalhador/a e a respetiva administração portuária.

Cláusula 21.^a**Remunerações acessórias**

1- Os/as trabalhadores/as que em função da organização de trabalho em equipa, de acordo com a qual ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo (escala) e que, em razão dessa organização do trabalho, auferem subsídio de isenção de horário de trabalho, subsídio de trabalho aos sábados,

domingos e feriados, conjuntamente ou não com subsídio de turno e que venham a ser retirados/as daquele regime, por iniciativa das administrações portuárias, manterão o direito a receber as respetivas remunerações acessórias, nos termos do regulamentado no número 37.º, da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro.

2- A manutenção das remunerações acessórias, nos termos do número 1, da presente cláusula, bem como a manutenção do subsídio de turno, definida no número 37.º da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro, aplica-se igualmente quando ocorram alterações nas competências de gestão do serviço em causa, que impliquem que as referidas competências deixem de ser, em exclusivo, responsabilidade das administrações portuárias e sempre que esses/as trabalhadores/as sejam transferidos/as ou cedidos/as para as novas entidades.

3- No caso em que a indisponibilidade do/a trabalhador/a, a que se refere o número 37.º-7 da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro, resultar de causa que não lhe seja imputável ou de incumprimento por parte do empregador de normas legais ou convencionais, mantêm-se os direitos consagrados no número 37.º da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro, bem como os estabelecidos na presente cláusula.

4- A manutenção das remunerações acessórias previstas na presente cláusula, aplica-se ainda aos/às trabalhadores/as que por incapacidade para o normal exercício da sua função, devidamente comprovada por junta médica e relatório da medicina do trabalho, não possam continuar a trabalhar naquele regime.

5- O/A trabalhador/a abrangido pelo número 4 da presente cláusula mantém o valor das remunerações acessórias auferidas à data em que lhe for reconhecida a incapacidade, mantendo o direito à perceção dos respetivos montantes, não atualizáveis, enquanto durar esta situação.

Cláusula 22.ª

Trabalho noturno

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 23.ª

Abono para falhas

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 24.ª

Deslocações em serviço

1- O valor diário de ajudas de custo para deslocações em território nacional é de 70,00 € e para deslocações ao estrangeiro de 125,00 €, aplicando-se o regime jurídico do setor público empresarial, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Sempre que a deslocação implique alojamento do/a trabalhador/a, cabe à administração portuária assegurar o pagamento do alojamento e proporcionar, sempre que possível, o fornecimento desse serviço, tendo o/a trabalhador/a direito ao abono dos valores referidos no número anterior.

3- Sempre que a administração portuária não possa assegurar o fornecimento do alojamento, o/a trabalhador/a será reembolsado/a mediante apresentação de documento comprovativo da despesa.

4- O estabelecido na presente cláusula não prejudica os protocolos e regulamentos específicos estabelecidos com/pelas administrações portuárias nesta matéria, nos termos previstos no número 51 da Portaria n.º 1098/1999, de 21 de dezembro.

CAPÍTULO VIII

Regime de férias, faltas e licenças

Cláusula 25.ª

Duração do período de férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 26.^a

Tolerância de ponto

1- O trabalho prestado em dia de tolerância de ponto dá direito a que o/a trabalhador/a goze um dia de folga compensatória na semana seguinte, ou noutro dia a acordar com a administração portuária.

2- Na impossibilidade de gozo do dia de folga atrás referido, o/a trabalhador/a terá direito à remuneração, considerando-se o trabalho prestado como trabalho extraordinário.

3- Nos dias em que o/a trabalhador/a goze a folga compensatória por prestação de trabalho em dia de tolerância a que tem direito, não perderá o respetivo subsídio de alimentação, à semelhança das demais folgas compensatórias.

4- No caso de o dia de tolerância de ponto coincidir com dia(s) de férias previamente marcadas, o(a) trabalhador(a) terá direito a proceder à alteração das férias, de modo a poder usufruir do dia de tolerância de ponto, salvo se se tratar do período mínimo de férias obrigatório.

Cláusula 27.^a

Faltas justificadas/Subsídio de alimentação

(...)

Cláusula 27.^a-A

Formação profissional

(Nova cláusula)

1- As ações de formação profissional são consideradas tempo efetivo de trabalho, pelo que devem ocorrer, preferencialmente, durante os períodos de serviço, não devendo prejudicar a operacionalidade e bom funcionamento dos serviços.

2- Se a formação ocorrer em dias de folga, férias ou descanso semanal, por motivos de exigência imperiosa do funcionamento da empresa, tem o/a trabalhador/a direito ao respetivo gozo que deverá ocorrer em função do horário/ escala de serviço, até ao final do ano civil em curso. Em caso da impossibilidade deste gozo terá direito a uma compensação correspondente ao dobro da remuneração horária, por cada dia de formação.

Cláusula 28.^a

Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins e casamento

(Nova cláusula)

1- As faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins e de casamento são consideradas como trabalho efetivo e não determinam perda de remuneração, incluindo as remunerações acessórias a que o/a trabalhador/a tenha direito, com exceção do subsídio de refeição.

2- Nas faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins, os dias de descanso complementar, semanal e feriados, intercorrentes, não relevam para o cômputo destes dias de falta justificada.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Cláusula 29.^a

Prestações sociais

(Anterior cláusula 28.^a)

1- As administrações portuárias, sem prejuízo das especificidades de cada empresa, comprometem-se a avaliar a possibilidade de harmonizar, durante o período de vigência do presente acordo, a natureza dos apoios sociais concedidos aos/às trabalhadores/as.

2- A pedido do/a trabalhador/a pode a administração portuária, em caso de ausência superior a 30 dias seguidos, por motivo de doença, abonar uma compensação correspondente à remuneração perdida, durante o período de ausência e até ao limite de 90 dias por ano, passando a 180 dias ininterruptos, no caso de doença

incapacitante atestada por junta médica ou pela medicina do trabalho, e/ou durante todo o tempo em que se verificar o internamento.

3- A compensação correspondente à remuneração perdida poderá ser concedida ao/à trabalhador/a em caso de ausência para prestar assistência inadiável ou imprescindível a filho/a ou equiparado/a, cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum, e parente ou afim na linha reta ascendente, em caso de doença crónica, oncológica, acidente ou hospitalização, com o limite do período de ausência justificada, fixada por lei para cada caso, devendo, para efeitos de cálculo da compensação, ser apresentado o comprovativo exigido no número 5.

4- A pedido do(a) trabalhador(a) pode a administração portuária, nos casos em que os subsídios previstos na lei, para as situações de gozo de licença parental inicial, exclusiva ou partilhada, sejam inferiores a 100 % da remuneração de referência do(a) beneficiário(a), abonar uma compensação correspondente à diferença entre o valor pago pela entidade competente e a percentagem total (100 %), até um limite de 150 dias.

5- Para efeitos de cálculo da compensação referida nos números 2, 3 e 4, o(a) requerente terá de apresentar comprovativo do abono pago pelas entidades competentes correspondente ao período de ausência.

6- Tendo em vista o incentivo à utilização de transporte coletivo, bem como atingir metas ambientais e de descarbonização, assim como o cumprimento dos objetivos de sustentabilidade, nos seus três âmbitos, ambiental, social e económico, as administrações portuárias, a pedido do(a) interessado(a), comprometem-se a ressarcir ou suportar o valor da deslocação em transporte coletivo ao/à trabalhador/a, em condições a definir por cada administração portuária.

Cláusula 30.^a

Descanso adicional

(Anterior cláusula 29.^a)

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

Cláusula 31.^a

Harmonização de regulamentação

(Anterior cláusula 30.^a)

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 32.^a

Subsídio de alimentação

(Anterior cláusula 31.^a)

1- Todos os/as trabalhadores/as terão direito a um subsídio diário, para alimentação, no valor de 12,00 € (doze euros).

2- O previsto no número anterior não prejudica a competência das administrações portuárias de atualizarem o valor do subsídio de alimentação.

Cláusula 33.^a

Manutenção do seguro de saúde

(Anterior cláusula 32.^a)

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 34.^a**Concessão de dia de aniversário****(Anterior cláusula 33.^a)**

1- É concedida tolerância de ponto no dia de aniversário do/a trabalhador/a, desde que coincida com dia de trabalho, devendo ser gozada no próprio dia.

2- Caso o dia de aniversário referido no número anterior, coincida com dia feriado, a tolerância de ponto deverá ser gozada no primeiro dia útil subsequente.

3- Se por razões de serviço a tolerância de ponto não puder ser gozada no dia de aniversário do/a trabalhador/a, deve a mesma ser usufruída em dia a acordar entre o/a trabalhador/a e o serviço, prescrevendo nos 30 dias subsequentes ao dia de aniversário se a impossibilidade for imputável ao/a trabalhador/a, não havendo lugar a qualquer compensação remuneratória.

4- O gozo deste dia não implica desconto de subsídio de alimentação.

Cláusula 35.^a**Aposentação/reforma****(Anterior cláusula 34.^a)**

As administrações portuárias e a FECTRANS comprometem-se a desenvolver esforços no sentido de acordar num programa comum relativo a regras de aposentação/reforma de trabalhadores/as das administrações portuárias, que atenda ao particular desgaste e elevado nível de risco das profissões deste setor de atividade.

Cláusula 36.^a**Seguro de vida****(Nova cláusula)**

Tendo em consideração o elevado nível de risco inerente à atividade profissional, as administrações portuárias asseguram um seguro de vida ao pessoal técnico de pilotagem e a todos(as) os(as) outros(as) trabalhadores marítimos, bem como aos(às) trabalhadores(as) que não estando integrados(as) em carreiras de marítimos, exerçam funções dessa natureza com carácter de regularidade.

Cláusula 37.^a**Cláusula transitória****(Anterior cláusula 35.^a)**

(...)

Cláusula 38.^a**Cláusula transitória 2****(Nova cláusula)**

1- As administrações portuárias, em cumprimento com a Lei n.º 2/2011, de 9 de fevereiro, procederão no prazo de um ano, a contar da entrada em vigor desta revisão do ACT, ao levantamento dos edifícios, instalações e equipamentos onde se verifique a presença de amianto a fim de assegurar que as condições de trabalho não representam risco para a segurança e saúde dos seus trabalhadores e outros utilizadores desses edifícios, instalações ou equipamentos.

2- Os/As representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (onde existam) e as organizações sindicais signatárias serão informadas regularmente no decurso desse levantamento, bem como das suas conclusões e medidas propostas.

Lisboa, 4 de dezembro de 2024.

Pela APDL - Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, SA:

Eng.º *João Pedro Moura Castro Neves*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário(a) com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 19 de dezembro de 2024.

Pela APA - Administração do Porto de Aveiro, SA:

Dr. *Eduardo Elísio Silva Peralta Feio*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 9 de janeiro de 2025.

Pela APFF - Administração do Porto da Figueira da Foz, SA:

Dr. *Eduardo Elísio Silva Peralta Feio*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 9 de janeiro de 2025.

Pela APL - Administração do Porto de Lisboa, SA:

Dr.^a *Carla Maria Lamego Ribeiro*, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatária com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 12 de dezembro de 2024.

Pela APSS - Administração dos Portos de Setúbal e Sesimbra, SA:

Dr.^a *Carla Maria Lamego Ribeiro*, na qualidade de vogal do conselho de administração e mandatária com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 19 de dezembro de 2024.

Pela APS - Administração dos Portos de Sines e do Algarve, SA:

Eng.^o *José Luís de Azevedo Cacho*, na qualidade de presidente do conselho de administração e mandatário com poderes delegados pelo conselho de administração em reunião de 13 de dezembro de 2024.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

Aristides Manuel Rolo Bicho, na qualidade de mandatário.

Eduardo Manuel Nogueira Chagas, na qualidade de mandatário.

Renato José Fernandes Penas, na qualidade de mandatário.

Carlos Manuel da Palma Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Elísio António Conceição Alves, na qualidade de mandatário.

Declaração

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 6 de março de 2025, a fl. 90 do livro n.º 13, com o n.º 48/2025, 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 coletivo entre a AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.da e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo coletivo de trabalho entre a AVEIPOINT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro L.da e outras e o Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro - S2013TTPA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2013, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2014, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2017, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2023 (adiante designado abreviadamente por ACT).

Artigo 1.º

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

ANEXO II

Condições retributivas

Cláusula 1.ª

Remuneração base mensal

1- A retribuição base mensal do trabalho normal a que se refere a cláusula 26.ª do ACT é, para cada uma das categorias profissionais, a seguinte:

- a) Encarregado geral - 1783,72 €;
 - b) Chefe de conferentes - 1750,38 €;
 - c) Trabalhador de base:
 - Nível I - 1667,03 €;
 - Nível II - 1500,32 €;
 - Nível III - 1333,63 €;
 - Nível IV - 1140,69 €;
 - Nível V - 923,41 €;
 - Nível VI - 843,78 €;
 - d) Trabalhador indiferenciado - 843,78 €.
- 2- (Mantém-se a redação.)

Cláusula 2.ª

Subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho

O valor do subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho a que se refere a cláusula 27.ª do ACT é de 311,18 € mensais.

Cláusula 3.^a**Remuneração do trabalho suplementar**

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

Dias úteis									
Período	Enc. geral chefe confer.	Enc. estiva conferente	Trabalhador de base						Trab. indifer.
			I	II	III	IV	V	VI	
17h00/20h00	31,89 €	31,27 €	30,37 €	27,80 €	25,25 €	22,17 €	18,84 €	17,17 €	17,17 €
17h00/24h00	65,46 €	64,21 €	62,35 €	57,09 €	51,83 €	45,54 €	38,69 €	35,26 €	35,26 €
0h00/3h00	46,45 €	45,56 €	44,25 €	40,52 €	36,79 €	32,32 €	27,45 €	25,03 €	25,03 €
0h00/7h00	85,55 €	83,91 €	81,48 €	74,60 €	67,74 €	59,51 €	50,57 €	45,65 €	45,65 €
12h00/13h00	21,40 €	20,99 €	20,37 €	18,67 €	16,80 €	14,79 €	13,32 €	11,98 €	11,98 €
20h00/21h00	28,98 €	28,41 €	27,59 €	25,27 €	22,75 €	20,00 €	18,02 €	16,21 €	16,21 €
3h00/4h00	42,75 €	41,94 €	40,73 €	37,29 €	33,57 €	29,53 €	26,57 €	23,91 €	23,91 €
7h00/8h00	21,46 €	21,05 €	20,44 €	18,72 €	16,86 €	14,83 €	13,36 €	12,01 €	12,01 €

Sábados/domingos/feriados									
Período	Enc. geral chefe confer.	Enc. estiva conferente	Trabalhador de base						Trab. indifer.
			I	II	III	IV	V	VI	
8h00/12h00	71,61 €	70,23 €	68,19 €	62,45 €	56,70 €	49,81 €	42,31 €	38,58 €	38,58 €
8h00/17h00	107,45 €	105,40 €	102,33 €	93,71 €	85,09 €	74,74 €	63,51 €	57,88 €	57,88 €
17h00/20h00	71,97 €	70,59 €	68,53 €	62,76 €	56,99 €	50,06 €	42,53 €	38,77 €	38,77 €
17h00/24h00	143,78 €	141,05 €	136,94 €	125,39 €	113,85 €	100,01 €	84,97 €	77,46 €	77,46 €
0h00/3h00	112,73 €	110,58 €	107,36 €	98,31 €	89,27 €	78,42 €	66,62 €	60,73 €	60,73 €
0h00/7h00	172,75 €	169,47 €	164,53 €	150,66 €	136,80 €	120,17 €	102,10 €	93,06 €	93,06 €
12h00/13h00	49,69 €	48,74 €	47,32 €	43,34 €	39,00 €	34,32 €	30,88 €	27,80 €	27,80 €
20h00/21h00	66,61 €	65,34 €	63,43 €	58,12 €	52,30 €	46,01 €	41,41 €	37,27 €	37,27 €
3h00/4h00	86,48 €	84,82 €	82,35 €	75,44 €	67,89 €	59,73 €	53,74 €	48,38 €	48,38 €
7h00/8h00	43,27 €	42,45 €	41,21 €	37,74 €	33,98 €	29,89 €	26,90 €	24,20 €	24,20 €

Cláusula 4.^a**Subsídio de alimentação**

O valor do subsídio de alimentação a que se refere a cláusula 30.^a do ACT é de 10,62 € por cada dia, período ou prolongamento de período em que seja devido.

Declaração

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

Mais se declara que a atualização agora acordada das cláusulas de expressão pecuniária, no que respeita à retribuição base mensal do trabalho normal, ao subsídio de mobilidade do período normal diário de trabalho, ao subsídio de alimentação, ao subsídio de função e aos proporcionais do subsídio de férias e do subsídio de Natal, produz efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

Gafanha da Nazaré, 25 de setembro de 2024.

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

Carlos Alberto Caldas Simões, na qualidade de mandatário com poderes para o efeito.

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

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

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

Carlos Alberto Caldas Simões, na qualidade de presidente da direção.

Diogo Vaz Marecos, na qualidade de vogal da direção.

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

Pelo Sindicato 2013 dos Trabalhadores dos Terminais Portuários de Aveiro:

João Paulo Conde Rodrigues, presidente da direção e por esta mandatado com poderes para o efeito.

Orlando Miguel Jesus Pimentel, vice-presidente da direção e por esta mandatado com poderes para o efeito.

Depositado em 10 de março de 2025, a fl. 90 do livro n.º 13, com o n.º 53/2025, 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 coletivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outros - Alteração salarial e outras

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 (então subscrito pela FEBASE - Federação do Setor Financeiro em representação dos sindicatos ora subscritores), com revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2019 (apenas com o Mais Sindicato e o SBC), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019 (apenas com o SBN) no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021 (com publicações autónomas do Mais Sindicato e SBC e do SBN, ambas com texto consolidado) no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022 (apenas com o SBN) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2022 (apenas com o Mais Sindicato e o SBC).

Lisboa, 22 de janeiro de 2025.

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, o SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do ACT do setor bancário, celebrado entre as mesmas instituições e sindicatos (então representados pela FEBASE - Federação do Setor Financeiro), cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, com revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2019 (apenas com o Mais Sindicato e o SBC), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2019 (apenas com o SBN) no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021 (com publicações autónomas do Mais Sindicato e SBC e do SBN, ambas com texto consolidado) no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022 (apenas com o SBN) e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2022 (apenas com o Mais Sindicato e o SBC), o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.^a**Âmbito pessoal**

1- (*Igual.*)

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 18 empregadores e 6704 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (*Igual.*)

4- (*Igual.*)

Cláusula 15.^a**Contrato de trabalho a termo**

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de ne-

cessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

3- A instituição deve comunicar ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação, dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- (*Igual;*)

a) (*Igual;*)

b) (*Igual;*)

c) (*Igual;*)

d) (*Igual;*)

e) (*Igual;*)

f) (*Igual;*)

g) (*Igual;*)

h) (*Igual;*)

i) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea i) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na lei, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

3- A violação do disposto no número 1 constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

Cláusula 52.^a

Tipos de faltas

1- (*Igual.*)

2- (*Igual;*)

a) (*Igual;*)

b) (*Igual;*)

c) (*Igual;*)

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) (*Igual;*)

g) (*Igual;*)

h) (*Igual;*)

i) (*Igual;*)

j) (*Igual;*)

k) (*Igual;*)

l) (*Igual;*)

m) (*Igual;*)

n) A motivada por luto gestacional, nos termos do disposto na lei.

3- (*Igual.*)

a) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos, madrastas, sogros e sogras, genros e noras);

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

- 4- (*Igual.*)
- 5- (*Igual.*)
- 6- (*Igual.*)
- 7- (*Igual.*)
- 8- (*Igual.*)

Cláusula 78.^a**Poder disciplinar**

- 1- (*Igual.*)
- 2- (*Igual.*)

3- Sempre que os factos imputados ao arguido não indiciem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da cláusula 80.^a

4- Sob pena de nulidade, a transação pressupõe o conhecimento integral dos autos por parte do arguido e tem de constar de documento escrito, assinado por representante da instituição com poderes bastantes e, pessoalmente pelo arguido, obrigatoriamente assistido por advogado.

5- A transação referida no número anterior determina o encerramento definitivo dos autos.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2023

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

- a)* Grupos A e B - 938,75 euros;
- b)* Grupo C - 760,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
	Ano de 2023
18	2 974,64
17	2 689,73
16	2 502,43
15	2 305,40
14	2 109,27
13	1 914,34
12	1 757,45
11	1 618,87
10	1 447,98
9	1 331,76
8	1 206,45
7	1 116,47
6	1 060,94
5	938,75
4	814,88
3	760,00
2	760,00
1	760,00

- 3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea *b*): 0,133 euros.
 4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 21,12 euros.
 5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 44,80 euros.
 6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 147,80 euros.
 7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 10,97 euros.
 8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea *b*): 0,53 euros.
 9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 162 187,30 euros.
 10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 162 187,30 euros.
 11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 849,42 euros.
 12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 27,54 euros.
 13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):
a) 1.º ciclo do ensino básico - 30,60 euros;
b) 2.º ciclo do ensino básico - 43,24 euros;
c) 3.º ciclo do ensino básico - 53,73 euros;
d) Ensino secundário - 65,27 euros;
e) Ensino superior - 74,78 euros.
 14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 200 000,00 euros.

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2024

- 1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):
a) Grupos A e B - 966,91 euros;
b) Grupo C - 820,00 euros.
 2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
	Ano de 2024
18	3 063,88
17	2 770,42
16	2 577,50
15	2 374,56
14	2 172,55
13	1 971,77
12	1 810,17
11	1 667,44
10	1 491,42
9	1 371,71
8	1 242,64
7	1 149,96
6	1 092,77
5	966,91
4	839,33
3	820,00
2	820,00
1	820,00

- 3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea *b*): 0,137 euros.
 4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 21,75 euros.
 5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 46,14 euros.
 6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 152,23 euros.

- 7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 11,30 euros.
 8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea b)): 0,55 euros.
 9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 167 052,92 euros.
 10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 167 052,92 euros.
 11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 874,90 euros.
 12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 28,37 euros.
 13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):
 a) 1.º ciclo do ensino básico - 31,52 euros;
 b) 2.º ciclo do ensino básico - 44,54 euros;
 c) 3.º ciclo do ensino básico - 55,34 euros;
 d) Ensino secundário - 67,23 euros;
 e) Ensino superior - 77,02 euros.
 14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 206 000,00 euros.

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2025

- 1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):
 a) Grupos A e B - 991,08 euros;
 b) Grupo C - 870,00 euros.
 2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
	Ano de 2025
18	3 140,48
17	2 839,68
16	2 641,94
15	2 433,92
14	2 226,86
13	2 021,06
12	1 855,42
11	1 709,13
10	1 528,71
9	1 406,00
8	1 273,71
7	1 178,71
6	1 120,09
5	991,08
4	870,00
3	870,00
2	870,00
1	870,00

- 3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea b)): 0,140 euros.
 4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 22,29 euros.
 5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 47,29 euros.
 6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 156,04 euros.
 7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 11,60 euros.
 8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea b)): 0,56 euros.
 9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 171 229,24 euros.
 10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 171 229,24 euros.

- 11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 896,77 euros.
 12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 29,08 euros.
 13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):
 a) 1.º ciclo do ensino básico - 32,31 euros;
 b) 2.º ciclo do ensino básico - 45,65 euros;
 c) 3.º ciclo do ensino básico - 56,72 euros;
 d) Ensino secundário - 68,91 euros;
 e) Ensino superior - 78,95 euros.
 14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 250 000,00 euros.

ANEXO III

Ajudas de custo para 2023

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	54,50	35,42	16,34
	Parcial	27,24	8,18	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	34,29	17,15	0,00
	Parcial	17,15	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	130,76	81,72	32,69
	Parcial	65,38	16,34	0,00

Ajudas de custo para 2024

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	56,14	36,48	16,83
	Parcial	28,06	8,43	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	35,32	17,66	0,00
	Parcial	17,66	0,00	0,00

No estrangeiro	Total	134,68	84,17	33,67
	Parcial	67,34	16,83	0,00

Ajudas de custo para 2025

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	57,54	37,39	17,25
	Parcial	28,76	8,64	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	36,20	18,10	0,00
	Parcial	18,10	0	0,00
No estrangeiro	Total	138,05	86,27	34,51
	Parcial	69,02	17,25	0,00

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões para 2023

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 560,30 €	1 189,85 €
17	2 310,40 €	1 075,89 €
16	2 133,05 €	1 000,98 €
15	1 967,28 €	922,15 €
14	1 802,68 €	843,71 €
13	1 647,49 €	765,73 €
12	1 527,55 €	760,00 €
11	1 421,05 €	760,00 €
10	1 286,67 €	760,00 €
9	1 184,23 €	760,00 €
8	1 072,82 €	760,00 €
7	995,72 €	760,00 €
6	951,05 €	760,00 €
5	852,17 €	760,00 €
4	760,00 €	760,00 €
3	760,00 €	760,00 €

2	760,00 €	760,00 €
1	760,00 €	760,00 €

Valores das mensalidades de pensões para 2024

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 637,11 €	1 225,55 €
17	2 379,71 €	1 108,17 €
16	2 197,04 €	1 031,01 €
15	2 026,30 €	949,81 €
14	1 856,76 €	869,02 €
13	1 696,91 €	820,00 €
12	1 573,38 €	820,00 €
11	1 463,68 €	820,00 €
10	1 325,27 €	820,00 €
9	1 219,76 €	820,00 €
8	1 105,00 €	820,00 €
7	1 025,59 €	820,00 €
6	979,58 €	820,00 €
5	877,74 €	820,00 €
4	820,00 €	820,00 €
3	820,00 €	820,00 €
2	820,00 €	820,00 €
1	820,00 €	820,00 €

Valores das mensalidades de pensões para 2025

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 703,04 €	1 256,19 €
17	2 439,20 €	1 135,87 €
16	2 251,97 €	1 056,78 €
15	2 076,96 €	973,57 €
14	1 903,18 €	890,74 €
13	1 739,33 €	870,00 €
12	1 612,71 €	870,00 €
11	1 500,27 €	870,00 €
10	1 358,40 €	870,00 €
9	1 250,25 €	870,00 €
8	1 132,63 €	870,00 €
7	1 051,23 €	870,00 €
6	1 004,07 €	870,00 €
5	899,68 €	870,00 €

4	870,00 €	870,00 €
3	870,00 €	870,00 €
2	870,00 €	870,00 €
1	870,00 €	870,00 €

Mensalidades mínimas de reforma para 2023

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.^a número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
814,88 €	760,00 €	760,00 €	760,00 €

Mensalidades mínimas de reforma para 2024

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.^a número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
839,33 €	820,00 €	820,00 €	820,00 €

Mensalidades mínimas de reforma para 2025

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.^a número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
870,00 €	870,00 €	870,00 €	870,00 €

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS para 2023

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	137,10
Por cada reformado	94,80
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	41,03
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	21,44
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	20,57

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Contribuições para o SAMS para 2024

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	141,21
Por cada reformado	97,64
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	42,26
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	22,08
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	21,19

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Contribuições para o SAMS para 2025

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	144,74
Por cada reformado	100,08
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	43,32
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	22,63
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	21,72

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Pelo Banco de Portugal (apenas no âmbito de representação do Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, conforme declaração anexa):

Ricardo Simões Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo BNP Paribas e BNP Paribas Lease Group SA:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco Santander Totta, SA:

Natália Maria Ribeiro Ramos, na qualidade de mandatária.

Pelo Banco BPI, SA e BPI - Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Fundos de Investimento Mobiliário, SA:

Mafalda Sofia Correia de Barros,

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Caixabank, SA (Sucursal em Portugal):

Mafalda Sofia Correia de Barros,

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Novo Banco, SA, GNB - Gestão de Ativos, Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA, e Novo Banco dos Açores, SA:

António Amado Marques, na qualidade de mandatário.

Pelo Haitong Bank, SA:

António Bustorff de Castro Caldas, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, Sucursal em Portugal, e IBVSOURCE - Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia,

Natália Maria Ribeiro Ramos.

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Banco do Brasil AG - Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira de Sarávia, na qualidade de mandatária.

Pelo Banco Credibom SA:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo Bankinter, SA - Sucursal em Portugal:

Marisa Cristina Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Pelo Abanca Corporación Bancaria, SA, Sucursal em Portugal:

Maria Carmo Pereira Rebelo, na qualidade de mandatária.

Pelo Barclays Bank Ireland Public Limited Company - Sucursal em Portugal, que subscreve o acordo coletivo de trabalho para o setor bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, bem como as subsequentes alterações ao mesmo que foram assinadas pelos Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO, do SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias e do SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro ou, em representação deste, pela FEBASE - Federação do Setor Financeiro, e outorga a presente revisão do mesmo acordo coletivo de trabalho, todos sem aplicação das disposições relativas às matérias que eram objeto das ressalvas formuladas pelo Barclays Bank, PLC - Sucursal em Portugal (consolidadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011), conforme previsto na cláusula 123.ª, número 2.

André Pestana Nascimento, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

Cristina Maria Damião de Jesus,

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias:

Gentil Reboleira Louro,

João Miguel da Silva Lopes.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

José Manuel Alves Guerra da Fonseca,

Cláudia Marina Moreira Silva.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Depositado em 11 de março de 2025, a fl. 91 do livro n.º 13, com o n.º 57/2025, 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 coletivo entre várias instituições de crédito e o Sindicato Independente da Banca -
Alteração salarial e outras e texto consolidado**

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016 e cuja quarta revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2024.

Lisboa, 22 de janeiro de 2025.

Entre as instituições de crédito e as sociedades financeiras e Sindicato Independente da Banca, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do ACT do setor bancário, celebrado entre as mesmas instituições e sindicato (então representado pela FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca), cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2020, n.º 9, de 8 de março de 2021, n.º 27, de 22 de julho de 2022, e n.º 13, de 8 de abril de 2024, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

(...)

Cláusula 2.^a**Âmbito pessoal**

1- O presente acordo é vertical e aplica-se às instituições de crédito, sociedades financeiras e outras entidades públicas ou privadas, do setor bancário, que o subscrevam (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Independente da Banca e doravante designado por sindicato.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 17 empregadores e 1164 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- *(Iguar.)*

4- *(Iguar.)*

Cláusula 5.^a**Interpretação e integração do acordo**

1- *(Iguar.)*

2- A comissão é composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelo sindicato signatário e outros dois pelas instituições.

3- *(Iguar.)*

4- *(Iguar.)*

5- *(Iguar.)*

6- *(Iguar.)*

7- *(Iguar.)*

- 8- *(Iguar.)*
- 9- *(Iguar.)*
- 10- *(Iguar.)*
- 11- *(Iguar.)*

Cláusula 7.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários do sindicato ou em comissão sindical ou intersindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizado:

- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*
- c) *(Iguar.)*
- d) *(Iguar.)*
- e) *(Iguar.)*
- f) *(Iguar.)*
- g) *(Iguar.)*
- h) *(Iguar.)*

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo, inscritos no sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a instituição, o sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea *k*) do número 2 da cláusula 52.^a

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, da direção do sindicato.

- 6- *(Iguar.)*
- 7- *(Iguar.)*
- 8- *(Iguar.)*
- 9- *(Iguar.)*
- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*
- 10- *(Iguar.)*
- a) *(Iguar.)*
- b) *(Iguar.)*
- c) *(Iguar.)*
- d) *(Iguar.)*
- 11- *(Iguar.)*
- 12- *(Iguar.)*

13- Em caso de integração, independentemente da forma jurídica, de sindicatos noutros sindicatos, os dirigentes eleitos em sindicato subscritor do presente ACT mantêm os direitos nele consagrados, até à tomada de posse de novos dirigentes.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

- 1- *(Iguar.)*
- 2- *(Iguar.)*
- 3- *(Iguar.)*

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar, em suporte informático, ao sindicato respetivo os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder

à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a instituição.

5- (*Igual.*)

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

3- A instituição deve comunicar ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação, dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

c) (*Igual.*)

d) (*Igual.*)

e) (*Igual.*)

f) (*Igual.*)

g) (*Igual.*)

h) (*Igual.*)

i) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea i) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na lei, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

3- A violação do disposto no número 1 constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

Cláusula 52.^a

Tipos de faltas

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

a) (*Igual.*)

b) (*Igual.*)

c) (*Igual.*)

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) (*Igual.*)

g) (*Igual.*)

h) (*Igual.*)

i) (*Igual.*)

j) (*Igual.*)

k) (*Igual.*)

l) (*Igual.*)

m) (*Igual.*)

n) A motivada por luto gestacional, nos termos do disposto na lei.

3- (*Igual.*)

a) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos, madrastas, sogros e sogras, genros e noras);

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- (*Igual.*)

5- (*Igual.*)

6- (*Igual.*)

7- (*Igual.*)

8- (*Igual.*)

Cláusula 72.^a

Subsídio de refeição

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço do sindicato, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 78.^a

Poder disciplinar

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- Sempre que os factos imputados ao arguido não indiciem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas a) a e) do número 1 da cláusula 80.^a

4- Sob pena de nulidade, a transação pressupõe o conhecimento integral dos autos por parte do arguido e tem de constar de documento escrito, assinado por representante da instituição com poderes bastantes e, pessoalmente pelo arguido, obrigatoriamente assistido por advogado.

5- A transação referida no número anterior determina o encerramento definitivo dos autos.

Cláusula 110.^a

Beneficiários

1- (*Igual.:*)

a) (*Igual.:*)

b) (*Igual.:*)

c) (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- (*Igual.*)

4- (*Igual.*)

5- (*Igual.*)

6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com o sindicato subscritor do presente acordo.

7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respetivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do setor bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com o sindicato subscritor do presente acordo.

8- (*Igual.*)

- 9- (*Igual*);
- a) (*Igual*);
- b) (*Igual*);
- c) (*Igual*);
- d) (*Igual*);
- e) (*Igual*);
- f) (*Igual*).
- 10- (*Igual*);
- a) (*Igual*);
- b) (*Igual*);
- c) (*Igual*).
- 11- (*Igual*).
- 12- (*Igual*).

Cláusula 115.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores do Banco Santander Totta, SA, transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, ficarão abrangidos e ser-lhes-á exclusivamente aplicável o regime de Segurança Social previsto nas cláusulas 12.^a a 16.^a, 18.^a e 19.^a do acordo de empresa celebrado entre o sindicato subscritor do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, com as alterações previstas na cláusula seguinte.

2- (*Igual*.)

Cláusula 116.^a

Contribuição extraordinária

1- A contribuição extraordinária prevista nos números 6 a 10 da cláusula 15.^a do acordo de empresa celebrado entre o sindicato subscritor do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, será devida e calculada, a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, nos termos dos números seguintes.

2- (*Igual*.)

3- (*Igual*.)

4- (*Igual*.)

Cláusula 117.^a

Fim da aplicação do acordo de empresa do BANIF

O acordo de empresa celebrado entre o sindicato subscritor do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, deixará de ser aplicável aos trabalhadores do Banco Santander Totta, SA transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, ressalvados os regimes previstos nas cláusulas 115.^a e 116.^a anteriores.

Cláusula 125.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e o sindicato representado podem ser efetuados em suporte informático.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2024

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 966,91 euros;

b) Grupo C - 820,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
	Ano de 2024
18	3 063,88
17	2 770,42
16	2 577,50
15	2 374,56
14	2 172,55
13	1 971,77
12	1 810,17
11	1 667,44
10	1 491,42
9	1 371,71
8	1 242,64
7	1 149,96
6	1 092,77
5	966,91
4	839,33
3	820,00
2	820,00
1	820,00

3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea *b)*): 0,137 euros.

4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 21,75 euros.

5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 46,14 euros.

6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 152,23 euros.

7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 11,30 euros.

8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea *b)*): 0,55 euros.

9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 167 052,92 euros.

10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 167 052,92 euros.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 874,90 euros.

12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 28,37 euros.

13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 31,52 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 44,54 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 55,34 euros;

d) Ensino secundário - 67,23 euros;

e) Ensino superior - 77,02 euros.

14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 206 000,00 euros.

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2025

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 991,08 euros;

b) Grupo C - 870,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
	Ano de 2025
18	3 140,48
17	2 839,68
16	2 641,94
15	2 433,92
14	2 226,86
13	2 021,06
12	1 855,42
11	1 709,13
10	1 528,71
9	1 406,00
8	1 273,71
7	1 178,71
6	1 120,09
5	991,08
4	870,00
3	870,00
2	870,00
1	870,00

3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea b): 0,14 euros.

4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 22,29 euros.

5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 47,29 euros.

6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 156,04 euros.

7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 11,60 euros.

8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea b): 0,56 euros.

9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 171 229,24 euros.

10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 171 229,24 euros.

11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 896,77 euros.

12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 29,08 euros.

13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):

a) 1.º ciclo do ensino básico - 32,31 euros;

b) 2.º ciclo do ensino básico - 45,65 euros;

c) 3.º ciclo do ensino básico - 56,72 euros;

d) Ensino secundário - 68,91 euros;

e) Ensino superior - 78,95 euros.

14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 250 000,00 euros.

ANEXO III

Ajudas de custo para 2024

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	56,14	36,48	16,83
	Parcial	28,06	8,43	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	35,32	17,66	0,00
	Parcial	17,66	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	134,68	84,17	33,67
	Parcial	67,34	16,83	0,00

Ajudas de custo para 2025

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	57,54	37,39	17,25
	Parcial	28,76	8,64	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	36,20	18,10	0,00
	Parcial	18,10	0,00	0,00
No estrangeiro	Total	138,05	86,27	34,51
	Parcial	69,02	17,25	0,00

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões para 2024

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 637,11 €	1 225,55 €
17	2 379,71 €	1 108,17 €
16	2 197,04 €	1 031,01 €
15	2 026,30 €	949,81 €
14	1 856,76 €	869,02 €
13	1 696,91 €	820,00 €
12	1 573,38 €	820,00 €
11	1 463,68 €	820,00 €
10	1 325,27 €	820,00 €
9	1 219,76 €	820,00 €
8	1 105,00 €	820,00 €
7	1 025,59 €	820,00 €
6	979,58 €	820,00 €
5	877,74 €	820,00 €
4	820,00 €	820,00 €
3	820,00 €	820,00 €
2	820,00 €	820,00 €
1	820,00 €	820,00 €

Valores das mensalidades de pensões para 2025

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 703,04 €	1 256,19 €
17	2 439,20 €	1 135,87 €
16	2 251,97 €	1 056,78 €
15	2 076,96 €	973,57 €
14	1 903,18 €	890,74 €
13	1 739,33 €	870,00 €
12	1 612,71 €	870,00 €
11	1 500,27 €	870,00 €
10	1 358,40 €	870,00 €
9	1 250,25 €	870,00 €
8	1 132,63 €	870,00 €
7	1 051,23 €	870,00 €
6	1 004,07 €	870,00 €
5	899,68 €	870,00 €

4	870,00 €	870,00 €
3	870,00 €	870,00 €
2	870,00 €	870,00 €
1	870,00 €	870,00 €

Mensalidades mínimas de reforma para 2024

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.^a número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
839,33 €	820,00 €	820,00 €	820,00 €

Mensalidades mínimas de reforma para 2025

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.^a número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Continuo/porteiro e motorista	Auxiliar
870,00 €	870,00 €	870,00 €	870,00 €

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS para 2024

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	141,21
Por cada reformado	97,64
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	42,26
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	22,08
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	21,19

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Contribuições para o SAMS para 2025

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.^a (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	144,74
Por cada reformado	100,08
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	43,32
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	22,63
Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	21,72

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Pelo BNP Paribas e BNP Paribas Lease Group, SA:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco Santander Totta, SA:

Natália Maria Ribeiro Ramos, na qualidade de mandatária.

Pelo Banco BPI, SA e BPI Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Mafalda Sofia Correia de Barros,

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Caixabank, SA (Sucursal em Portugal):

Mafalda Sofia Correia de Barros,

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Novo Banco, SA, GNB - Gestão de Ativos, Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA, e Novo Banco dos Açores, SA:

António Amado Marques, na qualidade de mandatário.

Pelo Haitong Bank, SA:

António Bustorff de Castro Caldas, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, Sucursal em Portugal e IBVSOURCE Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia,

Natália Maria Ribeiro Ramos.

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Banco do Brasil AG - Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira de Sarávia, na qualidade de mandatária.

Pelo Banco Credibom, SA:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo Bankinter, SA - Sucursal em Portugal:

Marisa Cristina Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Pelo Abanca Corporación Bancaria, SA, Sucursal em Portugal:

Maria Carmo Pereira Rebelo, na qualidade de mandatária.

Pelo Barclays Bank Ireland Public Limited Company - Sucursal em Portugal, que subscreve o acordo coletivo de trabalho para o setor bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, bem como as subsequentes alterações ao mesmo que foram assinadas pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários ou, em representação deste, pela FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, e outorga a presente revisão do mesmo acordo coletivo de trabalho, todos sem aplicação das disposições relativas às matérias que eram objeto das ressalvas formuladas pelo Barclays Bank, PLC - Sucursal em Portugal (consolidadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011), conforme previsto na cláusula 121.ª, número 2.

André Pestana Nascimento, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, presidente da direção.

Paulo Jorge Marques Carreira, vice-presidente da direção.

Lisboa, 22 de janeiro de 2025.

ANEXO

Texto consolidado

TÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito geográfico

O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por acordo, aplica-se em todo o território português.

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- O presente acordo é vertical e aplica-se às instituições de crédito, sociedades financeiras e outras entidades públicas ou privadas, do setor bancário, que o subscrevam (adiante genericamente designadas por instituições de crédito ou instituições) e aos trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Independente da Banca e doravante designado por sindicato.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 17 empregadores e 1164 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- Aos trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível, quando se encontravam ao serviço das instituições, aplicam-se as cláusulas deste acordo que expressamente o consignem.

4- São também abrangidos por este acordo, beneficiando das condições de trabalho nele estabelecidas que sejam mais favoráveis do que as vigentes no país em causa, os trabalhadores referidos nos números anteriores que, tendo sido contratados em Portugal, tivessem sido ou sejam colocados no estrangeiro ao serviço de uma instituição de crédito ou numa agência, filial, sucursal ou delegação.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente acordo entra em vigor, em todo o território português, nos termos previstos no número 1 da cláusula 121.^a

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- A denúncia deve ser feita com a antecedência mínima de três meses sobre o termo do prazo de vigência do acordo e acompanhada de uma proposta negocial global escrita e fundamentada, devendo a outra parte responder, também fundamentadamente e por escrito, nos trinta dias imediatos, contados da data da sua receção.

4- As negociações iniciam-se nos quinze dias seguintes à receção da resposta à proposta, salvo se as partes acordarem prazo diferente.

5- Se o processo negocial for interrompido por falta de acordo quanto à revisão total ou parcial do presente acordo, a respetiva vigência e a resolução deste conflito seguem os termos da lei.

6- A tabela salarial, bem como as suas revisões e, em consequência, as atualizações das mensalidades por doença, invalidez, invalidez presumível e sobrevivência e das diuturnidades e demais valores e subsídios previstos nas cláusulas com expressão pecuniária neste acordo com exceção do cálculo das remunerações do trabalho suplementar e das ajudas de custo, terão eficácia sempre a partir de 1 de janeiro de cada ano.

7- Em caso de caducidade do presente acordo e até entrada em vigor de novo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho e sem prejuízo do disposto na lei, apenas se manterão em vigor as cláusulas relativas às seguintes matérias:

- a) Retribuição mensal efetiva;
- b) Atualização das pensões de reforma e sobrevivência na mesma data e pela mesma percentagem em que as instituições procedam à atualização dos valores constantes do anexo II para cada nível;
- c) Plano complementar de pensões de contribuição definida previsto na cláusula 93.^a do presente acordo.

TÍTULO II

Relações entre as partes outorgantes

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 4.^a

Execução do acordo

As partes comprometem-se a agir de boa-fé no cumprimento deste acordo.

Cláusula 5.^a

Interpretação e integração do acordo

1- É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições deste acordo e integrar as suas lacunas.

2- A comissão é composta por quatro elementos, sendo dois nomeados pelo sindicato signatário e outros dois pelas instituições.

3- Cada parte designa dois elementos suplentes.

4- Os elementos da comissão podem ser substituídos a todo o tempo.

5- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes dois elementos nomeados por cada parte, efetivos ou suplentes.

6- As deliberações tomadas por maioria e, quanto à integração de lacunas, por unanimidade, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste acordo e são depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas.

7- Na votação das deliberações não é permitida a abstenção.

8- A comissão só funciona por iniciativa de qualquer das entidades signatárias deste acordo, devendo a convocatória mencionar o assunto a tratar.

9- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

10- A comissão deve estar constituída no prazo de trinta dias a contar da data da entrada em vigor deste acordo.

11- Na sua primeira sessão a comissão elabora o seu próprio regimento.

Cláusula 6.^a

Conflitos relativos às relações individuais de trabalho

As instituições e os trabalhadores podem, por acordo, e com vista a uma maior celeridade processual, submeter a arbitragem a resolução das questões emergentes das relações individuais de trabalho, nos termos da lei.

CAPÍTULO II

Atividade sindical

Cláusula 7.^a

Exercício da atividade sindical

1- Sem prejuízo dos direitos conferidos por lei, o sindicato pode dispor, globalmente, em cada instituição, para desempenho de cargos nos órgãos estatutários do sindicato ou em comissão sindical ou intersindical, de trabalhadores com crédito de horas ou a tempo inteiro, na proporção relativamente ao número de trabalhadores nele sindicalizado:

- a) Entre 1 e 49 trabalhadores: Um, com crédito de horas mensal correspondente a quatro dias de trabalho;
- b) Entre 50 e 99 trabalhadores: Um, a tempo inteiro;
- c) Entre 100 e 199 trabalhadores: Dois, a tempo inteiro;
- d) Entre 200 e 499 trabalhadores: Três, a tempo inteiro;
- e) Entre 500 e 999 trabalhadores: Quatro, a tempo inteiro;
- f) Entre 1000 e 1999 trabalhadores: Cinco, a tempo inteiro;
- g) Entre 2000 e 2999 trabalhadores: Seis, a tempo inteiro;
- h) Por cada fração de 1000 para além de 3000: Um, a tempo inteiro.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o número de trabalhadores será o que corresponder ao número de trabalhadores no ativo, inscritos no sindicato em 31 de dezembro de cada ano.

3- Por acordo com a instituição, o sindicato pode solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo os respetivos encargos.

4- Os elementos das listas concorrentes aos órgãos estatutários do sindicato dispõem dos dias necessários para apresentarem os seus programas de candidatura, nos termos previstos na alínea *k*) do número 2 da cláusula 52.^a

5- Para além das situações previstas nos números anteriores, os representantes sindicais podem dispor do tempo estritamente necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias e inadiáveis, por período determinado e mediante solicitação, devidamente fundamentada, da direção do sindicato.

6- Sem prejuízo do disposto no número 3, o desempenho da atividade sindical, nos termos desta cláusula, exerce-se como se o trabalhador se encontrasse ao serviço, sem perda de quaisquer outros direitos previstos neste acordo, nomeadamente da retribuição mensal efetiva ou de quaisquer subsídios que o trabalhador aufera, com exceção do acréscimo a título de falhas e do acréscimo remuneratório por trabalho noturno.

7- O trabalhador tem ainda direito ao recebimento de gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pela instituição como recompensa ou prémio, para cuja determinação do valor a pagar será considerado o último prémio anual ou incentivos de natureza não estritamente comerciais, de acordo com as regras aplicáveis em cada momento, não podendo em nenhum caso o referido valor anual ser superior a uma retribuição mensal efetiva.

8- O disposto no número anterior aplica-se apenas aos trabalhadores que, com referência a um dos dois anos civis imediatamente anteriores ao ano da tomada de posse para os cargos indicados no número 1, tenham auferido as prestações referidas naquele número.

9- Aos trabalhadores a tempo inteiro referidos no número 1 da presente cláusula e que estejam integrados nos níveis 5 a 9, são aplicáveis as seguintes regras:

a) Progressão ao nível imediatamente seguinte após 7 anos completos de exercício de funções a tempo inteiro, seguido ou interpolado, apurado desde a data de início de funções a tempo inteiro ou da data da última promoção, se posterior;

b) Cada trabalhador só poderá ser promovido até um máximo de 3 níveis ao abrigo deste número.

10- No exercício dos direitos de atividade sindical nas instituições, devem ser observadas as regras seguintes:

a) Poder eleger um delegado sindical em cada agência, balcão ou dependência e nos serviços centrais dentro dos limites previstos na lei;

b) Disponer para a atividade de delegados sindicais de um local apropriado ao exercício das suas funções, o qual é disponibilizado a título permanente nas instituições com 150 ou mais trabalhadores, ou posto à sua disposição sempre que o requeiram nas instituições com menos de 150 trabalhadores;

c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da instituição, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela instituição;

d) A realização de reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de quinze horas por ano, não deve prejudicar o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público.

11- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção é o previsto na lei.

12- O delegado sindical tem direito a informação e consulta sobre as matérias previstas na lei.

13- Em caso de integração, independentemente da forma jurídica, de sindicatos noutros sindicatos, os dirigentes eleitos em sindicato subscritor do presente ACT mantêm os direitos nele consagrados, até à tomada de posse de novos dirigentes.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

1- As instituições descontam na retribuição dos trabalhadores sindicalizados, que o autorizem, o montante das quotas por estes devido ao sindicato e remetem-no ao mesmo até ao dia dez do mês imediatamente seguinte.

2- A autorização referida no número anterior pode ser dada a todo o tempo, em documento escrito, contendo o nome e assinatura do trabalhador, a identificação do sindicato e o valor da quota estatutariamente estabelecido.

3- A declaração de autorização, bem como a respetiva revogação, produzem efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua entrega à instituição.

4- Até ao dia dez do mês seguinte a que respeitam, as instituições devem enviar, em suporte informático, ao sindicato os mapas de quotização sindical, preenchidos com a informação que permita proceder à verificação e conferência dos valores processados em cada mês, de acordo com os impressos ou desenho do suporte estabelecidos para o efeito entre o sindicato e a instituição.

5- As anomalias eventualmente detetadas nos mapas ou suportes informáticos, referidos no número 4, devem ser retificadas nos mapas ou suportes informáticos correspondentes ao segundo mês em que forem verificadas.

TÍTULO III

Regras aplicáveis aos contratos de trabalho

CAPÍTULO I

Disposições gerais

SECÇÃO I

Admissão e processo individual

Cláusula 9.^a

Condições e critérios de admissão

Compete às instituições contratar os trabalhadores dentro dos limites da lei e do presente acordo.

Cláusula 10.^a

Determinação da antiguidade

1- Para efeitos da aplicação do disposto nas cláusulas 70.^a, 95.^a e 96.^a, a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado noutras instituições subscritoras do presente acordo e do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado, e referido no número 1 da cláusula 121.^a, nos seguintes termos:

- a) Todos os anos de serviço, prestado em Portugal, nas instituições de crédito com atividade em território português;
- b) Todos os anos de serviço prestado em países estrangeiros às instituições de crédito portuguesas;
- c) Todos os anos de serviço prestados em sociedades financeiras ou nas antes designadas instituições para-bancárias.

2- Para os trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 1997 à antiguidade apurada nos termos do número anterior acrescem ainda:

- a) Todos os anos de serviço, prestado nas ex-colónias, nas instituições de crédito portuguesas com atividade nesses territórios e nas antigas inspeções de crédito e seguros;
- b) Todos os anos de serviço prestado às entidades donde provieram, no caso de trabalhadores integrados em instituições de crédito por força de disposição administrativa e em resultado da extinção de empresas e associações ou de transferência para aquelas de serviços públicos.

Cláusula 11.^a

Mudança de grupo

1- Os trabalhadores podem mudar de grupo desde que exista necessidade de recrutamento para o grupo em causa e reúnam os requisitos necessários para o exercício das novas funções, nomeadamente habilitações literárias e perfil de competências.

2- No caso de mudança de grupo, o trabalhador será integrado no nível mínimo da respetiva categoria, salvo se possuir já nível superior, caso em que se manterá nesse nível.

Cláusula 12.^a

Período experimental

O período experimental é regulado pelas disposições legais.

Cláusula 13.^a

Processo individual

1- A cada trabalhador, corresponde um processo individual, donde constam os atos relativos à contratação, grupo, nível de retribuição de base e demais prestações, funções desempenhadas, comissões de serviço e tarefas especiais realizadas, licenças, sanções disciplinares e demais informações profissionais relevantes.

2- O processo do trabalhador pode ser, a todo o momento, consultado pelo próprio e, mediante autorização escrita deste, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas dos trabalhadores.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigora durante dois anos após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da possibilidade de acesso a dados pessoais cuja guarda seja imposta por lei, independentemente do respetivo suporte.

SECÇÃO II

Modalidades de contrato

Cláusula 14.^a

Regime geral de prestação de trabalho e trabalho a tempo parcial

1- Os trabalhadores ficam sujeitos à prestação de trabalho em regime de tempo inteiro.

2- O estabelecido no número anterior não prejudica os regimes especiais de trabalho previstos no presente acordo e na lei.

3- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 90 % do efetuado a tempo completo numa situação comparável.

Cláusula 15.^a

Contrato de trabalho a termo

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

3- A instituição deve comunicar ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

1- O exercício de funções em regime de comissão de serviço pode ocorrer por acordo escrito entre o trabalhador e as instituições, nos termos e condições previstos neste acordo e na lei.

2- Para além das funções previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço, mediante acordo escrito entre o trabalhador e a instituição, as funções de gestão, de coordenação, e respetivo secretariado pessoal e ainda as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão diretamente dependentes destes.

3- O período de comissão de serviço conta para a antiguidade na categoria de origem.

4- Durante o período de comissão de serviço, o trabalhador tem direito a auferir as remunerações correspondentes às funções que exerce.

5- Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço sem reclassificação nas funções ou na categoria que exerceu, o trabalhador retomará a categoria ou as funções que detinha ou que entretanto tenha adquirido, tendo direito a receber apenas a retribuição e benefícios que auferiria se nesta se tivesse mantido durante o período de comissão de serviço.

6- Quando a comissão de serviço se realize fora da localidade em que se situa o seu local de trabalho, pode ser convencionado, por acordo entre a instituição e o trabalhador, um regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.^a que atenda à especificidade da situação em que o trabalhador se encontra.

SECÇÃO III

Deveres gerais do empregador e dos trabalhadores

Cláusula 17.^a

Deveres das instituições

1- Para além dos deveres previstos na lei, são deveres específicos das instituições:

a) Fornecer gratuitamente aos trabalhadores vestuário ou equipamento adequado para exercício das suas funções, quando estas, pela sua especial natureza e localização, o justifiquem;

b) Prestar aos sindicatos, em tempo útil, mas não podendo exceder 60 dias, todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço, neles inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo;

c) Adotar gradualmente as novas tecnologias com o objetivo de melhorar a produtividade e eficiência dos serviços, adequar as condições de trabalho a essas tecnologias e promover a formação tecnológica dos trabalhadores;

d) Assegurar que a utilização de ferramenta digital cedida pela instituição não deve impedir o direito ao descanso consignado neste acordo e na lei, nomeadamente nos períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

2- A prestação de informação ao trabalhador pelas instituições no cumprimento das suas obrigações legais ou contratuais, pode ser feita através de correio eletrónico profissional do trabalhador, desde que esteja assegurada a confidencialidade e segurança na transmissão e entrega da informação, sem prejuízo da entrega de documento a pedido do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Para além dos deveres previstos na lei, constituem deveres específicos dos trabalhadores:

a) Estar no seu local de trabalho, de modo a iniciar este último à hora fixada e atender o público à hora de abertura do estabelecimento, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 30.^a

b) Quando colocados em funções de direção ou chefia, e sempre que lhes for solicitado pela respetiva hierarquia, informar dos méritos e qualidades profissionais dos trabalhadores sob sua orientação, observando sempre escrupulosa independência e isenção;

c) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente acordo.

2- O trabalhador pode requerer que as ordens e instruções que lhe são dadas sejam confirmadas por escrito, nos casos em que o seu cumprimento o possa colocar em responsabilidade disciplinar perante a empresa ou quando tais ordens possam constituir violação dos seus direitos e garantias.

Cláusula 19.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido às instituições:

a) Opor-se por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste acordo ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição do trabalhador, salvo o disposto na lei ou neste acordo;

d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 27.^a deste acordo ou com o acordo do trabalhador;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoas por ela indicadas;

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

g) Despedir sem justa causa o trabalhador;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

i) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea i) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na lei, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

3- A violação do disposto no número 1 constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

Cláusula 19.^a-A

Proibição de assédio

Nos termos da lei, as instituições e os trabalhadores devem promover as medidas necessárias à prevenção e combate à prática do assédio moral ou sexual, afastando quaisquer comportamentos indesejados, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

CAPÍTULO II

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Estatuto profissional

Cláusula 20.^a

Enquadramento nos grupos

1- Os trabalhadores são enquadrados em três grupos:

- a) Grupo A - Integra os trabalhadores com funções diretivas;
- b) Grupo B - Integra os trabalhadores com funções comerciais, técnicas e operacionais que exerçam as atividades próprias das instituições de crédito;
- c) Grupo C - Integra os trabalhadores que exerçam profissões e funções de apoio às atividades próprias das instituições de crédito.

2- Os grupos referidos no número anterior compreendem as categorias e respetivos níveis mínimos constantes do anexo I.

3- Aos níveis mínimos de retribuição de base a atribuir aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo correspondem os valores fixados na tabela constante do anexo II.

Cláusula 21.^a

Progressões de nível salarial

1- Sem prejuízo de outras promoções que entenda efetuar, cada instituição deve proceder, anualmente, a promoções ao nível imediatamente superior, com efeitos desde 1 de janeiro do ano respetivo, de acordo com as seguintes regras:

a) Grupo B:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 16 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 5 a 9;

b) Grupo C:

O número total de promoções de nível a efetuar é de 8 % de todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro do ano anterior, integravam os níveis 2 a 5.

2- Os totais globais apurados em cada grupo pela aplicação das percentagens previstas no número anterior serão sempre arredondados para a unidade mais próxima.

3- As promoções de nível previstas no número 1 devem fazer-se exclusivamente com base no mérito profissional dos trabalhadores.

4- Nas instituições em que o número de trabalhadores colocados no grupo seja inferior a 10, as promoções de nível no grupo em que isso se verificar podem não ser anuais, mas sê-lo-ão, obrigatoriamente, pelo menos, de 3 em 3 anos.

5- Os trabalhadores cuja última promoção tenha ocorrido até ao final de 2014 mantêm o direito a progredir para o nível imediatamente superior nos termos previstos na cláusula 18.^a do ACT do setor bancário, ora revogado.

6- Excluem-se do universo referido no número 1 da presente cláusula os trabalhadores em exercício de funções sindicais a tempo inteiro conforme estabelecido na cláusula 7.^a

Cláusula 22.^a

Regulamentação interna do estatuto profissional

Sem prejuízo do disposto na cláusula 20.^a anterior, as instituições podem criar funções específicas dentro de cada grupo e integrá-las nas categorias profissionais deste acordo.

Cláusula 23.^a

Estágio de acesso a nova categoria

1- O acesso a categoria profissional diferente daquela em que o trabalhador se encontra pode ficar dependente de um período de estágio, que será determinado consoante o tipo de função, mas que, em caso algum, pode exceder um ano.

2- O período de estágio conta para efeitos da antiguidade na nova categoria se o trabalhador nela vier a ser investido definitivamente.

3- Durante o período de estágio o trabalhador tem direito à remuneração que teria se estivesse já na nova categoria.

4- Quando o estágio se realize fora da localidade em que se situa o local de trabalho do referido trabalhador pode, por acordo entre a instituição e o trabalhador, ser convencionado regime de despesas com deslocações diferente do previsto na cláusula 73.^a

5- No caso de não ser confirmado na nova categoria após o período de estágio o trabalhador manterá todos os direitos inerentes à categoria que desempenhava anteriormente, como se nela se tivesse mantido.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções

1- O trabalhador deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- Nos termos da lei, a atividade contratada abrange ainda as funções compreendidas no grupo profissional em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 25.^a

Exercício temporário de funções de nível superior

1- O trabalhador designado temporariamente pelo competente órgão de gestão por período superior a 30 dias consecutivos, para exercer funções correspondentes a categoria cujo nível mínimo seja superior ao nível em que está colocado, tem direito a receber a retribuição daquele nível mínimo durante todo o período que durar o referido exercício.

2- O exercício de funções a que se refere o número anterior não pode exceder o período de 12 meses completos, cessando automaticamente decorrido esse período.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, contar-se-ão como 12 meses completos qualquer período seguido ou a soma, num período de três anos, de períodos superiores a 30 dias consecutivos, desde que, em qualquer dos casos, o trabalhador tenha desempenhado a totalidade das funções inerentes ao respetivo posto de trabalho.

4- A cessação do exercício de funções de nível superior, por motivo não imputável ao trabalhador, impede a afetação do mesmo trabalhador antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do exercício de funções de nível superior, incluindo renovações, cuja execução se concretize no mesmo posto de trabalho ou em posto de trabalho funcionalmente afim.

Cláusula 26.^a

Avaliação de desempenho

1- O desempenho profissional do trabalhador deve ser objeto de avaliação nos termos definidos por cada instituição.

2- O trabalhador deve ter conhecimento da sua avaliação, sendo-lhe reconhecido o direito à reclamação devidamente fundamentada.

SECÇÃO II

Local de trabalho e transferências

Cláusula 27.^a

Local de trabalho e mobilidade geográfica

1- A instituição e o trabalhador podem acordar, no momento da admissão, que o local de trabalho abrange qualquer localidade do distrito de admissão ou de distrito contíguo identificado no contrato individual de trabalho.

2- A instituição pode transferir o trabalhador para:

a) Outro local de trabalho dentro do mesmo concelho ou para qualquer localidade do concelho onde resida;
b) Qualquer outra localidade, desde que não implique um aumento do tempo já despendido pelo trabalhador na deslocação da residência para o seu local de trabalho ou, implicando, o tempo de deslocação não ultrapasse, em cada sentido, uma hora em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição.

3- Fora dos casos previstos no número 2, a instituição não pode transferir o trabalhador para localidade diferente da do seu local de trabalho, se essa transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, salvo se a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- Para os efeitos previstos no número 2, a instituição deve comunicar, por escrito, a transferência com a antecedência mínima de 30 dias.

5- Quando a transferência resulte da mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço, o trabalhador, querendo resolver o contrato, tem direito à indemnização prevista na lei, salvo se a instituição provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

6- Nos casos previstos nos números 2, alínea *b)*, e 3, a instituição custeará sempre as despesas diretamente impostas pela mudança de residência do trabalhador e das pessoas que com ele coabitem ou estejam a seu cargo, salvo quando a transferência for da iniciativa do trabalhador.

7- Às transferências temporárias aplica-se o disposto na lei.

8- Quando em resultado da transferência para outra localidade, nos casos previstos nos números 2, alínea *b)*, e 3, não ocorra mudança de residência do trabalhador, mas se verifique acréscimo das despesas diárias de deslocação para e do local de trabalho:

a) O trabalhador tem direito a ser ressarcido pela diferença relativa aos respetivos custos dos transportes coletivos, caso existam e tenham horário compatível com o seu horário de trabalho;

b) Na impossibilidade ou inadequação de horários de utilização de transportes coletivos, o trabalhador que utilizar viatura própria será ressarcido pelo valor por quilómetro estabelecido no anexo II para este efeito, autorizada pela instituição, de viatura própria em deslocação, aplicado:

i) Ao acréscimo de quilómetros a percorrer em resultado da transferência, ou

ii) Aos quilómetros a percorrer em resultado da transferência, abatido do valor do título de transporte público que o trabalhador deixe de utilizar.

c) Ao trabalhador que tenha beneficiado, simultaneamente com a transferência, de uma promoção de nível ou outra verba acordada ou que disponha de meio de transporte facultado pela instituição não se aplica o disposto nas alíneas *a)* e *b)* anteriores.

9- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da instituição, nos termos e condições previstos na lei.

SECÇÃO III

Tempo de trabalho e adaptabilidade

Cláusula 28.^a

Períodos normais de trabalho

1- Salvo o disposto no número seguinte e as situações em regime de trabalho parcial, os períodos normais de trabalho diário e semanal são de sete e trinta e cinco horas, respetivamente.

2- Os vigilantes, os guardas e os contínuos ou porteiros que acidentalmente os substituam têm um período normal de trabalho semanal de quarenta horas.

3- Em situações especiais, por acordo entre a instituição e o trabalhador, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, dentro dos seguintes condicionalismos:

a) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda o limite de cinquenta e cinco horas;

b) O período normal de trabalho semanal não pode exceder 35 horas, em média, num período de quatro meses;

c) A instituição e o trabalhador podem acordar na redução da semana de trabalho em meio-dia, sem prejuízo do direito ao subsídio de almoço;

d) No horário de trabalho diário devem ser observados os intervalos para alimentação e descanso a que se refere a cláusula 30.^a

4- A instituição pode pôr termo ao regime de adaptabilidade previsto no número anterior, enviando comunicação escrita ao trabalhador com a antecedência mínima de 30 dias.

Cláusula 29.^a

Registo dos tempos de trabalho

A instituição deve, nos termos da lei, manter um registo dos tempos de trabalho com as horas de início e de termo do tempo de trabalho, que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas por trabalhador, por dia e por semana, em local acessível e que permita a sua consulta imediata.

Cláusula 30.^a

Intervalos de descanso

1- O período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de uma hora para almoço e descanso, intervalo este que pode ter um período diferente, com duração não inferior a meia hora nem superior a duas horas, desde que com o acordo expresso do trabalhador.

2- Salvo o disposto neste acordo, existe sempre um intervalo para descanso de trinta minutos por cada período de cinco horas consecutivas, mesmo quando se trate de trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por motivo imperioso e inadiável de serviço, não possam interromper o seu trabalho no período de intervalo estabelecido no número 1, retomam o serviço com igual atraso.

Cláusula 31.^a

Horário de trabalho

1- O horário de trabalho é fixado pela instituição, entre as 8h00 e as 20h00, repartido por dois períodos fixos e com um intervalo de descanso.

2- O estabelecimento de horário diário fora do período compreendido entre as 8h00 e as 20h00 depende da concordância expressa do trabalhador.

3- Sem prejuízo do disposto neste acordo, entre a hora de encerramento ao público e a do final do horário de trabalho devem mediar, pelo menos 30 minutos.

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho todos os trabalhadores das instituições, em qualquer das modalidades previstas na lei.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, nas modalidades de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho ou de possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante de 25 % da retribuição de base.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste acordo.

4- O regime de isenção de horário de trabalho cessa nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, mediante denúncia de qualquer das partes feita com a antecedência mínima de dois meses.

Cláusula 33.^a

Salvaguarda de retribuição especial por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por

isenção de horário não podem, por aplicação do número 2 da cláusula 32.^a, ver diminuído o montante que nessa data auferiam àquele título.

2- Os trabalhadores que à data de entrada em vigor do presente acordo auferiam retribuição especial por isenção de horário de trabalho igual à remuneração correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia, não podem àquele título, em caso algum e em qualquer momento, receber um montante de valor inferior a 37,5 % da retribuição de base acrescida das diuturnidades.

Cláusula 34.^a

Horários de trabalho flexíveis

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal, podem ser praticados horários flexíveis, nos termos dos números seguintes.

2- A prática de horários flexíveis não pode prejudicar a abertura dos serviços ao público.

3- A flexibilidade de horários pode desenvolver-se entre as 8h00 e as 20h00 de segunda a sexta-feira.

4- A compensação das horas, para o cumprimento da duração global do trabalho, deve efetuar-se dentro de cada semana, nos casos em que não possa efetuar-se no próprio dia, salvo se a instituição anuir em maior prazo.

5- Os horários flexíveis constam obrigatoriamente de mapas especiais, afixados em local visível do estabelecimento, com a relação atualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória e do período de flexibilidade.

Cláusula 35.^a

Atividades com horários de trabalho especiais

1- Sem prejuízo da duração do período normal de trabalho diário, a instituição pode determinar horários de trabalho diferenciados ou por turnos, nos seguintes serviços:

a) Unidades de trabalho situadas em centros comerciais, hipermercados, supermercados, mercados, aeroportos, estações ferroviárias, feiras, exposições, congressos, hospitais, estabelecimentos de ensino, locais de prestação de serviços públicos, ou espaços similares de acesso condicionado ou abertos temporariamente, podem ser fixados horários coincidentes com os observados nesses espaços;

b) Unidades de laboração contínua, sendo como tal consideradas: (i) os serviços de informática; (ii) os serviços de gestão de ATM; (iii) os centros de contacto, cobrança, atendimento e prestação de serviços bancários por telefone, videoconferência ou *internet*; (iv) os serviços de autorização de pagamentos e crédito; (v) os serviços de manutenção e apoio às instalações da instituição; (vi) outras áreas de trabalho que, pela natureza do serviço prestado, pressuponham trabalho continuado temporária ou permanentemente;

c) Serviços de informática, postos de câmbios, designadamente em aeroportos, gares marítimas ou ferroviárias e fronteiras, serviços de vigilância e segurança e postos de câmbios ou *stand*, abertos por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições;

d) Outros serviços distintos dos referidos nas alíneas anteriores, desde que isso se torne necessário ao melhor aproveitamento dos recursos materiais e humanos.

2- Para efeitos desta cláusula entende-se por:

a) Horário de trabalho diferenciado: Aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários, interrupta ou ininterruptamente, com horas de entrada e saída fixas, e em que, pelo menos, um deles se situa fora do intervalo entre as 8h00 e as 20h00;

b) Horário por turnos: Aquele em que a prestação de trabalho se efetua em períodos diários sucessivos, ininterruptamente ou não, e em que os trabalhadores mudam de horário segundo uma escala pré-estabelecida.

3- Fora das situações previstas nos números anteriores podem ser estabelecidos horários de trabalho diferenciados ou por turnos por acordo expresso entre a instituição e o trabalhador.

Cláusula 36.^a

Regime geral de trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos.

2- O período diário de trabalho pode ser de seis horas consecutivas ou de sete a dez horas com um ou dois intervalos de descanso, mas o limite máximo do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 28.^a não pode ser ultrapassado.

3- O período diário de trabalho de seis horas, referido no número anterior, pode ser interrompido por acordo entre a instituição e o trabalhador, não contando a interrupção como tempo de trabalho.

4- O estabelecimento destes horários depende do consentimento dos trabalhadores abrangidos.

5- Os horários por turnos de seis horas consecutivas não prejudicam o direito a um descanso semanal obrigatório, e quinzenalmente, a um descanso semanal obrigatório e a um descanso complementar sem prejuízo do disposto no número 4 da cláusula 42.^a

6- Os trabalhadores só podem ser mudados de turno após o descanso semanal.

7- São motivos atendíveis para não inclusão nos turnos de noite, os seguintes:

- a) Necessidade de prestar assistência inadiável e imprescindível ao respetivo agregado familiar;
- b) Frequência noturna de estabelecimento de ensino;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado;
- d) Situação de parentalidade, nos termos da lei.

8- A instituição deve ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 37.^a

Regimes especiais de trabalho por turnos

1- Ao trabalho por turnos dos trabalhadores de vigilância e segurança aplica-se a cláusula anterior, com exceção do disposto nas alíneas seguintes:

- a) Cada turno tem a duração de oito horas consecutivas;
- b) Os contínuos e porteiros, quando em serviço de escala substituam acidentalmente os vigilantes, só podem retomar o serviço normal pelo menos vinte e quatro horas depois de ter cessado a substituição;
- c) Os dias de descanso semanal devem coincidir periodicamente com o sábado e o domingo, na medida do possível.

2- Ao trabalho por turnos dos caixas do setor dos aeroportos e aos postos de câmbios que funcionem vinte e quatro horas por dia aplica-se o disposto na cláusula anterior, com as seguintes especificidades:

- a) Cada turno tem a duração de doze horas, com um intervalo de uma hora para refeição e descanso após as primeiras cinco horas de trabalho e um intervalo de trinta minutos no segundo período;
- b) Os turnos referidos na alínea anterior são obrigatoriamente seguidos de quarenta e oito horas de descanso, não podendo o trabalhador retomar o serviço sem gozar este período de repouso;
- c) Os turnos são rotativos, de modo a garantir que o trabalhador execute alternadamente um turno diurno e outro noturno e a permitir o funcionamento dos serviços durante vinte e quatro horas diárias, incluindo os sábados, domingos e feriados; os trinta minutos iniciais de cada turno deverão coincidir com os últimos trinta minutos do turno anterior, com vista à entrega dos valores ao turno seguinte.

3- O regime constante desta cláusula pode, eventualmente, ser adotado para o trabalho dos caixas dos postos de câmbios referidos na alínea c) do número 1 da cláusula 35.^a, desde que os condicionalismos de serviço o justifiquem e haja aceitação por parte dos mesmos trabalhadores.

4- Os vigilantes e guardas com períodos normais de trabalho semanal de quarenta horas à data da entrada em vigor do presente acordo mantêm o valor ilíquido da retribuição que auferiam ao abrigo do ACT ora revogado.

Cláusula 38.^a

Mapas de horário

A instituição disponibiliza ao respetivo sindicato, mediante solicitação deste, os mapas de horário a que se referem as cláusulas 34.^a a 36.^a

Cláusula 39.^a

Regime geral do trabalho suplementar

1- Ao trabalho suplementar prestado nas instituições é aplicável o disposto na lei com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Cada trabalhador não pode prestar mais de:

- a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
- b) 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal e nos feriados, salvo caso de força maior.

3- A nível global da instituição não pode ser ultrapassado o total anual de trabalho suplementar correspondente a 20 % do máximo possível, se todos os trabalhadores atingissem o número de horas previsto no número 2.

4- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente determinada pela instituição ou consentida pela hierarquia, sob pena de não ser exigível o respetivo pagamento.

5- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada, ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

6- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa. Consideram-se, designadamente, motivos atendíveis:

- a) Assistência inadiável e imprescindível ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames nos termos da lei;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores:

- a) Com deficiência ou doença crónica;
- b) Ao abrigo do regime da parentalidade, nos termos da lei.

Cláusula 40.^a

Regime especial de trabalho suplementar

1- É permitido o recurso ao trabalho suplementar para funções de transporte de valores e em caso de necessidade de abertura de postos de câmbios ou *stand*, por períodos certos e determinados, nomeadamente em épocas e áreas de maior afluxo turístico, feiras e exposições.

2- O trabalho suplementar prestado nos termos do número anterior não é considerado para os limites constantes dos números 2 e 3 da cláusula anterior.

Cláusula 41.^a

Horário do serviço de limpeza

1- O trabalho de limpeza pode ser prestado a tempo parcial ou a tempo inteiro, de segunda a sexta-feira, devendo evitar-se a sua coincidência com o período normal de funcionamento da instituição.

2- O horário dos trabalhadores do serviço de limpeza pode oscilar entre as 6h00 e as 21h00, em períodos contínuos ou descontínuos, de acordo, na medida do possível, com os interesses desses trabalhadores.

SECÇÃO IV

Descanso semanal, férias e feriados

Cláusula 42.^a

Descanso semanal e descansos compensatórios

1- Salvo disposição em contrário, expressamente consignada neste acordo os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório ao domingo e a um dia de descanso complementar ao sábado.

2- Os trabalhadores que prestem trabalho, total ou parcialmente, no dia de descanso semanal obrigatório, têm direito a um dia completo de descanso, dentro dos três dias úteis imediatos.

3- Os trabalhadores que prestem trabalho suplementar:

a) Em dia de descanso complementar ou feriado, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizadas;

b) Em dia útil, têm direito a descanso compensatório remunerado nos termos deste acordo, correspondente a 10 % das horas de trabalho suplementar realizadas;

c) Os períodos de descanso compensatório referidos nas alíneas anteriores vencem-se quando se perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e podem ser gozados cumulativamente com as férias, sob opção dos trabalhadores.

4- Nos casos previstos nas alíneas a), b) e c) do número 1 da cláusula 35.^a, os dias de descanso semanal deverão, na medida do possível, coincidir periodicamente com o sábado e o domingo e, no mínimo, uma vez em cada mês.

Cláusula 43.^a

Regime de prestação de trabalho em dia de descanso complementar

1- O dia de descanso complementar pode não ser o sábado, nos seguintes casos:

- a) Quando o trabalhador exerça a sua atividade em áreas de trabalho cujo funcionamento não possa ser interrompido;
- b) Quando o trabalhador tenha sido expressamente contratado para trabalhar ao sábado;
- c) Em qualquer outra situação desde que com o acordo do trabalhador.

2- O dia de descanso semanal correspondente ao sábado em que tiver sido prestado trabalho, é gozado na segunda-feira seguinte, salvo acordo entre o trabalhador e a instituição, no sentido da aplicação do disposto no número 6 da cláusula 45.^a

Cláusula 44.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios são observados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 45.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias é de 25 dias úteis, não havendo lugar a quaisquer acréscimos, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, salvo o disposto na lei.

4- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

5- No ano de admissão, e decorrido o período experimental, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

6- Os períodos de descanso compensatório podem ser gozados cumulativamente com as férias previstas nesta cláusula, sob opção do trabalhador.

Cláusula 46.^a

Férias dos trabalhadores em regime de licença sem retribuição

1- O direito a férias já vencido não pode ser prejudicado pela utilização do regime de licença sem retribuição.

2- 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 respetivo subsídio.

3- No ano do regresso ao serviço, após o gozo de licença sem retribuição, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de trabalho prestado nesse ano.

Cláusula 47.^a

Férias seguidas ou interpoladas

As férias devem ser gozadas sem interrupção, salvo acordo entre a instituição e o trabalhador para o seu gozo interpolado, devendo, neste caso, ser assegurado o gozo seguido de, pelo menos, dez dias do período de férias.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

1- A nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 2 de maio e 31 de outubro, salvo nos casos previstos neste acordo.

2- As férias são marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos períodos mais pretendidos.

3- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e a instituição.

4- Na falta de acordo, cabe à instituição a marcação das férias nos termos das disposições legais aplicáveis.

5- Os trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, que se encontrem ao serviço da mesma instituição, têm direito a gozar férias simultaneamente, sem prejuízo do disposto no número 2 e dos interesses dos demais trabalhadores.

6- As férias são gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de dois ou mais anos, salvo o disposto na lei ou neste acordo.

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 ou disponibilizado em suporte informático.

Cláusula 49.^a

Alteração da marcação do período de férias ou do gozo de férias

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa da instituição.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto nos números 3, 4 e 5 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por motivo de interesse da instituição, nunca pode implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos meses referidos na cláusula anterior, salvo com o acordo expresso do trabalhador e sem prejuízo do gozo seguido de metade do período de férias.

4- A alteração ou interrupção dos períodos de férias considerados no número anterior constituem a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador pelos prejuízos comprovadamente sofridos, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

5- Quando, em razão do interesse da instituição um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

6- O início do período de férias é diferido quando o trabalhador, nessa data, estiver temporariamente impedido por motivo que não lhe seja imputável.

7- No caso de trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado, o período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, é gozado até 30 de abril do ano civil imediato.

8- No caso de, por manutenção da situação de impedimento prolongado ou por interesse da instituição, se verificar a impossibilidade do gozo do período de férias conforme previsto no número anterior, a retribuição correspondente aos dias de férias não gozados será paga no mês de maio.

Cláusula 50.^a

Férias no ano de cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo, incluindo a morte do trabalhador, a instituição paga a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda o não tiver gozado, e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

3- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, doze meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 51.^a

Suspensão de férias

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação e prova do mesmo à instituição.

2- No caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto no número 1 da cláusula 48.^a

3- Em caso de impossibilidade total ou parcial do gozo de férias por motivo de impedimento não imputável ao trabalhador, este tem direito ao gozo do mesmo até 30 de abril do ano seguinte e ao respetivo subsídio.

4- Se a situação que determina a suspensão das férias se prolongar para além de 30 de abril do ano civil subsequente ou o início do respetivo gozo não se verificar até àquela data, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado.

5- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

6- Sempre que entenda, pode a instituição proceder à verificação das situações de impedimento, sendo a verificação das situações de doença efetuada por médico, nos termos previstos na lei ou neste acordo.

7- O disposto no número 1 desta cláusula não se aplica ao trabalhador que não faça prova ou se oponha à verificação da situação de impedimento nos termos dos números anteriores.

8- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

9- Nas situações de luto, por falecimento de pais, filhos, pais e filhos adotivos, cônjuge não separado de pessoas e bens ou irmãos do trabalhador, pelos períodos estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 52.^a, as férias não se iniciam ou, se iniciadas, interrompem-se, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pela instituição, sem sujeição ao disposto na cláusula 48.^a

SECÇÃO V

Faltas

Cláusula 52.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a)* As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b)* As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;
 - c)* As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;
 - d)* As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - e)* As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;
 - f)* No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, para as faltas previstas na alínea anterior, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar;
 - g)* As motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos da lei;
 - h)* As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - i)* As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;
 - j)* As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;
 - k)* As autorizadas ou aprovadas pela instituição;
 - l)* As que por lei forem como tal qualificadas;
 - m)* As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral dos sindicatos e de 3 dias úteis para os demais órgãos;
 - n)* A motivada por luto gestacional, nos termos do disposto na lei.
- 3- Nos termos da alínea *b)* do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:
- a)* Até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
 - b)* Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos, madrastas, sogros e sogras, genros e noras);

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados).

4- Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas *a*) e *b*) do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea *d*) do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea *e*) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela instituição, ao abrigo do disposto na alínea *i*) do mesmo número.

8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias do trabalhador, salvo o disposto no número 2 desta cláusula.

2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas mencionadas no número 2 da cláusula anterior:

a) As previstas na alínea *h*), nos termos da legislação específica aplicável;

b) As previstas na alínea *i*), sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

c) As previstas na alínea *j*) quando excederem o limite para o efeito previsto na lei, sem prejuízo de decisão contrária da instituição;

d) As dadas por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3- As faltas injustificadas determinam sempre perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual é descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador, sem prejuízo de poderem constituir infração disciplinar.

4- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia de descanso ou a feriado, determina igualmente perda de retribuição dos dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou meio dia em falta, mediante comunicação prévia ao trabalhador.

Cláusula 54.^a

Comunicação e prova das faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à instituição com a antecedência de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à Instituição logo que possível.

3- A instituição pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 55.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta pode ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção e sem prejuízo do pagamento, por inteiro, do subsídio de férias.

Cláusula 56.^a

Véspera de Natal

Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal.

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongadoCláusula 57.^a**Suspensão por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente por doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais ou contratuais sobre Segurança Social.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, incluindo no âmbito do regime de Segurança Social referido na secção II - Benefício definido.

Cláusula 58.^a**Licença sem retribuição**

1- Sem prejuízo do disposto na lei, ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido, licença sem retribuição, por período determinado.

2- O trabalhador conserva o direito à categoria, e o período de licença não conta para os efeitos do anexo IV, salvo acordo escrito em contrário.

3- Durante o período de licença sem retribuição, o trabalhador figura no mapa a que se refere o número 4 da cláusula 8.^a

SECÇÃO VII

Regimes especiaisCláusula 59.^a**Regalias do trabalhador-estudante**

1- Com vista à sua promoção cultural e profissional, os trabalhadores beneficiam do pagamento da importância correspondente ao valor das propinas ou mensalidades do ensino básico ou secundário oficial.

2- Tratando-se de cursos de licenciatura, pós-licenciatura ou de especialização, as instituições podem participar os mesmos.

3- As instituições concedem aos trabalhadores referidos nesta cláusula um subsídio mensal de estudo no montante fixado no anexo II ao presente acordo.

4- O subsídio de estudo é devido de outubro de cada ano a setembro, inclusive, do ano seguinte, ou durante o período de duração do curso, se diferente do anterior.

5- Para efeitos da presente cláusula são equiparados ao ensino oficial os cursos ministrados pelo Instituto de Formação Bancária e pelo Instituto Superior de Gestão Bancária frequentados por trabalhadores selecionados pelas instituições.

6- Os trabalhadores que não tenham tido aproveitamento, nos termos do número 3 da cláusula seguinte, num máximo de 2 anos seguidos ou 3 interpolados, têm direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou qualquer outro direito ou regalia previstos neste acordo, para prestação de exame, no dia em que este tiver lugar, acrescido do tempo necessário para a deslocação.

7- Nos casos em que os exames finais tenham sido substituídos por testes ou provas de avaliação de conhecimentos, os trabalhadores-estudantes podem faltar, até ao limite de 2 dias por disciplina e ano letivo e 1 dia por cada prova, acrescido do tempo necessário à deslocação.

Cláusula 60.^a**Requisitos para fruição das regalias concedidas aos trabalhadores-estudantes**

1- Para beneficiar das regalias estabelecidas na cláusula anterior, incumbe ao trabalhador-estudante:

a) Fazer prova, junto da instituição, da frequência do ensino básico, secundário ou equivalente ou de curso superior, politécnico ou universitário;

b) Comprovar a assiduidade às aulas, no fim de cada período, e o aproveitamento escolar, em cada ano.

2- Para poder continuar a usufruir das regalias estabelecidas na cláusula anterior, deve o trabalhador-estudante concluir com aproveitamento, nos termos do número seguinte, o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficia dessas mesmas regalias.

3- Para os efeitos do número anterior, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em, pelo menos, metade das disciplinas que compõem o currículo do ano em que o trabalhador-estudante estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, e considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por doença prolongada, parto ou impedimento legal.

CAPÍTULO III

Retribuição e outras prestações patrimoniais

Cláusula 61.^a

Definição de retribuição

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da instituição ao trabalhador.

4- Para os efeitos deste acordo, considera-se ilíquido o valor de todas as prestações pecuniárias nele estabelecidas.

5- A retribuição base mensal dos trabalhadores inscritos em instituições ou serviços de Segurança Social é corrigida, de modo a que estes percebam retribuição mínima mensal líquida igual à dos demais trabalhadores do mesmo nível.

6- O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no setor bancário após 1 de janeiro de 2008.

Cláusula 62.^a

Classificação da retribuição

1- Para os efeitos deste acordo entende-se por:

a) Retribuição mínima de ingresso: A fixada nos termos da cláusula 20.^a para os trabalhadores dos grupos A, B e C e constante do anexo II ao presente acordo;

b) Retribuição de base: A fixada na tabela constante do anexo II;

c) Retribuição mínima mensal: A retribuição de base, acrescida das diuturnidades a que o trabalhador tenha direito;

d) Retribuição mensal efetiva: A retribuição ilíquida mensal percebida pelo trabalhador.

2- A retribuição mensal efetiva compreende:

a) A retribuição de base;

b) As diuturnidades;

c) Os subsídios de função previstos neste acordo;

d) Qualquer outra prestação paga mensalmente e com caráter de permanência por imperativo da lei ou deste acordo, como contrapartida do trabalho prestado.

3- Sem prejuízo do disposto na lei, não revestem caráter retributivo, designadamente, as seguintes prestações:

a) Remuneração por trabalho suplementar;

b) Reembolsos de despesas e outros abonos devidos por viagens, deslocações, transportes, instalação e outros equivalentes;

c) Subsídios infantil, de estudo e de trabalhador-estudante;

d) Subsídio de refeição;

e) Participação nos lucros de exercício;

f) Gratificações concedidas pela instituição como recompensa ou prémio pelos serviços do trabalhador, independentemente do respetivo título.

Cláusula 63.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a, a retribuição horária é calculada segundo a seguinte fórmula:

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

sendo Rm a retribuição mensal efetiva e n o período normal de trabalho semanal.

2- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal efetiva.

Cláusula 64.^a

Cálculo dos acréscimos remuneratórios

Os acréscimos remuneratórios devidos por trabalho noturno e trabalho suplementar têm por base de cálculo a retribuição de base e diuturnidades, salvo disposição expressa em contrário deste acordo ou de norma imperativa.

Cláusula 65.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber, durante as férias, uma retribuição igual à que receberiam se estivessem ao serviço.

2- Por cada dia de férias a que o trabalhador tiver direito, é-lhe liquidado 1/25 da retribuição mensal efetiva, a título de subsídio de férias.

3- O valor do subsídio de férias é sempre o da maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano do gozo das férias, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

4- O subsídio de férias é pago de uma só vez antes do início das férias.

Cláusula 66.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal correspondente a um mês de valor igual à maior retribuição mensal efetiva que ocorrer no ano a que respeitar, acrescida das demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico de execução do trabalho.

2- Nos casos previstos na lei, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil a que respeita.

3- O subsídio de Natal vence-se no dia 15 de dezembro, mas é pago, por antecipação, conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 67.^a

Retribuição de vigilantes e guardas

Os vigilantes e os guardas com períodos normais de trabalho de quarenta horas à data da entrada em vigor deste acordo, são remunerados com um acréscimo igual a 75 % da diferença entre a remuneração do seu nível e a do nível imediatamente superior.

Cláusula 68.^a

Remuneração de trabalho noturno

1- A remuneração de trabalho noturno, quer normal, quer suplementar, é superior em 25 % à retribuição a que dá direito trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O suplemento da retribuição por trabalho noturno é igualmente devido aos trabalhadores especialmente contratados para trabalhar de noite.

Cláusula 69.^a

Remuneração de trabalho suplementar

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 64.^a do presente acordo, o trabalho suplementar, prestado em dia normal de trabalho, é retribuído nos termos seguintes:

a) Diurno:

- i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %;
- ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 %.

Noturno:

- i) 1.^a hora - Retribuição/hora acrescida de 87,5 % = 187,5 %;
- ii) 2.^a hora e subsequentes - Retribuição/hora acrescida de 118,75 % = 218,75 %.

2- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h30, o trabalhador tem direito a um subsídio de jantar de montante igual ao do disposto no número 1 da cláusula 72.^a

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$$2 \times Rhn \times T$$

sendo Rhn = Valor da retribuição da hora normal e T = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias.

4- O trabalho prestado em dias de descanso semanal e em feriados, que exceda sete horas por dia, dá direito a uma retribuição calculada nos termos da fórmula seguinte e que acresce à retribuição mensal efetiva:

$$2,5 \times Rhn \times T$$

sendo Rhn = Valor da retribuição da hora normal e T = Número de horas de trabalho prestado em cada um desses dias para além das sete.

5- Sempre que o trabalhador preste trabalho em dias de descanso semanal e em feriados, terá direito ao subsídio de almoço nos termos da cláusula 72.^a e, se o trabalho se prolongar para além das 20h30, tem direito também a um subsídio de jantar de igual montante.

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

1- Todos os trabalhadores em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor constante do anexo II, por cada cinco anos de serviço efetivo, contados desde a data da sua admissão.

2- O regime de diuturnidades é limitado a sete diuturnidades.

3- Para efeitos de contagem do tempo para aplicação do disposto no número 1, são utilizados os critérios definidos na cláusula 10.^a

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário completo.

5- Os efeitos das diuturnidades reportam-se ao primeiro dia do mês em que se vencem.

6- A aplicação deste regime não pode implicar uma redução do montante que, à data da entrada em vigor do presente acordo, os trabalhadores auferam a título de diuturnidades, sem prejuízo dos casos em que haja alteração de nível remuneratório, data a partir de cuja alteração se aplicará o disposto na presente cláusula.

7- O montante das diuturnidades referido no número anterior será atualizado pela mesma percentagem e nas mesmas datas que o forem as diuturnidades previstas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 71.^a

Acréscimo a título de falhas

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa terão direito, enquanto desempenharem essas funções, a um acréscimo, a título de falhas, no valor constante no anexo II.

2- Os trabalhadores que, acidentalmente, exerçam as funções ou substituam os caixas efetivos têm direito, durante os dias em que as exerçam ou se verifique a sua substituição, a um acréscimo a título de falhas no valor de 50 % do referido no número anterior, por cada período de 11 dias normais de trabalho ou fração.

3- Os períodos de 11 dias normais de trabalho a que se refere o número anterior devem ser entendidos como reportando-se a cada mês de calendário.

4- Considera-se caixa o trabalhador que, de forma predominante e principal, executa operações de movimento de numerário, recebimento de depósitos, pagamento de cheques e operações similares, não exclusivamente de cobrança.

5- Aos trabalhadores que exerçam, acidentalmente, em cada ano civil, as funções de caixa, por um período igual ou superior a 66 dias normais de trabalho, seguidos ou interpolados, é assegurado o direito ao recebimento da mesma retribuição mensal efetiva durante as férias referentes ao mesmo ano.

Cláusula 72.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de refeição no valor constante do anexo II, pagável mensalmente.

2- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao horário completo da respetiva função.

3- Quando ao trabalhador, por motivo de deslocação, seja reembolsado o custo da refeição, não recebe o valor do subsídio de refeição correspondente.

4- As faltas dos trabalhadores, quando ao serviço do sindicato, devidamente comprovadas por esta entidade, não prejudicam a aplicação do regime constante desta cláusula.

Cláusula 73.^a

Deslocações

1- Os trabalhadores que se desloquem em serviço têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas nos termos dos números seguintes e no respeito dos normativos internos da instituição.

2- As despesas de transporte serão compensadas nas condições seguintes:

a) A instituição paga o preço da viagem, mediante apresentação dos respetivos comprovativos;

b) Quando, com autorização prévia da instituição, for utilizado o automóvel do trabalhador, a instituição paga-lhe o valor por quilómetro previsto, para este efeito, no anexo II, que engloba todas as despesas inerentes à utilização do veículo, nomeadamente seguros que cubram eventual responsabilidade civil da instituição para com terceiros, bem como a indemnização dos danos próprios do veículo utilizado.

3- As despesas de alojamento são reembolsadas contra a apresentação do respetivo recibo comprovativo.

4- Nas deslocações em serviço dos trabalhadores para fora do concelho em que se situa o respetivo local de trabalho as despesas de alimentação e outras despesas são cobertas por uma ajuda de custo diária de acordo com as seguintes condições:

a) Os valores da ajuda de custo diária são os que constam do anexo III;

b) Condições de atribuição do valor da ajuda de custo diária:

i) Pagamento da ajuda de custo por inteiro, quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

ii) Quando a deslocação ocorra em território nacional e desde que implique dormida fora de casa, pagamento de ajuda de custo parcial quando a partida ocorrer após as 12h00 ou a chegada se verificar antes das 21h00;

iii) Quando a deslocação ocorra em território nacional sem que implique dormida fora de casa ou no estrangeiro, pagamento de meia ajuda de custo quando a partida ocorrer antes das 12h00 e a chegada se verificar antes das 21h00 ou quando a partida ocorrer após as 12h00 e a chegada se verificar após as 21h00;

iv) Não há lugar ao pagamento de qualquer ajuda de custo quando a chegada ocorrer antes das 15h00.

c) Nas deslocações a países onde se constate que o valor da ajuda de custo é insuficiente para fazer face às despesas com as refeições (almoço e jantar), cada instituição aumentará o valor da ajuda de custo, por forma a torná-lo adequado ao custo de vida nesse país.

5- Nas deslocações previstas no número anterior da presente cláusula os trabalhadores beneficiam de um seguro de acidentes pessoais com o valor fixado no anexo II ao presente acordo.

6- A indemnização decorrente do seguro referido no número anterior não é cumulável com a resultante de acidentes de trabalho.

7- O pagamento da indemnização por acidentes pessoais, previsto nesta cláusula, não prejudica os direitos de Segurança Social, contemplados no presente acordo.

Cláusula 74.^a

Prémio de final de carreira

1- À data da passagem à situação de reforma, por invalidez ou invalidez presumível, o trabalhador terá direito a um prémio no valor igual a 1,5 vezes a retribuição mensal efetiva auferida naquela data.

2- Em caso de morte no ativo, será pago um prémio apurado nos termos do número 1 e com referência à retribuição mensal efetiva que o trabalhador auferia à data da morte.

3- O trabalhador que tenha recebido um proporcional de 3/5 ou 4/5 do prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do setor bancário ora revogado e na cláusula 121.^a, terá direito a um prémio de final de carreira, no valor proporcional igual a, respetivamente, 6/5 ou 3/5 da retribuição mensal efetiva.

4- O prémio referido nos números 1 e 2 não é devido ao trabalhador que tenha recebido o prémio de antiguidade correspondente a três meses de retribuição mensal efetiva, conforme disposto no ACT do setor bancário ora revogado.

CAPÍTULO IV

Vicissitudes do contrato

Cláusula 75.^a

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, económica ou financeiramente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, independentemente da natureza societária, que mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência e às respetivas condições, nomeadamente quanto à duração do tempo de trabalho.

2- A cedência ocasional do trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do seu início e a sua duração.

3- Salvo acordo em contrário, a cedência vigora pelo prazo de cinco anos renovável por períodos de um ano, enquanto se mantiver o interesse e a vontade das partes e do trabalhador.

4- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias que detinha na empresa cedente, sem prejuízo de auferir, no respetivo período, dos regimes mais favoráveis em vigor na empresa cessionária.

5- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

6- Durante a execução do contrato na empresa cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta empresa, nomeadamente no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

7- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à empresa cedente com o estatuto profissional e remuneratório que tinha no início da cedência ou que, entretanto, pela cedente lhe tenha sido atribuído.

Cláusula 76.^a

Transferência reversível com modificação do empregador

1- Mediante acordo escrito entre o trabalhador, a instituição empregadora e uma empresa elencada no número 1 da cláusula anterior pode ser adotado o regime de transferência reversível previsto nos números seguintes.

2- A transferência reversível com modificação do empregador determina a suspensão do contrato de trabalho com o empregador originário e a constituição de um novo vínculo laboral com a outra instituição nos termos fixados pelas partes.

3- A cessação do vínculo laboral com a nova instituição implica o regresso do trabalhador à instituição de origem, com o estatuto que nela detinha no momento do início da suspensão.

Cláusula 77.^a

Acidentes de trabalho e doenças profissionais

1- Os trabalhadores e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos da lei.

2- É garantida uma indemnização com o valor fixado no anexo II ao presente acordo a favor daqueles que, nos termos da lei, a ela se mostrarem com direito, se do acidente de trabalho resultar a morte.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Cláusula 78.^a

Poder disciplinar

- 1- A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.
- 2- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão.
- 3- Sempre que os factos imputados ao arguido não indiciem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da cláusula 80.^a
- 4- Sob pena de nulidade, a transação pressupõe o conhecimento integral dos autos por parte do arguido e tem de constar de documento escrito, assinado por representante da instituição com poderes bastantes e, pessoalmente pelo arguido, obrigatoriamente assistido por advogado.
- 5- A transação referida no número anterior determina o encerramento definitivo dos autos.

Cláusula 79.^a

Prescrição da infração e do procedimento disciplinar

- 1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a instituição, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.
- 2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

Cláusula 80.^a

Sanções aplicáveis

- 1- A instituição pode aplicar, dentro dos limites fixados nesta cláusula, as seguintes sanções disciplinares:
 - a)* Repreensão;
 - b)* Repreensão registada;
 - c)* Sanção pecuniária;
 - d)* Perda de dias de férias;
 - e)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, exceto para efeitos do regime de Segurança Social substitutivo previsto neste acordo;
 - f)* Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.
- 2- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador, por infrações praticadas no mesmo dia, não podem exceder um quarto da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a dez dias.
- 3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.
- 4- A suspensão do trabalho, com perda de retribuição, não pode exceder vinte e quatro dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de sessenta dias.
- 5- A sanção disciplinar deve ser proporcionada à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, tomando-se ainda em conta a sua personalidade, antiguidade, passado disciplinar e outras circunstâncias atendíveis.
- 6- Não pode aplicar-se mais do que uma sanção disciplinar pela mesma infração.

Cláusula 81.^a

Sanções abusivas

- 1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares determinadas pelo facto de o trabalhador:
 - a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
 - b)* Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos deste acordo, não devesse obediência;
 - c)* Exercer ou candidatar-se ao exercício de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores;
 - d)* Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial ou contraordenacional de assédio;
 - e)* Exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem;
 - f)* Participar ao sindicato ou a quaisquer organismos com funções legalmente estabelecidas de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho, o não cumprimento deste acordo por parte da instituição;

g) Depor em tribunal ou em processo disciplinar interno em defesa de companheiros de trabalho.

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 seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b), d), e), f) e g) do número anterior, ou até um ano após a data de apresentação da candidatura às funções previstas na alínea c) do mesmo número, quando as não venha a exercer, se já então o trabalhador estava ao serviço da mesma instituição, ou após denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

3- Quanto aos trabalhadores que exercem as funções previstas na alínea c) do número 1, é de cinco anos, a contar do termo do seu exercício, o prazo referido na segunda parte do número anterior.

Cláusula 82.^a

Registo e comunicação de sanções

1- A instituição mantém devidamente atualizado o registo de sanções disciplinares no processo individual do trabalhador.

2- O registo deve ser efetuado por forma que permita verificar facilmente o cumprimento do disposto neste capítulo.

3- Com autorização do trabalhador em causa, a instituição fornece ao sindicato respetivo nota do registo das sanções que lhe hajam sido aplicadas.

Cláusula 83.^a

Nota de culpa e procedimento prévio de inquérito

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que indiciem a prática de uma infração disciplinar, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador, que está a exercer o poder disciplinar, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Nos casos de os factos constantes da nota de culpa conterem algum comportamento suscetível de constituir justa causa de despedimento, a instituição comunica, por escrito, ao trabalhador a sua intenção de proceder ao despedimento, juntamente com a nota de culpa.

3- O duplicado da nota de culpa e, sendo o caso, a comunicação da intenção de despedimento, são entregues ao trabalhador ou remetidos pelo correio, conforme for mais rápido e eficiente.

4- Na mesma data, serão remetidas cópias daquela comunicação e da nota de culpa à comissão de trabalhadores e, caso o trabalhador seja representante sindical, à associação sindical respetiva.

5- A remessa pelo correio é feita, sob registo, para o local de trabalho do arguido, se este estiver ao serviço; de contrário, é endereçada para a residência constante do respetivo processo individual. As notificações postais presumem-se feitas no terceiro dia posterior ao do registo ou no primeiro dia útil seguinte a esse, quando o não seja, não produzindo efeitos anteriores.

6- A presunção do número 5 só pode ser ilidida pelo notificado quando a receção da notificação ocorra em data posterior à presumida, por razões que não lhe sejam imputáveis, requerendo no processo que seja solicitada aos correios informação sobre a data efetiva dessa receção.

7- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe os prazos estabelecidos na cláusula 79.^a

8- Igual interrupção decorre da instauração do procedimento prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 84.^a

Suspensão preventiva

1- Com a notificação da nota de culpa, pode a instituição suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada trinta dias antes da notificação da nota de culpa, desde que a instituição, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na instituição é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- A suspensão do trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores, em efetividade de funções, não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais destinados ao exercício dessas funções.

Cláusula 85.^a**Resposta à nota de culpa, instrução e decisão**

1- O trabalhador dispõe de quinze dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo, por escrito, os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

2- A instituição, diretamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procede obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente, por escrito.

3- A instituição não é obrigada a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- O trabalhador tem direito a assistir aos atos de instrução do processo disciplinar.

5- Concluídas as diligências probatórias, cujo prazo não deve exceder, em regra, noventa dias, deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à associação sindical respetiva, que podem, no prazo de dez dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

6- Para efeitos do número anterior, o trabalhador pode comunicar à instituição, nos três dias úteis posteriores à receção da nota de culpa, que o parecer sobre o processo é emitido por determinada associação sindical, não havendo, nesse caso, apresentação de cópia do processo à comissão de trabalhadores.

7- Recebidos os pareceres referidos nos números 5 e 6 ou decorrido o prazo para o efeito, a instituição dispõe, sob pena de caducidade, de trinta dias úteis para proferir a decisão que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

8- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação da sanção disciplinar à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos dos números 5 e 6, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

9- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador bem como à comissão de trabalhadores, ou, nos casos dos números 5 e 6, à respetiva associação sindical.

Cláusula 86.^a**Execução da sanção**

1- A execução da sanção disciplinar só pode ter lugar nos sessenta dias subsequentes à decisão, mas, se à data desta, o trabalhador estiver em regime de suspensão de prestação de trabalho por impedimento prolongado e lhe for aplicada sanção pecuniária ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, a sanção será executada no mês imediatamente seguinte ao do seu regresso ao serviço.

2- A declaração de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida.

3- É também considerada eficaz a declaração de despedimento que só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

Cláusula 87.^a**Ilícitude do despedimento**

1- O despedimento é ilícito:

- a) Se tiverem decorrido os prazos previstos nos números 1 ou 2 da cláusula 79.^a;
- b) Se não tiver sido precedido do processo disciplinar respetivo ou este for nulo;
- c) Se se fundar em motivos políticos, ideológicos, étnicos, religiosos ou discriminatórios, ainda que com invocação de motivos diversos;
- d) Se forem declarados improcedentes os motivos justificativos invocados para o despedimento;
- e) Em caso de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental inicial, em qualquer das suas modalidades, se não for solicitado o parecer prévio da entidade competente na área da igualdade de oportunidade entre homens e mulheres.

2- A ilicitude do despedimento só pode ser declarada pelo tribunal em ação intentada pelo trabalhador.

3- O procedimento é inválido se:

- a) Faltar a nota de culpa, ou se esta não for escrita ou não contiver a descrição circunstanciada dos factos imputados ao trabalhador;
- b) Faltar a comunicação da intenção de despedimento junto à nota de culpa;
- c) Não tiver sido respeitado o direito do trabalhador a consultar o processo ou a responder à nota de culpa ou, ainda, o prazo para resposta à nota de culpa;
- d) A comunicação ao trabalhador da decisão de despedimento e dos seus fundamentos não for feita por escrito, ou não esteja elaborada nos termos do número 8 da cláusula 85.^a

4- Na ação de impugnação judicial do despedimento, a instituição apenas pode invocar factos constantes da decisão referida nos números 7 a 9 da cláusula 85.^a, competindo-lhe a prova dos mesmos.

Cláusula 88.^a

Consequência da nulidade das sanções

1- A nulidade da sanção disciplinar implica a manutenção de todos os direitos do trabalhador, nomeadamente quanto a férias e retribuição.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a nulidade da sanção disciplinar constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos legais.

3- Em caso de trabalhador que ocupe cargo de direção, a instituição pode requerer ao tribunal que exclua a reintegração com fundamento em factos e circunstâncias que tornem o regresso do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador do funcionamento da instituição.

4- Na hipótese de ser julgada procedente a oposição da instituição à reintegração do trabalhador, nos termos previstos na lei, as indemnizações não podem exceder o montante correspondente a 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração de antiguidade do trabalhador, nem ser inferiores a seis meses de retribuição base e diuturnidades do trabalhador.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito do trabalhador a ser indemnizado, nos termos legais, pelos danos não patrimoniais causados pela aplicação de sanção disciplinar ilícita.

TÍTULO IV

Formação profissional e higiene e segurança no trabalho

Cláusula 89.^a

Princípios gerais em matéria de formação profissional

1- As instituições devem proporcionar aos trabalhadores, com a participação ativa destes, meios apropriados de formação de base e de aperfeiçoamento profissional, nomeadamente com o apoio do Instituto de Formação Bancária.

2- As instituições devem assegurar, nas ações de formação que venham a desenvolver, uma participação equilibrada de trabalhadores de ambos os sexos.

3- O regime das deslocações em serviço previsto na cláusula 73.^a é aplicável às deslocações dos trabalhadores para efeitos de formação profissional.

Cláusula 90.^a

Higiene, salubridade e segurança no local de trabalho

As instituições são obrigadas a proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene e salubridade dos locais de trabalho, tendo por objetivo facultar um ambiente de trabalho salubre e evitar ou diminuir os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho.

Cláusula 91.^a

Medicina do trabalho

1- As instituições são obrigadas a dispor de serviços de medicina do trabalho, nos termos da legislação aplicável.

2- Os serviços de medicina do trabalho funcionam nos termos e com as atribuições definidas na lei.

TÍTULO V

Benefícios sociais

CAPÍTULO I

Segurança Social

Cláusula 92.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT encontram-se sujeitos ao regime geral da Segurança Social, sem prejuízo do previsto no número 3.

2- Os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 2008 e inscritos no regime geral da Segurança Social, beneficiam de um plano de pensões de contribuição definida nos termos da cláusula seguinte.

3- Aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente acordo estejam abrangidos pelo capítulo XI, secção I do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado, é garantido o regime de proteção social em regime de benefício definido nos termos da secção II - Benefício definido do presente capítulo.

SECÇÃO I

Contribuição definida

Cláusula 93.^a

Plano complementar de pensões

1- Os trabalhadores referidos no número 2 da cláusula 92.^a são abrangidos por um plano complementar de pensões de contribuição definida e direitos adquiridos, financiado através de contribuições das instituições de crédito e dos trabalhadores.

2- O valor das contribuições é fixado em 1,5 % a cargo das instituições de crédito e 1,5 % a cargo dos trabalhadores, percentagens estas que incidem sobre o valor da retribuição mensal efetiva, incluindo sobre o valor do subsídio de férias e do subsídio de Natal.

3- Cada trabalhador deverá indicar, por escrito, o fundo ou fundos de pensões aberto, em que, com observância da legislação em vigor, a instituição de crédito creditará o valor mensal das contribuições, na forma de adesão individual, podendo esta escolha recair sobre fundos geridos por quaisquer entidades.

4- Na falta de indicação por parte do trabalhador, caberá à instituição de crédito decidir sobre o fundo em que creditará o produto das contribuições.

5- A alteração da escolha referida no número 3 só poderá verificar-se após ter decorrido um ano sobre a data da última opção de investimento.

6- Em caso de morte ou reforma do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições de crédito e respetivo rendimento só poderá ser utilizado nas condições definidas no presente acordo para estas eventualidades.

7- Os pagamentos dos benefícios referidos no número anterior e dos benefícios resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento deverão ser realizados nas condições previstas na legislação reguladora dos fundos de pensões.

8- Em caso de morte do trabalhador, ao pagamento do valor acumulado das contribuições efetuadas pelas instituições de crédito e respetivo rendimento serão aplicáveis as regras do presente acordo para a atribuição de pensões de sobrevivência, aplicando-se, na falta dos beneficiários nelas referidos, o disposto no número seguinte.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor acumulado das contribuições efetuadas pelo próprio trabalhador e respetivo rendimento será atribuído aos beneficiários por ele designados em vida e nas percentagens por ele definidas; caso algum dos beneficiários designados não se encontre vivo à data da morte do trabalhador, o valor que lhe caberia será repartido em partes iguais pelos restantes beneficiários designados; caso não existam

beneficiários que satisfaçam as condições referidas, o valor acumulado das contribuições e respetivo rendimento será repartido, em partes iguais, entre os herdeiros legais do trabalhador.

10- Cada instituição de crédito estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão do plano complementar de pensões a que se refere a presente cláusula.

SECÇÃO II

Benefício definido

Cláusula 94.^a

Garantia de benefícios e articulação de regimes

1- As instituições de crédito garantem os benefícios constantes da presente secção aos trabalhadores referidos no número 3 da cláusula 92.^a, bem como aos demais titulares das pensões e subsídios nela previstos. Porém, nos casos em que benefícios da mesma natureza sejam atribuídos por instituições ou serviços de Segurança Social a trabalhadores que sejam beneficiários dessas instituições ou seus familiares, apenas é garantida pelas instituições de crédito a diferença entre o valor desses benefícios e o dos previstos nesta secção.

2- Para efeitos da segunda parte do número anterior, apenas são considerados os benefícios decorrentes de contribuições para instituições ou serviços de Segurança Social com fundamento na prestação de serviço que seja contado na antiguidade do trabalhador nos termos da cláusula 103.^a

3- Os trabalhadores ou os seus familiares devem requerer o pagamento dos benefícios a que se refere o número 1 da presente cláusula junto das respetivas instituições ou serviços de Segurança Social a partir do momento em que reúnam condições para o efeito sem qualquer penalização e informar, de imediato, as instituições de crédito logo que lhes seja comunicada a sua atribuição, juntando cópia dessa comunicação.

4- O incumprimento do referido no número anterior, determina que:

a) No caso em que o benefício assuma a natureza de pensão e esta seja atribuída com penalização, as instituições de crédito considerem, para o apuramento da diferença a que se refere a segunda parte do número 1, o valor da referida pensão sem aplicação do fator de sustentabilidade e com uma taxa de penalização correspondente a 75 % da taxa efetivamente aplicada pela instituição ou serviço de Segurança Social;

b) No caso em que não seja requerido o pagamento dos benefícios logo que reúnam condições para o efeito, apenas é garantido pelas instituições de crédito, a partir dessa data, o pagamento da diferença entre os benefícios previstos neste acordo e o valor, por si estimado, dos benefícios a atribuir pelas instituições ou serviços de Segurança Social;

c) No caso em que não seja comunicada às instituições de crédito a atribuição dos benefícios ou não lhes seja enviada cópia da comunicação recebida das instituições ou serviços de Segurança Social, aplica-se o previsto na alínea b) deste número.

5- As correções que se mostrem devidas em relação aos valores pagos pelas instituições de crédito nos termos da presente secção serão efetuadas logo que estas disponham dos elementos necessários para o seu processamento e serão aplicadas à data em que produzam ou devessem ter produzido efeitos.

6- No momento da passagem à situação de reforma as instituições de crédito informarão o trabalhador dos diplomas legais, em vigor nessa data e que lhe são aplicáveis, que regulam a atribuição de subsídios e pensões por parte dos regimes públicos de Segurança Social.

Cláusula 95.^a

Doença, invalidez ou invalidez presumível

1- No caso de doença, após o decurso do período previsto no número 5 da presente cláusula e até à suspensão do contrato por esse motivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de doença, igual à retribuição que auferiram à data do início da situação de doença, cujo montante líquido não poderá ser superior, em caso algum, à retribuição líquida auferida.

2- No caso de doença, com o início da suspensão do contrato por esse motivo, ou invalidez, ou quando tenham atingido 65 anos de idade (invalidez presumível), os trabalhadores em tempo completo têm direito, respetivamente, a um subsídio de doença ou pensão de reforma:

a) Às mensalidades que lhes competirem, de harmonia com a aplicação das percentagens do anexo IV aos valores das mensalidades fixadas no anexo V do presente acordo;

b) A um subsídio de Natal de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de novembro;

c) A um 14.º mês de valor igual ao das mensalidades referidas na alínea a), a satisfazer no mês de abril.

3- O subsídio de Natal previsto na alínea b) do número anterior será pago proporcionalmente ao período de tempo em que o trabalhador doente ou reformado se encontre nessa situação, não havendo lugar ao pagamento do subsídio, se a morte do reformado ocorrer antes do mês do seu vencimento.

4- Cada uma das prestações a que os trabalhadores têm direito, nos termos do número 2, não pode ser de montante inferior ao do valor líquido da mensalidade mínima de reforma prevista no anexo V do presente acordo considerando o grupo em que estavam colocados à data da aplicação do presente acordo.

5- No caso de doença, as prestações previstas nos números 1 e 2 só são devidas a partir do 4.º dia de ausência, inclusive, com exceção das seguintes situações em que serão devidas a partir do 1.º dia de ausência:

- a) Ausências por internamento ou cirurgia em regime ambulatorio;
- b) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a períodos de internamento;
- c) Ausências por doença imediatamente anteriores ou posteriores a cirurgia em regime ambulatorio;
- d) Ausências decorrentes de doença crónica ou de doença do foro oncológico;
- e) Ausências com duração superior a 30 dias.

6- Os trabalhadores em cuja carreira profissional se inclua prestação de trabalho em regime de tempo parcial têm direito às prestações referidas nos números 1, 2, 3 e 4, calculadas:

- a) Nos casos de invalidez ou invalidez presumível, proporcionalmente ao período normal de trabalho e tomando em consideração os anos de trabalho prestado em cada regime;
- b) No caso de doença, proporcionalmente ao período normal de trabalho praticado à data do início da situação.

7- Para efeitos do disposto nos números 1, 2, 3, 4 e 6 alínea a), os anos de trabalho prestado até à data da entrada em vigor do presente acordo terão como referência o regime de trabalho em que o trabalhador se encontrava naquela data.

8- Excepcionalmente, e mediante acordo com a instituição, pode o trabalhador com mais de 65 anos de idade e menos de 70 continuar ao serviço; a continuação ao serviço depende de aprovação do trabalhador em exame médico, feito anualmente, e a instituição pode, em qualquer momento, retirar o seu acordo a essa continuação, prevenindo o trabalhador com 30 dias de antecedência.

9- O trabalhador que completar 55 anos de idade pode ser colocado na situação de invalidez presumível, mediante acordo com a instituição.

10- As mensalidades fixadas, para cada nível, no anexo V, são sempre atualizadas na mesma data e pela aplicação da mesma percentagem em que o forem os correspondentes níveis da tabela salarial do referido anexo II e aplicam-se a todos os reformados quer tenham sido colocados nas situações de doença, invalidez ou invalidez presumível, antes ou depois de cada atualização.

11- Da aplicação das mensalidades previstas no anexo V não poderá resultar diminuição das anteriores mensalidades contratuais, cujo pagamento se tenha iniciado, sem prejuízo do disposto no anexo IV.

12- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os trabalhadores na situação de doença, invalidez ou invalidez presumível, quer tenham sido colocados nessas situações antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 96.^a

Regime contributivo de trabalhadores admitidos após 1 janeiro de 1995

1- Os trabalhadores admitidos após 1 de janeiro de 1995, e durante o tempo em que estiverem no ativo, contribuem para o fundo de pensões criado pela instituição com 5 % da sua retribuição de base constante do anexo II, acrescida das diuturnidades, incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

2- A contribuição prevista no número 1 desta cláusula não é majorada na retribuição.

3- O regime instituído na presente cláusula não se aplica a qualquer dos trabalhadores ao serviço e admitidos antes de 1 de janeiro de 1995, ainda que contratados a prazo, não se aplicando, também no caso de, depois daquela data, passarem a prestar serviço a outra instituição cujos trabalhadores estejam igualmente abrangidos pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção ou pelo acordo coletivo de trabalho do setor bancário referido no número 1 da cláusula 121.^a

Cláusula 97.^a

Diuturnidades

1- Às mensalidades referidas nos números 1 e 2 da cláusula 95.^a acresce o valor correspondente às diuturnidades calculadas e atualizadas nos termos deste acordo.

2- Para além das diuturnidades previstas no número anterior, é atribuída mais uma diuturnidade, de valor proporcional aos anos completos de serviço efetivo, compreendidos entre a data do vencimento da última e a data da passagem à situação de invalidez ou invalidez presumível, sem prejuízo do limite máximo previsto no número 2 da cláusula 70.^a

3- O regime referido no número anterior aplica-se, igualmente, aos trabalhadores que, não tendo adquirido direito a qualquer diuturnidade, sejam colocados nas situações aí previstas.

4- O previsto nos números 6 alínea *a*) e 7 da cláusula 95.^a aplica-se, com as necessárias adaptações, às prestações referidas nos números anteriores.

5- As pensões de reforma previstas no sistema de Segurança Social constante desta secção correspondem à soma do valor dessas mensalidades com o valor das diuturnidades referidas nos números anteriores, considerando-se as duas prestações como benefícios da mesma natureza, designadamente para os efeitos no disposto no número 1 da cláusula 94.^a

6- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a

Cláusula 98.^a

Reconhecimento de direito em caso de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador de instituição de crédito, sociedade financeira ou das antes designadas instituições parabancárias não inscrito em qualquer regime de Segurança Social e que, por qualquer razão, deixe de estar abrangido pelo regime de Segurança Social garantido pela presente secção tem direito, quando for colocado na situação de reforma por velhice ou invalidez pelo regime de proteção social que lhe for aplicável, ao pagamento, pelas referidas instituições e correspondente ao tempo em que lhes tenha prestado serviço, de uma importância calculada nos termos do número 3 desta cláusula.

2- O pagamento da pensão de reforma previsto no número anterior é devido nas seguintes circunstâncias:

a) A partir do momento em que o trabalhador se encontrar na situação de invalidez;

b) Quando o trabalhador se encontrar reformado por velhice no âmbito do regime de Segurança Social em que se encontrar abrangido, não podendo, contudo, aquela prestação ser atribuída antes da idade normal de acesso à pensão de velhice prevista no regime geral de Segurança Social, fixada no ano de 2016 em 66 anos e 2 meses, e sem aplicação do fator de sustentabilidade ou sem a redução previstos naquele regime;

c) Quando o trabalhador se encontrar na situação de invalidez presumível, nos termos da cláusula 95.^a no caso em que não reúna condições para vir a ter direito a receber uma pensão por velhice ou limite de idade por outro regime de Segurança Social diferente do garantido pelo presente acordo.

3- Para efeitos do cálculo da mensalidade prevista no número 1 desta cláusula, a parte da pensão de reforma a pagar por cada instituição, correspondente ao tempo de serviço nela prestado, apurado em anos completos, é calculada com base na retribuição de base constante do anexo II para a tabela salarial ao presente acordo, com referência ao nível em que o trabalhador se encontrava colocado à data referida no número 1, tomando-se em consideração a taxa anual de formação da pensão do regime geral de Segurança Social para a componente da pensão P1.

4- A pensão referida no número anterior é devida a partir da data em que ocorra o evento que a determina, nas situações em que o requerimento seja rececionado pela instituição nos 3 meses subsequentes à referida data. Nas restantes situações, a pensão é devida a partir da data em que seja rececionado pela instituição o respetivo requerimento.

5- A verificação das situações de invalidez, fora do âmbito de qualquer regime de Segurança Social, é, na falta de acordo da instituição, apurada por junta médica, constituída nos termos da cláusula 101.^a

6- No caso de o trabalhador não chegar a adquirir direito noutro regime de proteção social, a pensão prevista nesta cláusula é devida a partir do momento em que o trabalhador se encontre na situação de invalidez ou invalidez presumível referida no número 1 da cláusula 95.^a

7- Por morte dos trabalhadores a que se refere a presente cláusula, as pessoas designadas no número 3 da cláusula 102.^a têm direito a uma pensão de sobrevivência, no montante global de 60 % do valor da pensão de reforma que a instituição vinha a pagar ou que o trabalhador teria direito a receber da mesma, nos termos da presente cláusula, se se reformasse na data do seu falecimento.

8- No caso de existência de uma pluralidade de beneficiários, o montante da pensão a que se refere o número anterior é repartido nos termos dos números 4 a 7 da cláusula 102.^a

Cláusula 99.^a

Antecipação da data de pagamento da pensão

1- Os trabalhadores abrangidos pela cláusula 98.^a têm o direito a requerer a antecipação da data do pagamento da pensão face ao previsto nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 daquela cláusula desde que, à data em que o requeriram, reúnam os seguintes requisitos:

- a)* Estarem em situação de desemprego de longa duração e não terem direito ou terem cessado o direito ao recebimento do subsídio de desemprego;
- b)* Terem completado 57 anos de idade.

2- Ao valor da pensão atribuída nos termos do disposto no número anterior será aplicado, a título definitivo, um fator de redução de 0,5 % por cada mês de antecipação face à data prevista na alínea *b)* ou na alínea *c)* do número 2 da cláusula 98.^a

3- A atribuição da pensão nos termos do número 1 da presente cláusula depende da prévia informação ao trabalhador do montante da pensão a pagar e da subsequente manifestação expressa de vontade do trabalhador em manter a decisão de requerer a antecipação da data do pagamento da pensão.

Cláusula 100.^a

Prova da situação de doença

1- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador é feita por declaração emitida por estabelecimento hospitalar, centro de saúde, SAMS ou por atestado médico.

2- O documento referido no número anterior deve ter aposta a vinheta do médico declarante e conter obrigatoriamente a seguinte informação:

- a)* A menção da impossibilidade de comparência ao serviço;
- b)* O período de incapacidade ou impedimento;
- c)* A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea *b)* do número seguinte.

3- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:

- a)* O tempo necessário para efetuar tratamentos ou consultas médicas;
- b)* Nos períodos entre as 11h00 e as 15h00 e entre as 18h00 e as 21h00, ou outros que venham a ser permitidos legalmente.

Cláusula 101.^a

Junta médica

1- Quando existir desacordo entre a instituição e o trabalhador, quanto à situação de doença ou de invalidez, há recurso a uma junta médica que decide da capacidade deste para o serviço.

2- As juntas médicas previstas neste acordo são compostas por três elementos e constituem-se da seguinte forma:

- a)* A parte não concordante com a situação requer a constituição da junta, apresentando parecer médico justificativo, conjuntamente com a indicação do médico que a representa na mesma;
- b)* O requerimento é apresentado à outra parte, devendo esta nomear o seu representante, no prazo máximo de 15 dias, a contar da receção daquele;
- c)* Nos 10 dias subsequentes à data em que forem conhecidos os nomes dos dois médicos representantes das partes, estes escolhem, entre si, um terceiro elemento para completar a junta;
- d)* As notificações das partes são feitas por protocolo ou carta registada com aviso de receção;
- e)* Se a parte notificada para nomear médico que a represente o não fizer dentro do prazo referido na alínea *b)*, prorrogável por igual período, a pedido fundamentado da parte interessada, considera-se que a parte faltosa concorda com o representante da outra parte, salvo caso de impossibilidade absoluta;
- f)* Se, no prazo de 10 dias subsequente à data prevista na alínea *c)*, os dois médicos representantes das partes não acordarem na escolha do terceiro elemento para completar a junta, reinicia-se o procedimento previsto nas alíneas *a)*, *b)* e *c)*, designando cada uma das partes os respetivos médicos, não podendo, contudo, a escolha recair sobre os médicos inicialmente por si indicados.

3- A parte contra quem a junta médica se pronunciar paga todas as despesas ocasionadas pela diligência, designadamente os honorários dos médicos.

Cláusula 102.^a**Falecimento**

1- Por morte do trabalhador, as instituições concedem:

a) Um subsídio por morte, calculado nos termos do regulamento do Centro Nacional de Pensões, ou igual à importância mensalmente recebida pelo falecido, a título de vencimento, ou de subsídio de doença ou de pensão de reforma, conforme o que se mostre, no caso concreto, mais favorável ao beneficiário;

b) Uma pensão mensal de sobrevivência no valor constante do anexo V do presente acordo, com o mínimo correspondente à retribuição mínima mensal garantida;

c) Um subsídio de Natal, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em novembro;

d) Um 14.º mês, no valor correspondente à pensão mensal de sobrevivência, a satisfazer em abril.

2- A determinação dos beneficiários do subsídio previsto na alínea *a)* do número anterior faz-se segundo as regras estabelecidas para a atribuição do subsídio por morte concedido pelo Centro Nacional de Pensões.

3- São beneficiários da pensão de sobrevivência, do subsídio de Natal e do 14.º mês:

a) O cônjuge sobrevivente ou pessoa que, à data da morte do trabalhador, viva com ele em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio, superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho.

4- As mensalidades referidas na alínea *b)*, o subsídio de Natal referido na alínea *c)* e o 14.º mês referido na alínea *d)* do número 1 desta cláusula, são atribuídos do seguinte modo:

a) 50 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto;

b) 50 % para os filhos ou adotados plenamente, nos termos definidos na alínea *b)* do número anterior;

c) 100 % para os filhos ou adotados plenamente, nas condições da alínea *b)* do número anterior, no caso de o falecido não ter deixado cônjuge sobrevivente;

d) 100 % para o cônjuge sobrevivente ou para pessoa em união de facto, se não existirem os beneficiários previstos na alínea *b)* do número anterior ou, no caso de existirem, não terem direito à pensão, subsídio de Natal e 14.º mês.

5- A pensão de sobrevivência do cônjuge ou do unido de facto será mantida enquanto não contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto.

6- No caso de morte do beneficiário a que se refere o número anterior ou se este contrair novo casamento ou iniciar nova união de facto, a pensão reverte para os filhos do trabalhador, nas condições estabelecidas na alínea *b)* do número 3 desta cláusula.

7- Quando algum ou alguns dos beneficiários deixar de ter direito à pensão de sobrevivência, ao subsídio de Natal e ao 14.º mês, a sua parte acresce à dos restantes.

8- A pensão de sobrevivência é devida até à data da verificação de qualquer um dos factos que determine a sua cessação.

9- A pensão de sobrevivência do cônjuge é atribuída se o trabalhador, à data da morte, estiver casado há mais de um ano com o beneficiário, não se aplicando esta condição se a morte tiver resultado de acidente.

10- A situação de união de facto deve ser comprovada perante a instituição nos seguintes termos:

a) Mediante a entrega de declaração sob compromisso de honra dos dois unidos de que vivem em condições análogas às dos cônjuges há mais de dois anos, acompanhada de declaração emitida pela junta de freguesia competente e de certidões de cópia integral do registo de nascimento de cada um deles emitidas há menos de 60 dias;

b) No caso de morte de um dos membros da união de facto, através de declaração emitida pela junta de freguesia atestando que o interessado residia há mais de dois anos com o falecido, à data do falecimento, devendo ser acompanhada de declaração do interessado, sob compromisso de honra, de que vivia em união de facto com o falecido há mais de dois anos, à mesma data, de certidão de cópia integral de certidão de nascimento do interessado e de certidão de óbito do falecido.

11- Presume-se a subsistência da união de facto na data da morte do trabalhador ou reformado mediante a apresentação de certidão de cópia integral do registo de nascimento deste último com o averbamento da morte e de certidão de cópia integral do registo de nascimento do beneficiário, emitida após o óbito.

12- Quando a instituição entenda que existem fundadas dúvidas sobre a existência da união de facto pode exigir outros meios de prova nos termos da lei das uniões de facto.

13- As atualizações do anexo V aplicam-se a todos os pensionistas, quer adquiram os direitos aqui previstos antes ou depois dessas atualizações.

14- Os direitos previstos nesta cláusula aplicam-se a todos os pensionistas, quer tenham adquirido esses direitos antes ou depois da entrada em vigor deste acordo.

Cláusula 103.^a

Determinação da antiguidade

1- Para todos os efeitos previstos neste capítulo a antiguidade do trabalhador é determinada pela contagem do tempo de serviço prestado nos termos da cláusula 10.^a deste acordo e ainda, para efeitos do anexo IV, do tempo de serviço decorrente do disposto no acordo escrito a que se refere a parte final do número 2 da cláusula 58.^a

2- Aos trabalhadores admitidos antes de 1 de julho de 1997 e colocados nas situações previstas no número 1 da cláusula 95.^a a partir de 1 de junho de 1980, é contado, para efeitos da aplicação do anexo IV do presente acordo, o tempo de serviço prestado na Função Pública, entendendo-se este como o tempo que for indicado pela Caixa Geral de Aposentações e que seja considerado por esta no apuramento do valor da pensão a pagar pela mesma caixa.

3- Igualmente é reconhecido para todos os efeitos previstos no presente capítulo o tempo de serviço prestado a instituições não subscritoras deste acordo, sempre que estas também reconheçam o tempo de serviço prestado nas instituições que subscrevem o presente acordo, em condições de reciprocidade.

CAPÍTULO II

Benefícios sociais complementares

SECÇÃO I

Subsídios

Cláusula 103.^a-A

Subsídio de apoio à natalidade

1- Os trabalhadores no ativo têm direito a um subsídio de apoio social pelo nascimento ou adoção de filhos no valor fixado no anexo II.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma instituição, o subsídio será pago nos termos do número 4 da cláusula 104.^a

Cláusula 104.^a

Subsídio infantil

1- Aos trabalhadores é atribuído um subsídio mensal por cada filho, no valor constante do anexo II.

2- O subsídio é devido desde o mês seguinte àquele em que a criança perfizer 3 meses de idade até que seja atribuído o subsídio de estudo previsto na cláusula 105.^a

3- O subsídio é pago conjuntamente com o vencimento.

4- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da mesma instituição, o subsídio referido no número 1 é pago àquele que por eles for indicado ou a quem tenha sido conferida a guarda do menor ou, sendo a guarda partilhada, na falta de acordo, será paga metade do subsídio a cada um dos progenitores.

5- O subsídio a que se referem os números anteriores é também devido ao trabalhador na situação de doença e de reforma, bem como, no caso de morte, aos filhos enquanto reúnam as condições para a sua atribuição.

Cláusula 105.^a

Subsídio de estudo

1- São atribuídos aos trabalhadores subsídios trimestrais por cada filho que frequente o ensino oficial ou oficializado, até à idade máxima prevista na lei para a concessão do subsídio familiar a crianças e jovens, no valor constante do anexo II.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se no final de cada trimestre dos respetivos anos letivos, ou seja, em 31 de dezembro, 31 de março, 30 de junho e 30 de setembro.

3- O trabalhador deve fazer prova junto da instituição da frequência do ensino pelo filho, aplicando-se o disposto nos números 4 e 5 da cláusula anterior.

4- O subsídio previsto nesta cláusula não é acumulável, em caso algum, com o subsídio fixado na cláusula anterior.

SECÇÃO II

Empréstimos para habitação

Cláusula 106.^a

Enquadramento

1- As instituições concedem aos seus trabalhadores, no ativo e reformados, empréstimos que viabilizem o acesso a habitação própria permanente, nos termos do presente capítulo e do regulamento de crédito à habitação constante do anexo VIII.

2- Os empréstimos abrangem os trabalhadores na situação de contrato sem termo e devem ser liquidados até o mutuário completar 65 anos de idade, podendo por acordo e em situações excecionais ser alargado até aos 70 anos de idade.

3- O valor dos recursos a afetar à concessão dos empréstimos será definido anualmente pela instituição, nos termos do artigo 5.º do regulamento de crédito à habitação.

Cláusula 107.^a

Limites gerais do valor do empréstimo

O valor máximo do empréstimo é o constante do anexo II e não pode ultrapassar 90 % do valor da avaliação do imóvel ou do valor de aquisição, consoante o que for menor.

Cláusula 108.^a

Taxas de juro e outras condições

1- A taxa de juro dos empréstimos à habitação é igual a 65 % do valor da taxa mínima de proposta aplicável às operações principais de refinanciamento pelo Banco Central Europeu, não podendo, contudo, ser inferior a 0 %.

2- A variação da taxa referida no número anterior determina, relativamente às prestações vincendas, a correspondente alteração das taxas aplicáveis aos empréstimos em curso.

3- A variação da taxa de juro produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da respetiva verificação.

SECÇÃO III

Assistência médica

Cláusula 109.^a

Enquadramento

1- Apesar dos trabalhadores bancários já estarem integrados no Serviço Nacional de Saúde, mantém-se em vigor o sistema complementar de assistência médica assegurado por um serviço de assistência médico-social previsto no presente acordo coletivo de trabalho, nos termos dos números e cláusulas seguintes.

2- Os Serviços de Assistência Médico-Social - SAMS - constituem entidades autónomas, dotadas das verbas referidas nas cláusulas 111.^a e 112.^a, e são geridos pelo sindicato respetivo ou outra associação sindical que o venha a substituir por acordo entre os sindicatos representados.

3- Os SAMS proporcionam aos seus beneficiários, serviços e/ou participações em despesas no domínio de assistência médica, meios auxiliares de diagnóstico, medicamentos, internamentos hospitalares e intervenções cirúrgicas, de acordo com as suas disponibilidades financeiras e regulamentação interna.

Cláusula 110.^a**Beneficiários**

- 1- São beneficiários dos SAMS, independentemente de filiação sindical:
 - a) Os trabalhadores das instituições de crédito referidas na cláusula 2.^a do presente acordo e respetivos familiares;
 - b) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma por invalidez ou invalidez presumível quando se encontravam ao serviço das instituições crédito referidas na alínea anterior e respetivos familiares;
 - c) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos referidos nas alíneas anteriores, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.
- 2- Os trabalhadores sindicalizados beneficiam do SAMS do respetivo sindicato.
- 3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho do setor bancário, beneficiam do SAMS dos Sindicatos dos Bancários do Centro, do Norte ou do Sul e Ilhas, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.
- 4- Os trabalhadores na situação de reforma que se desfilie continuam a beneficiar do SAMS do sindicato onde estavam filiados, mantendo-se as contribuições a seu cargo equivalentes às dos restantes filiados sempre que tal for condição para usufruir do respetivo SAMS.
- 5- Sem prejuízo do disposto na alínea c) do número 9 da presente cláusula, podem também beneficiar dos SAMS os trabalhadores dos sindicatos e os seus familiares, por decisão daqueles empregadores que abranja todos os trabalhadores, ficando sujeitos ao regime previsto nesta secção para as instituições de crédito e trabalhadores, reformados e pensionistas.
- 6- São também beneficiários dos SAMS os trabalhadores, ex-trabalhadores e reformados e respetivos familiares abrangidos por IRCT ou por protocolos de adesão celebrados com o sindicato subscritor do presente acordo.
- 7- Podem ainda ser beneficiários dos SAMS os trabalhadores e reformados e respetivos familiares, de instituições de crédito ou sociedades financeiras não outorgantes do presente acordo e ainda da associação de empregadores do setor bancário que sejam abrangidos por IRCT ou por protocolo de adesão a celebrar com o sindicato subscritor do presente acordo.
- 8- Para efeitos do número anterior, o valor atual das contribuições futuras a cargo das entidades empregadoras será pago antecipadamente e nunca poderá ser inferior ao que resultaria da aplicação da metodologia de cálculo e respetivos pressupostos atuariais adotados pela entidade subscritora do protocolo, no exercício fiscal anterior à data da respetiva celebração, para efeitos do apuramento das responsabilidades com pensões de reforma e sobrevivência.
- 9- Mantém ainda a condição de beneficiário:
 - a) Os trabalhadores que tenham passado à situação de reforma ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado, que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;
 - b) Os pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido que, nessa qualidade de pensionistas, à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários do SAMS ao abrigo da cláusula 140.^a do ACT agora revogado;
 - c) Os trabalhadores ou reformados dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;
 - d) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos dos sindicatos e dos SAMS respetivos que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social;
 - e) Os trabalhadores ou reformados de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários e respetivos familiares;
 - f) Os familiares dos trabalhadores ou reformados falecidos de entidades não subscritoras do presente ACT que à data da assinatura do presente acordo já sejam beneficiários, com direito ao pagamento de uma pensão de sobrevivência ao abrigo do presente ACT ou do regime geral de Segurança Social.
- 10- Para efeitos do disposto nos números 1, 5, 6, 7 e 9, consideram-se familiares:
 - a) O cônjuge ou pessoa que viva com o trabalhador em união de facto nos termos da lei, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens;

b) Os filhos, incluindo os nascituros e os adotados plenamente, e os enteados, desde que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador, até perfazerem 18 anos, ou 21 e 24 anos, enquanto frequentarem, respetivamente, o ensino médio ou superior e, sem limite de idade, os que sofrerem de incapacidade permanente e total para o trabalho, nos termos previstos nos respetivos regulamentos;

c) Os tutelados, que tenham sido confiados por sentença judicial ao trabalhador ou a uma das pessoas referidas na alínea a) do presente número, nos termos previstos nos respetivos regulamentos.

11- Os protocolos a celebrar nos termos dos números 6 e 7 anteriores deverão observar o disposto na presente secção e abranger a totalidade dos trabalhadores da empresa e respetivos familiares, prevendo a adesão obrigatória, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

12- Para além do estabelecido no número 11 anterior, os protocolos deverão ainda estabelecer que os beneficiários ficarão abrangidos pelo SAMS do sindicato em que estavam abrangidos na data da assinatura do protocolo, não podendo essa situação ser alterada, sem o que o protocolo não poderá entrar em vigor.

Cláusula 111.^a

Contribuições a cargo das entidades empregadoras

1- O valor e número de mensalidades das contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito constam do anexo VI.

2- Nas situações previstas nos números 5, 6 7 e 9 da cláusula 110.^a, as contribuições para os SAMS referidas no número 1 constituirão encargo da entidade empregadora.

3- As contribuições referidas nos números anteriores são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

4- O disposto no número 1 da presente cláusula aplica-se a partir do dia 1 de fevereiro de 2017, mantendo-se até aquela data as regras de apuramento das contribuições a cargo das instituições de crédito que constam da cláusula 144.^a, número 4 alínea a), do ACT agora revogado.

Cláusula 112.^a

Contribuições a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2, 3 e 4 da presente cláusula, as contribuições para o SAMS a cargo dos trabalhadores, reformados e pensionistas obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência, mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: A verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal efetiva, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho, em situação de invalidez ou invalidez presumível: A verba correspondente a 1,50 % das mensalidades referidas nas alíneas a), b) e c) do número 2 da cláusula 95.^a, a que nos termos da mesma tiverem direito, acrescidas das diuturnidades que lhes competirem de acordo com o estabelecido na cláusula 97.^a;

c) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas b) e c) anteriores: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal efetiva por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.^a que estaria a cargo da entidade empregadora;

e) Pensionistas referidos na cláusula 102.^a: A verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas nas alíneas b), c) e d) do número 1 daquela cláusula e que lhes forem devidas nos termos do número 4 da referida cláusula;

f) Pensionistas referidos na cláusula 98.^a: A verba correspondente a 1,50 % das pensões previstas naquela cláusula e das prestações da mesma natureza que sejam atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social.

2- Às contribuições dos trabalhadores e reformados que estejam ou tenham sido inscritos no regime geral de Segurança Social e que tenham sido admitidos no setor bancário após 1 de janeiro de 2008 e aos pensionistas destes trabalhadores, aplicar-se-ão as seguintes regras:

a) Nas situações previstas na alínea *b)* do número anterior com exceção das situações de doença que determinem a suspensão do contrato de trabalho: A verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social;

b) Nas situações previstas na alínea *e)* do número anterior: A verba correspondente a 1,50 % do valor das prestações pagas pela Segurança Social.

3- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.^a, número 7 obedecem às seguintes regras:

a) Trabalhadores no ativo, mesmo em situação de ausência, mas que não determine a suspensão do contrato de trabalho por esse motivo: A verba correspondente a 1,50 % da sua retribuição mensal total, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Trabalhadores em situação de doença que determine a suspensão do contrato de trabalho: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social, mantendo-se o valor da contribuição nas situações em que o trabalhador deixe de ter direito a receber subsídio de doença;

c) Reformados: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

d) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho por outro motivo que não a doença e desde que a lei determine a manutenção do direito a beneficiar do sistema complementar de assistência médica previsto nesta secção: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência;

e) Trabalhadores em situação de suspensão do contrato de trabalho não abrangidos nas alíneas *b)* e *c)* anteriores: A verba correspondente a 1,50 % da retribuição mensal total por este auferida no momento imediatamente anterior ao da respetiva ausência, acrescida da contribuição prevista na cláusula 111.^a que estaria a cargo das entidades empregadoras;

f) Pensionistas: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

4- As contribuições dos beneficiários previstos na cláusula 110.^a, números 6 e 7 obedecem às seguintes regras:

a) Ex-trabalhadores quando não estejam a receber uma pensão de reforma, reforma antecipada ou pré-reforma, ou por invalidez: A verba correspondente a 1,50 % da sua última retribuição mensal efetiva auferida enquanto beneficiário do SAMS, incluindo os subsídios de férias e de Natal;

b) Reformados: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações pagas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar;

c) Pensionistas: A verba correspondente a 1,50 % da totalidade da prestação ou da soma das prestações atribuídas por instituições ou serviços de Segurança Social ou por instituições de crédito na parcela referente a benefício de 1.º pilar.

5- Para efeitos do previsto nos números anteriores, consideram-se sempre as prestações que seriam devidas pelo exercício de funções a tempo inteiro.

Cláusula 113.^a

Entrega de contribuições, prazos e controlo

1- As entidades empregadoras remeterão aos SAMS, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nos números 1 e 2 da cláusula 111.^a e no número 1 e nas alíneas *a)* e *b)* do número 3 da cláusula 112.^a

2- Os sindicatos remeterão aos SAMS até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições previstas nas cláusulas 111.^a e 112.^a não mencionadas no número anterior da presente cláusula.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, as entidades empregadoras e os sindicatos têm que assegurar o recebimento das contribuições a cargo dos trabalhadores, dos reformados e dos pensionistas, previstas na cláusula 112.^a cabendo-lhes:

a) Proceder ao desconto das contribuições na pensão a seu cargo ou, quando não haja lugar ao referido pagamento, obter autorização de débito ou acordar com o beneficiário forma alternativa para efetuar o recebimento das contribuições;

b) O recebimento das contribuições devidas pelos beneficiários, o qual deverá ocorrer até ao dia 25 do mês a que respeitam, devendo as que incidam sobre o pagamento dos 13.º e 14.º mês ser recebidas nos meses em que as respetivas prestações são pagas;

c) Proceder ao controlo da qualidade de pensionista e à atualização do valor base de incidência das contribuições.

4- O não recebimento das contribuições referidas no número 3 determinará a imediata suspensão da inscrição do beneficiário no SAMS até à respetiva regularização.

5- Caberá aos sindicatos reportar às entidades empregadoras as alterações verificadas na qualidade de beneficiário ou de pensionista relativamente ao universo de beneficiários em que, nos termos das cláusulas anteriores, seja da sua responsabilidade a recolha e entrega de contribuições, remetendo a referida informação até ao dia 10 de cada mês.

6- A suspensão da inscrição por prazo superior a 9 meses determina a perda irreversível da qualidade de beneficiário do SAMS.

CAPÍTULO III

Parentalidade

Cláusula 114.^a

Parentalidade

Aos trabalhadores da instituição é aplicável o regime legal em vigor.

TÍTULO VI

Regime especial dos trabalhadores do Banco Santander Totta oriundos do BANIF

Cláusula 115.^a

Segurança Social

1- Os trabalhadores do Banco Santander Totta, SA, transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, ficarão abrangidos e ser-lhes-á exclusivamente aplicável o regime de Segurança Social previsto nas cláusulas 12.^a a 16.^a, 18.^a e 19.^a do acordo de empresa celebrado entre o sindicato subscritor do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, com as alterações previstas na cláusula seguinte.

2- Aos trabalhadores abrangidos pela aplicação do regime previsto no número anterior não lhes será aplicável o regime de Segurança Social previsto no capítulo I do título V, cláusulas 92.^a a 103.^a, do presente acordo, independentemente da data da sua admissão.

Cláusula 116.^a

Contribuição extraordinária

1- A contribuição extraordinária prevista nos números 6 a 10 da cláusula 15.^a do acordo de empresa celebrado entre o sindicato subscritor do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, será devida e calculada, a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, nos termos dos números seguintes.

2- Anualmente e como custo do exercício, o Banco Santander Totta, SA efetuará uma contribuição extraordinária para as contas individuais no fundo de pensões dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na cláusula anterior integrados em planos de contribuição definida sempre que o ROE (*return on equity*) do banco, no exercício anterior ao da contribuição, seja igual ou superior à média dos ROE dos três maiores bancos comerciais com sede ou estabelecimento principal em Portugal, segundo o critério do ativo líquido.

3- No caso em que se mostre devida, nos termos do número anterior, o valor da contribuição extraordinária será de 1 % do resultado líquido do Banco Santander Totta, SA, correspondente ao exercício do ano anterior, proporcional ao peso relativo da massa salarial dos trabalhadores abrangidos pela aplicação do disposto na

cláusula anterior integrados em planos de contribuição definida na massa salarial global do banco, não podendo, em qualquer caso, o valor da contribuição extraordinária exceder 1 % da massa salarial desses trabalhadores.

4- A contribuição extraordinária apenas será devida, se os pressupostos previstos nos números anteriores se verificarem, a partir do ano 2017, com referência ao exercício de 2016.

Cláusula 117.^a

Fim da aplicação do acordo de empresa do BANIF

O acordo de empresa celebrado entre o sindicato subscritor do presente acordo e o BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2008, deixará de ser aplicável aos trabalhadores do Banco Santander Totta, SA transferidos do BANIF - Banco Internacional do Funchal, SA, no âmbito e por efeito da deliberação de resolução do Banco de Portugal de 20 de dezembro de 2015, a partir da data da entrada em vigor do presente acordo, ressalvados os regimes previstos nas cláusulas 115.^a e 116.^a anteriores.

TÍTULO VII

Disposições transitórias

Cláusula 118.^a

Exercício da atividade sindical

O disposto no número 1 da cláusula 7.^a aplica-se, relativamente a cada sindicato, a partir do ato eleitoral que venha a ocorrer após a entrada em vigor do presente acordo.

Cláusula 119.^a

Prémio de antiguidade

À data da entrada em vigor do presente acordo será pago um montante correspondente ao valor do prémio de antiguidade de que o trabalhador beneficiaria se se reformasse nessa data, calculado de acordo com os números 1 a 5 e 7 da cláusula 150.^a do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado e referido no número 1 da cláusula 121.^a

Cláusula 120.^a

Contribuições para o SAMS

As contribuições para o SAMS a cargo das instituições de crédito ficam sujeitas, até 31 de janeiro de 2017, ao disposto na alínea *a*) do número 4, número 5 e número 6 da cláusula 144.^a do acordo coletivo de trabalho do setor bancário agora revogado, aplicando-se, a partir dessa data, os valores constantes do anexo VI.

TÍTULO VIII

Disposições finais

Cláusula 121.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo, que se considera globalmente mais favorável, revoga e substitui, quanto às instituições dele subscritoras, o acordo coletivo de trabalho outorgado pelas mesmas e pela FSIB, em representação dos Sindicatos Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários e Independente da Banca, cujo texto consolidado foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 20, de 29 de maio de 2011, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 24, de 29 de junho de 2011, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2012, e é aplicável a todos os contratos de trabalho entre aquelas instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a, celebrados quer antes quer depois deste acordo, entrando em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Às instituições subscritoras do acordo coletivo de trabalho do setor bancário ora revogado e referido no número anterior que formularam ressalvas a algumas das respetivas disposições, bem como às que lhes sucederam, não são aplicáveis as correspondentes disposições do presente acordo relativas às matérias que eram objeto daquelas ressalvas.

Cláusula 122.^a

Aplicação no tempo

Ficam sujeitos ao regime estabelecido neste acordo todos os contratos de trabalho entre as instituições e os trabalhadores referidos na cláusula 2.^a quer os celebrados antes, quer os celebrados depois da sua entrada em vigor.

Cláusula 123.^a

Manutenção dos direitos adquiridos

Da aplicação deste acordo não pode resultar prejuízo de condições de trabalho e de segurança social mais favoráveis que, à data da sua entrada em vigor, cada trabalhador tenha adquirido.

Cláusula 124.^a

Reclassificação dos trabalhadores

Os trabalhadores abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho agora revogado, são reclassificados de acordo com o anexo VII.

Cláusula 125.^a

Envio de documentos, mapas e registos

O envio ou troca de documentos, mapas, registos e outras comunicações entre as instituições e o sindicato representado podem ser efetuados em suporte informático.

Cláusula 126.^a

Reembolsos

O trabalhador deve devolver à instituição o valor de subsídio ou prestação por esta atribuído na qualidade de entidade centralizadora de pagamentos da Segurança Social, sempre que receba aquele subsídio ou prestação diretamente da mesma Segurança Social e no prazo de 8 dias após o recebimento.

ANEXO I

Categorias e respetivos níveis mínimos

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais	Nível mínimo
Grupo A	Diretiva	Diretor	16
		Diretor adjunto	14
		Subdiretor	13
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	12
		Gerente	11
		Subgerente	10
		Gestor de cliente	6
		Assistente comercial	5

Grupo B	Técnica	Técnico de grau I	15
		Técnico de grau II	12
		Técnico de grau III	10
		Técnico de grau IV	8
		Assistente técnico	6
	Operacional	Responsável de área	8
		Supervisor	6
		Secretário(a)	6
Assistente operacional		5	
Grupo C	Apoio	Telefonista/rececionista Auxiliar especialista	3
		Contínuo/porteiro	2
		Motorista	2
		Auxiliar	1

Categorias profissionais do grupo A - Área diretiva

Diretor, diretor adjunto, subdiretor - Tomam as decisões de gestão no quadro das políticas e objetivos da entidade empregadora e na esfera da sua responsabilidade; colaboram na elaboração de decisões a tomar ao nível do conselho de administração; superintendem no planeamento, organização e coordenação das atividades deles dependentes. Às categorias profissionais sucessivamente elencadas corresponde maior poder de decisão e responsabilidade.

Categorias profissionais do grupo B - Área comercial

Diretor comercial - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, é responsável por controlar, acompanhar e dinamizar a atividade comercial e operacional dos balcões ou outras unidades de negócio sob a sua responsabilidade, garantindo o cumprimento dos objetivos em linha com a estratégia comercial definida.

Gerente - No exercício da competência hierárquica e funcional que lhe foi conferida, assegura a gestão comercial e administrativa de um estabelecimento.

Subgerente - Em plano subordinado, participa na gestão comercial e/ou administrativa de um estabelecimento, cabendo-lhe substituir o gerente nas suas ausências e impedimentos. Em estabelecimentos de pequena dimensão, até 4 pessoas, pode assegurar a gestão comercial e administrativa do estabelecimento.

Gestor de cliente - Exerce os poderes que lhe são superiormente delegados para atender, contactar, representar e negociar com as pessoas que integram a carteira de clientes que acompanha, por forma a satisfazer as necessidades financeiras destes e promover os produtos e serviços da instituição. Angaria novo negócio, podendo assumir a responsabilidade de monitorizar todo o processo de contratação de novas operações bem como de efetuar prospeções de mercado.

Assistente comercial - Integrado numa rede comercial, promove o atendimento geral de clientes e assegura o tratamento operacional de acordo com as regras instituídas. Pode ter uma carteira de clientes alocada de pequena dimensão.

Categorias profissionais do grupo B - Área técnica

Técnico de grau I - Desempenha funções de consultor, com interferência nas diferentes áreas de atuação da entidade empregadora; participa na conceção, preparação ou controlo das estratégias e objetivos da entidade empregadora; elabora normalmente estudos, pareceres, análises ou projetos que fundamentam ou constituem suporte das decisões do conselho de administração; exerce as suas funções com completa autonomia técnica, podendo reportar diretamente ao administrador do respetivo pelouro e supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores de grau inferior; quando em representação da entidade empregadora, incumbe-lhe tomar opções de elevada responsabilidade.

Técnico de grau II - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, participa na conceção, preparação ou controlo da estratégia e objetivos da entidade empregadora; elabora estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica e é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau III - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, executa, individualmente ou em grupo, estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções com autonomia técnica, embora subordinado a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Técnico de grau IV - Podendo supervisionar técnicos de grau igual ou inferior, adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da entidade empregadora e executa ou colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo; é diretamente responsável perante a respetiva chefia, podendo o seu trabalho ser supervisionado por técnico de grau igual ou superior; pode representar a entidade empregadora em assuntos da sua especialidade.

Assistente técnico - Colabora em estudos, pareceres, análises ou projetos; exerce as suas funções sob orientação e controlo de superior hierárquico, com vista a assegurar a qualidade do trabalho prestado e a permitir a progressão na carreira profissional.

Categorias profissionais do grupo B - Área operativa/administrativa

Responsável de área - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um serviço ou secção da entidade empregadora. Tem a responsabilidade de assegurar o cumprimento dos objetivos definidos para as equipas que integram a área que superintende, colaborando ou liderando projetos que recaiam na esfera de atuação da sua área de atividade.

Supervisor - Programa, organiza, coordena e é responsável pela execução das atividades de um núcleo ou de uma unidade de trabalho.

Secretário - Executa trabalhos de escritório em apoio aos membros do conselho de administração ou da direção, nomeadamente, agendando e estabelecendo contactos, elaborando comunicações escritas e assegurando o arquivo de documentos e ficheiros.

Assistente operacional - Realiza operações de carácter administrativo ou operativo, sob orientação superior.

Categorias profissionais do grupo C - Área de apoio

Telefonista/rececionista, auxiliar especialista, contínuo/porteiro, motorista, auxiliar - Exercem funções específicas da sua profissão no apoio geral às atividades das entidades patronais. O auxiliar especialista integra as profissões de canalizador, carpinteiro, cozinheiro, electricista, gráfico, gravador, marceneiro, pedreiro, pintor e serralheiro que integravam o grupo II do acordo coletivo de trabalho ora revogado.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários para 2025

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

a) Grupos A e B - 991,08 euros;

b) Grupo C - 870,00 euros.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
	Ano de 2025
18	3 140,48
17	2 839,68
16	2 641,94
15	2 433,92
14	2 226,86

13	2 021,06
12	1 855,42
11	1 709,13
10	1 528,71
9	1 406,00
8	1 273,71
7	1 178,71
6	1 120,09
5	991,08
4	870,00
3	870,00
2	870,00
1	870,00

- 3- Valor por km em viatura própria (cláusula 27.^a, número 8, alínea b): 0,14 euros.
 4- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 59.^a, números 3 e 4): 22,29 euros.
 5- Diuturnidades (cláusula 70.^a, número 1): 47,29 euros.
 6- Acréscimo a título de falhas (cláusula 71.^a, número 1): 156,04 euros.
 7- Subsídio de refeição (cláusula 72.^a, número 1): 11,60 euros.
 8- Valor por km em viatura própria (cláusula 73.^a, número 2, alínea b): 0,56 euros.
 9- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 73.^a, número 5): 171 229,24 euros.
 10- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 77.^a, número 2): 171 229,24 euros.
 11- Subsídio de apoio à natalidade (cláusula 103.^a-A): 896,77 euros.
 12- Subsídio infantil (cláusula 104.^a, número 1): 29,08 euros.
 13- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 105.^a, número 1):
 a) 1.º ciclo do ensino básico - 32,31 euros;
 b) 2.º ciclo do ensino básico - 45,65 euros;
 c) 3.º ciclo do ensino básico - 56,72 euros;
 d) Ensino secundário - 68,91 euros;
 e) Ensino superior - 78,95 euros.
 14- Valor máximo do empréstimo para habitação (cláusula 107.^a): 250 000,00 euros.

ANEXO III

Ajudas de custo para 2025

Valor das ajudas de custo (valores em euros):

Tipo de ajuda de custo		Sem pagamento de refeições por parte da instituição	Com pagamento de 1 refeição por parte da instituição	Com pagamento de 2 refeições por parte da instituição
Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa	Total	57,54	37,39	17,25
	Parcial	28,76	8,64	0,00
Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa	Total	36,20	18,10	0,00
	Parcial	18,10	0,00	0,00

No estrangeiro	Total	138,05	86,27	34,51
	Parcial	69,02	17,25	0,00

ANEXO IV

Percentagem das mensalidades de reforma

Anos completos de serviço do trabalhador	1.º período	2.º período	Último período
	Número de mensalidades iguais às fixadas no anexo V	Número de mensalidades iguais a 50 % das fixadas no anexo V	(Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador) percentagem das mensalidades fixadas no anexo V
1*	1*	1*	2
2	2	2	4
3	3	3	6
4	4	4	8
5	5	5	10
6	6	6	12
7	7	7	14
8	8	8	16
9	9	9	18
10	10	10	20
11	11	11	24
12	12	12	27
13	13	13	30
14	14	14	33
15	15	15	36
16	16	16	39
17	17	17	43
18	18	18	46
19	19	19	49
20	20	-	52
21	21		55
22	22		58
23	23	-	62
24	24		65
25	25		68
26	26		71
27	27		74
28	28	-	77
29	29		81
30	30		84
31	31		87
32	32		90
33	33		93
34	34	-	96
35 ou mais	Até ao fim do mês em que falecer o trabalhador		100

* Para efeitos deste anexo, enquanto o trabalhador não tiver completado um ano de serviço, considera-se qualquer fração desse primeiro ano como sendo igual a um ano completo.

ANEXO V

Valores das mensalidades de pensões para 2025

Níveis em que se encontra o trabalhador	Mensalidades (por inteiro) dos trabalhadores colocados nas situações de reforma por invalidez ou invalidez presumível	Pensão de sobrevivência
18	2 703,04 €	1 256,19 €
17	2 439,20 €	1 135,87 €
16	2 251,97 €	1 056,78 €
15	2 076,96 €	973,57 €
14	1 903,18 €	890,74 €
13	1 739,33 €	870,00 €
12	1 612,71 €	870,00 €
11	1 500,27 €	870,00 €
10	1 358,40 €	870,00 €
9	1 250,25 €	870,00 €
8	1 132,63 €	870,00 €
7	1 051,23 €	870,00 €
6	1 004,07 €	870,00 €
5	899,68 €	870,00 €
4	870,00 €	870,00 €
3	870,00 €	870,00 €
2	870,00 €	870,00 €
1	870,00 €	870,00 €

Mensalidades mínimas de reforma para 2025

Grupo e categoria em que se encontra o trabalhador, atribuído por instituições vinculadas ao regime do acordo coletivo de trabalho referido na cláusula 123.ª número 1:

Grupos A e B	Categorias do grupo C		
	Telefonista/rececionista e auxiliar especialista	Contínuo/porteiro e motorista	Auxiliar
870,00 €	870,00 €	870,00 €	870,00 €

ANEXO VI

Contribuições para o SAMS para 2025

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 111.ª (valores em euros):

Por cada trabalhador no ativo	144,74
Por cada reformado	100,08
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido, a repartir na proporção prevista na cláusula 103.ª para a pensão de sobrevivência	43,32
Por cada reformado ao abrigo da cláusula 140.ª do ACT agora revogado, que seja beneficiário do SAMS	22,63

Pelo conjunto de pensionistas associados a um ex-trabalhador ou reformado falecido, que seja beneficiário do SAMS ao abrigo da cláusula 140. ^a do ACT agora revogado, a repartir na proporção prevista na cláusula 103. ^a para a pensão de sobrevivência	21,72
--	-------

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

ANEXO VII

Tabela de correspondência de categorias

Grupo	Área funcional	Categorias profissionais ACT novo	Correspondência com categorias ACT atual	
Grupo A	Diretiva	Diretor	Diretor	
		Diretor adjunto	Diretor adjunto	
		Subdiretor	Subdiretor	
Grupo B	Comercial	Diretor comercial	Gerente de zona	
		Gerente	Gerente	
		Subgerente	Subgerente	
		Gestor de cliente	Gestor de cliente/cambista Promotor comercial	
		Assistente comercial	(Grupo I)	
Grupo B	Técnica	Técnico de grau I	Técnico de grau I	
		Técnico de grau II	Analista de sistemas Inspetor chefe Técnico grau II/analista coordenador OM	
		Técnico de grau III	Assistente de direção Inspetor Técnico grau III	
		Técnico de grau IV	Analista programador Subinspetor/inspetor adjunto Analista informática/analista de OM Técnico grau IV Programador informática Assistente social	
		Assistente técnico	Operador principal Solicitador Auxiliar de inspeção	
	Operacional	Responsável de área	Responsável de área	Chefe de serviço Chefe divisão/sub chefe serviço Chefe secção/chefe administrativo de estabelecimento
			Supervisor	Chefe setor/sub chefe secção/sub chefe administrativo de estabelecimento
			Secretário(a)	Secretária
			Assistente operacional	Agente organização e métodos Operador informática (Grupo I)

Grupo C	Apoio	Telefonista/rececionista Auxiliar especialista	Grupo II
		Contínuo/porteiro	Grupo III
		Motorista	Grupo III
		Auxiliar	Grupo IV

ANEXO VIII

Regulamento do crédito à habitação

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Finalidades dos empréstimos

1- Os empréstimos visam proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de:

- a) Aquisição de habitação já construída ou em construção;
- b) Aquisição de terreno e construção de habitação;
- c) Construção de habitação em terreno próprio;
- d) Ampliação de habitação própria;
- e) Beneficiação de habitação própria, abrangendo, na respetiva proporção, o custo de beneficiação em partes comuns de imóveis em regime de propriedade horizontal;
- f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge da quota-parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio.

2- São concedidos empréstimos para substituição de outros que se encontrem em curso noutras instituições de crédito, desde que os mesmos tenham sido concedidos para os fins indicados no número anterior.

3- Salvo o disposto no número 1 alínea f) e no número 2, não são concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros.

Artigo 2.º

Novos empréstimos

1- Após ter obtido um primeiro empréstimo, nos termos do presente regulamento, o mesmo trabalhador pode solicitar sucessivamente novos empréstimos, quando se verifique alguma das seguintes situações:

- a) Necessidade, devidamente justificada, de ampliação ou beneficiação da habitação construída ou adquirida com o primeiro empréstimo;
- b) Necessidade de aquisição ou construção da nova habitação, em virtude de a habitação construída ou adquirida com o empréstimo anterior se ter tornado inadequada por motivo de aumento do agregado familiar, saúde, transferência do local de trabalho ou qualquer outro superveniente, que se considere justificativo de novo pedido;
- c) Necessidade de, por efeito de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou divórcio, reembolsar o cônjuge separado ou o ex-cônjuge da quota-parte da habitação do casal, sempre que este reembolso não possa ser efetuado com outros bens partilháveis.

2- No caso da alínea b) do número 1, a contratação do novo empréstimo fica condicionada à venda da habitação anterior, liquidação do empréstimo anterior ou alteração de regime crédito, aplicando-se o regime que em cada instituição de crédito estiver previsto para os clientes de crédito à habitação.

3- Cabe às instituições de crédito, em face da justificação apresentada, aceitar ou não a existência de fundamentação para a aplicação do previsto no número 1.

Artigo 3.º

Limites dos empréstimos

1- O limite máximo do empréstimo a conceder é o estabelecido neste acordo.

2- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea *f*) do número 1 do artigo 1.º do presente regulamento, o montante não pode ser superior a metade do valor da habitação.

3- Nos casos da alínea *c*) do número 1 do artigo 2.º, o montante do novo empréstimo não pode exceder 50 % do valor da avaliação efetuada pela instituição, deduzido de 50 % do capital em dívida do anterior empréstimo.

4- A soma dos quantitativos dos empréstimos concedidos nos termos do artigo 2.º não pode exceder, em cada momento, os limites fixados na cláusula 107.ª deste acordo.

5- No caso de obras de ampliação ou beneficiação, o valor do empréstimo, para esse efeito, não pode exceder 90 % do valor das mesmas, até ao limite de 60 % do valor máximo previsto no acordo como valor total da habitação.

6- O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior ao que decorrer da aplicação das regras de risco internas existentes em cada instituição e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 4.º

Requisitos relativos ao requerente

Podem solicitar a concessão de empréstimos os trabalhadores no ativo e os reformados em relação aos quais se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Os trabalhadores estarem na situação de contrato sem termo;
b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo artigo 2.º;

c) Não possuírem habitação em seu nome ou do cônjuge não separado judicialmente de pessoas e bens ou pessoa que viva com eles em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer deles casado ou, estando algum deles casado, se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens, exceto se, possuindo-a, não for a mesma adequada ao alojamento do respetivo agregado familiar ou não estiver situada a uma distância em que o tempo despendido na deslocação para o local de trabalho seja inferior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito e ainda se a propriedade lhe tiver advindo de herança na situação de arrendada ou com usufruto de terceiros.

Artigo 5.º

Limites dos recursos financeiros a afetar

1- As instituições de crédito divulgarão, para cada exercício, nos termos do número seguinte, os recursos financeiros que podem ser efetivamente utilizados no crédito à habitação.

2- O montante a afetar em cada exercício, e por instituição de crédito, será o resultado da aplicação da seguinte fórmula:

$$C = r \times n$$

em que:

C = Dotação anual;

r = Retribuição mensal base do nível 10 do ACT à data do início do exercício;

n = Número de trabalhadores no ativo da instituição em 31 de dezembro do ano anterior.

Artigo 6.º

Confirmação das declarações

A instituição reserva-se o direito de, sempre que o entender conveniente, efetuar as diligências necessárias para confirmação de todas as declarações prestadas, bem como da aplicação do produto dos empréstimos.

Artigo 7.º

Regras de preferência e utilização da dotação anual

1- As regras de preferência a aplicar a todos os requerentes para determinação da escala nominal dos interessados são as constantes do anexo 1, complementado com as definições do anexo 2 deste regulamento.

2- Será organizada e publicitada uma lista ordenada de todos os requerentes que se candidatarem à aplicação da dotação anual.

3- Após terem sido notificados para o efeito, os trabalhadores ou reformados selecionados dispõem de um prazo de 12 meses para iniciar a instrução do processo e 2 anos para formalizar a contratação do empréstimo,

findos os quais a autorização caduca devendo ser selecionado o trabalhador ou reformado que se encontrar na posição imediatamente seguinte da lista referida em 2, sendo que, em caso de construção, este último prazo é de 3 anos.

4- Caducando a autorização para utilização do crédito bonificado nos termos do número anterior bem como nas situações de desistência ou de não utilização total do montante individual previsto utilizar, os respetivos montantes serão adicionados à dotação anual do ano em curso.

Artigo 8.º

Pagamento do empréstimo

1- A amortização do empréstimo e o pagamento dos juros e demais encargos são efetuados em prestações mensais constantes.

2- A primeira prestação vence-se no mês subsequente ao da utilização total do empréstimo.

3- Salvo acordo com a instituição de crédito, as prestações são debitadas na conta de depósito à ordem do trabalhador ou reformado na qual deve figurar obrigatoriamente como co-titular o respetivo cônjuge ou unido de facto, salvo se estiverem casados no regime da separação de bens.

4- A concessão de adiantamentos, nos termos e para os efeitos do previsto no artigo 1.º, vence juros à taxa do empréstimo, os quais devem ser liquidados mensalmente até à celebração da escritura, e implica a prévia constituição do seguro previsto no número 1 do artigo 11.º, bem como do registo provisório de hipoteca.

Artigo 9.º

Pagamento antecipado

1- O mutuário tem o direito de efetuar o reembolso do empréstimo, no todo ou em parte, devendo prevenir a instituição trinta dias antes daquele em que pretende usar dessa faculdade.

2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só podem ser alienadas, antes da liquidação total dos mesmos, se existir acordo da instituição.

Artigo 10.º

Hipoteca

1- Os empréstimos, mesmo quando concedidos a título de adiantamento, são garantidos por primeira hipoteca do terreno e da habitação.

2- Serão sempre autorizadas as substituições dos imóveis dados em garantia, desde que os beneficiários tenham como objetivo a alienação do primitivo imóvel com vista a transferência para nova habitação e esta, uma vez avaliada, seja de valor igual ou superior à anterior.

Artigo 11.º

Seguros

1- O mutuário garante, através de um seguro de vida individual ou coletivo, em caso de morte ou de invalidez total e permanente a liquidação da dívida na data do evento, a favor da entidade mutuante.

2- No caso em que o vencimento do cônjuge, ou pessoa que viva com o trabalhador ou reformado em união de facto há mais de 2 anos, seja necessário para o cálculo do montante a mutuar, o seguro de vida deve abranger o evento de morte ou invalidez permanente daquele.

3- O mutuário tem ainda de fazer um seguro multirriscos, aplicando-se as regras que cada instituição de crédito tiver a todo o momento definidas no âmbito do crédito à habitação a clientes.

4- As cláusulas dos seguros previstos nos números anteriores, depois de aprovadas pela entidade mutuante, não podem ser alteradas sem a sua prévia autorização, devendo indicar-se expressamente que a instituição está interessada neste seguro na qualidade de credor privilegiado.

5- O trabalhador obriga-se a comprovar perante a instituição o pagamento regular dos prémios.

Artigo 12.º

Obrigações do mutuário

1- Os beneficiários ficam obrigados a proceder à ocupação efetiva do imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, após a data de conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.

2- Nas situações em que o trabalhador tenha beneficiado da atribuição de pontuação especial nos termos previstos no anexo 1 ponto 5 alínea *c*) fica obrigado a adquirir habitação de tal forma que o tempo de deslocação entre a nova residência e local de trabalho seja inferior ao anteriormente despendido e a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito.

3- Estão excluídas do previsto no número 1 as situações em que os trabalhadores estejam a exercer atividade em local diferente daquele em que se situa a habitação financiada no âmbito da política de mobilidade interna promovida pela instituição de crédito.

4- Não estão incluídas nas situações referidas no ponto anterior do presente artigo, a alteração de local de trabalho que tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente.

Artigo 13.º

Não cumprimento do contrato

1- O não cumprimento das obrigações decorrentes do contrato determina o vencimento imediato do capital em dívida, que se consideram imediatamente exigíveis, iniciando-se a contagem de juros de mora à taxa legal.

2- Ficam sujeitos ao prescrito no número anterior, sem prejuízo de procedimento disciplinar, todos os que usarem de meios fraudulentos, tendentes à obtenção de um despacho favorável, ou de condições diversas daquelas que, nos termos deste regulamento, lhe competiriam ou que desviem os fundos para outros fins.

3- Se durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *f*) número 1 do artigo 1.º e alínea *c*) número 1 do artigo 2.º o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, a instituição pode aplicar o disposto no precedente número 1.

Artigo 14.º

Cessação de funções

1- Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição será mantida a amortização mensal segundo o plano inicial, nos casos de reforma, despedimento coletivo, despedimento por inadaptação ou por extinção do posto de trabalho, aplicando-se o mesmo regime nos casos de doença, acidente de trabalho ou doença profissional.

2- Se o mutuário deixar de exercer funções na instituição fora dos casos previstos no número 1, o empréstimo considera-se vencido, agravando-se a taxa para a máxima praticada em cada momento pela instituição para as operações bancárias ativas de igual prazo e natureza, até efetivação integral do pagamento do montante em dívida, salvo acordo diferente entre o mutuário e a instituição.

CAPÍTULO II

Do processo

Artigo 15.º

Pedidos de empréstimos

1- As inscrições estarão abertas durante o primeiro trimestre de cada ano, por um período de 30 dias, de acordo com o calendário definido por cada instituição.

2- A instituição deve, no prazo de 90 dias, após o termo do prazo de inscrição, divulgar a lista dos candidatos a quem foi atribuído o crédito.

3- Nas situações previstas no artigo 1.º, 1 *f*) e artigo 2.º, 1 *c*) do presente regulamento, os pedidos serão analisados a qualquer momento mesmo fora do período previsto no número 1 e imputados na dotação anual do ano imediatamente seguinte.

4- Os pedidos de empréstimos apenas produzem efeitos para o estabelecimento das prioridades no ano a que respeitam, entendendo-se que os pedidos não atendidos, por insuficiência de dotação anual, terão de ser apresentados nos concursos seguintes, sob pena de não serem considerados.

CAPÍTULO II

Artigo 16.º

Instrução do processo

Os processos de empréstimos devem ser instruídos com toda a documentação legalmente obrigatória bem como a prevista nas regras internas existentes em cada instituição de crédito e aplicáveis aos clientes de crédito à habitação.

Artigo 17.º

Reembolso de encargos custeados pelo banco

O banco é reembolsado de todas as despesas que haja realizado com vista à concessão do empréstimo, mesmo em caso de denegação.

Artigo 18.º

Disposição transitória

Com a entrada em vigor deste acordo e regulamento, às candidaturas apresentadas são aplicadas as pontuações previstas no anexo 1 não transitando qualquer outra pontuação acumulada.

ANEXO 1

Regras de preferência

1- Condições de habitação

a) Título de ocupação:

- i) Habitação própria inadequada 15 pontos;
- ii) Locação 20 pontos;
- iii) Sublocação ou hospedagem 30 pontos.

b) Forma de ocupação (de sublocação ou hospedagem):

- i) Independente 0 pontos;
- ii) Coabitação com familiares 5 pontos;
- iii) Coabitação com não familiares 10 pontos.

c) Índice de ocupação:

$$I = \frac{NPR \times 10}{NQ}$$

em que:

NPR = Número de pessoas residentes;

NQ = Número de divisões assoalhadas menos uma (mínimo de 1);

a) Relação renda/rendimentos do agregado familiar:

- i) Até 10 % 5 pontos;
- ii) Superior a 10 % até 20 % 10 pontos;
- iii) Superior a 20 % até 30 % 15 pontos;
- iv) Superior a 30 % até 40 % 20 pontos;
- v) Superior a 40 % até 50 % 25 pontos;
- vi) Superior a 50 % 30 pontos.

2- Situação familiar:

- d) Independente ou isolado 5 pontos;
- c) Com agregado familiar 10 pontos;
- d) Por cada ascendente 10 pontos;
- e) Por cada descendente 10 pontos;
- f) Existindo descendentes de sexo diferente: 15 pontos;
- g) Existindo ascendente(s) e descendente(s): 15 pontos.

3- Rendimento familiar «per capita»:

- a) Até $A \times 3$ 40 pontos;
 b) De $A \times 3$ até $A \times 3 + 350,00 \text{ €}$ 35 pontos;
 c) De $A \times 3 + 350,00 \text{ €}$ até $A \times 3 + 700,00 \text{ €}$ 30 pontos;
 d) De $A \times 3 + 700,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1050,00 \text{ €}$ 25 pontos;
 e) De $A \times 3 + 1050,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1400,00 \text{ €}$ 20 pontos;
 f) De $A \times 3 + 1400,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 1750,00 \text{ €}$ 15 pontos;
 g) De $A \times 3 + 1750,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2100,00 \text{ €}$ 10 pontos;
 h) De $A \times 3 + 2100,00 \text{ €}$ a $A \times 3 + 2450,00 \text{ €}$ 5 pontos;
 i) A partir de $A \times 3 + 2450,00 \text{ €}$ 0 pontos.

em que:

A = retribuição base mensal do nível 5.

4- Situações especiais:

a) Pedidos apresentados e não satisfeitos no ano anterior por falta de verba:

Por cada ano não contemplado 5 pontos;

b) Aquisição nos termos do previsto na alínea f) número 1 do artigo 1.º e na alínea c) número 1 do artigo 2.º:
 Prioridade absoluta.

5- Necessidade de nova habitação por transferência do trabalhador para outro local de trabalho desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) Com a alteração do local de trabalho o tempo de deslocação entre a residência e o novo local de trabalho tenha passado a ser superior ao anteriormente despendido e superior a 1 hora, em cada sentido, em transportes públicos ou em viatura disponibilizada pela instituição de crédito;

b) A alteração de local de trabalho tenha ocorrido há menos de 1 ano;

c) A alteração de local de trabalho não tenha sido consequência de pedido de transferência do trabalhador ou de candidatura deste a concurso para vaga existente - Prioridade absoluta.

ANEXO 2

Definições

Título de ocupação

Habitação própria inadequada: Entende-se por «habitação própria inadequada» aquela que é da propriedade do peticionário, do cônjuge ou ainda de qualquer dos elementos que compõem o seu agregado familiar, tendo a inadequação que ser devidamente justificada e aceite pela instituição de crédito.

Locação, sublocação e hospedagem

Estes conceitos abrangem ainda a situação em que o título esteja em nome próprio ou de qualquer dos componentes do seu agregado familiar.

Indicação de ocupação

Número de divisões assoalhadas: Devem ser indicadas somente as divisões efetivamente ocupadas pelo próprio, ou por ele e o seu agregado familiar.

Número de pessoas residentes

Será indicado apenas o número de pessoas que compõem o seu agregado familiar.

Forma de ocupação (sublocação e hospedagem)

Entende-se por independência ou coabitação a não utilização ou utilização, em comum, da cozinha.

Relação renda/rendimento do agregado familiar

Renda anual: Referir a renda paga pelo próprio ou pelo elemento do seu agregado familiar em nome de quem estiver o título de ocupação.

No caso de:

a) Sublocação ou hospedagem, não devem ser considerados valores superiores a 750,00 €;

b) Coabitação com familiares, sem pagamento de renda, deve ser indicado em informações adicionais;

c) Substituição de empréstimo, deve ser considerado a prestação mensal com juros e impostos pagos à instituição de crédito mutuante no mês em que concorrer.

Rendimentos anuais do agregado familiar

Inclui a soma de todas as remunerações fixas anuais, compreendendo subsídios de férias e de Natal e outros contratuais, rendimentos diversos, sem carácter ocasional.

Agregado familiar

O beneficiário, o cônjuge ou pessoa que viva com o beneficiário em união de facto há mais de dois anos, não estando qualquer um deles casado ou estando se tiver sido decretada a separação judicial de pessoas e bens; os respetivos ascendentes, descendentes e filhos adotivos que coabitem a título permanente ou de periodicidade regular e na sua dependência económica.

Entende-se que existe dependência económica quando o membro do agregado familiar dependente não auferir proventos regulares, de qualquer natureza ou proveniência, de valor superior ao montante do salário mínimo nacional.

Rendimento familiar «per capita»

Corresponde à divisão dos rendimentos anuais do agregado familiar pelo número de elementos que o integram.

Lisboa, de 22 de janeiro de 2025.

Pelo BNP Paribas e BNP Paribas Lease Group SA:

Luciano Joaquim Dinis Salgueiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco Santander Totta, SA:

Natália Maria Ribeiro Ramos, na qualidade de mandatária.

Pelo Banco BPI, SA e BPI Gestão de Ativos - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Mafalda Sofia Correia de Barros,

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Caixabank, SA (Sucursal em Portugal):

Mafalda Sofia Correia de Barros,

Ricardo Simões Correia.

Ambos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Novo Banco, SA, GNB - Gestão de Ativos, Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA, e Novo Banco dos Açores, SA:

António Amado Marques, na qualidade de mandatário.

Pelo Haitong Bank, SA:

António Bustorff de Castro Caldas, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco Bilbao Vizcaya Argentaria, SA, Sucursal em Portugal e IBVSOURCE Prestação de Serviços Informáticos, ACE:

Ricardo Simões Correia,

Natália Maria Ribeiro Ramos.

Todos e cada um na qualidade de mandatários.

Pelo Banco do Brasil AG - Sucursal em Portugal:

Mariana Caldeira de Sarávia, na qualidade de mandatária.

Pelo Banco Credibom SA:

Eduardo Manuel Dias Rosado Correia, na qualidade de mandatário.

Pelo Bankinter, SA - Sucursal em Portugal:

Marisa Cristina Lopes Pereira, na qualidade de mandatária.

Pelo Abanca Corporación Bancaria, SA, Sucursal em Portugal:

Maria Carmo Pereira Rebelo, na qualidade de mandatária.

Pelo Barclays Bank Ireland Public Limited Company - Sucursal em Portugal, que subscreve o acordo coletivo de trabalho para o setor bancário, publicado integralmente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2016, bem como as subsequentes alterações ao mesmo que foram assinadas pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários ou, em representação deste, pela FSIB - Federação dos Sindicatos Independentes da Banca, e outorga a presente revisão do mesmo acordo coletivo de trabalho, todos sem aplicação das disposições relativas às matérias que eram objeto das ressalvas formuladas pelo Barclays Bank, PLC - Sucursal em Portugal (consolidadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2011), conforme previsto na cláusula 121.^a, número 2:

André Pestana Nascimento, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, presidente da direção.

Paulo Jorge Marques Carreira, vice-presidente da direção.

Depositado em 10 de março de 2025, a fl. 90 do livro n.º 13, com o n.º 52/2025, 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 os CTT - Correios de Portugal, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra

Entre:

CTT - Correios de Portugal, SA

e

Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT);

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Média e Serviços;

Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC;

Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR;

Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal - SICTTEXPT;

Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS;

FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;

SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos (SNEET).

Como resultado das negociações concretizadas entre os CTT - Correios de Portugal, SA e as associações sindicais outorgantes, é celebrado hoje, dia 26 de fevereiro de 2025, o presente acordo de empresa que vem rever, em matéria salarial, o acordo de empresa entre as partes celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015 (AE CTT 2015), cujo texto consolidado consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023 (AE CTT 2015), com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, nos seguintes termos:

Cláusula 1.^a**Âmbito e produção de efeitos**

1- O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa CTT - Correios de Portugal, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo incidem sobre as remunerações base mensais auferidas à data de 31 de dezembro de 2024, produzem seus efeitos a 1 de janeiro de 2025 e vigoram nos termos previstos nas cláusulas 2.^a e 3.^a do AE CTT 2015.

3- O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e as categorias profissionais constantes do anexo I do AE CTT 2015.

Cláusula 2.^a**Aumentos remuneratórios**

1- As remunerações base mensais auferidas pelos trabalhadores à data de 31 de dezembro de 2024, abrangidos pelo presente acordo e ao serviço dos CTT à data da celebração do presente acordo, até ao limite de 2924,50 €, são aumentadas em 32,50 € (trinta e dois euros e cinquenta cêntimos), sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A retribuição base mensal, a partir de 1 de janeiro de 2025, tem como valor mínimo 875,00 € (oitocentos e setenta e cinco euros).

3- Os valores dos limites salariais de referência, previstos no anexo III, do AE CTT 2015, na versão constante do acordo de revisão parcial publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, são aumentados, com efeitos a 1 de janeiro de 2025, para os valores que constam do anexo III do presente acordo.

4- Os valores das posições de referência previstos no quadro 1 do anexo IV, do AE CTT 2015, na versão resultante do acordo de revisão parcial publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, são aumentados, com efeitos a 1 de janeiro de 2025, para os valores que constam do anexo IV do presente acordo.

Cláusula 3.ª

Subsídio de refeição

O valor do subsídio de refeição previsto no anexo V, 4) do AE CTT 2015 passa a ser, com efeitos a 1 de janeiro de 2025, de 10,20 € (dez euros e vinte cêntimos).

ANEXO III

Limites salariais de referência (Cláusula 66.ª, número 1)

Grau de qualificação	Limite mínimo (€)	Limite máximo (€)
I	875,00	1 052,17
II	875,00	1 387,76
III	875,00	1 707,73
IV	875,00	2 036,81
V	972,78	2 072,35
VI	1 515,29	2 504,19
VII	2 304,08	2 957,00

ANEXO IV

Progressão salarial garantida

QUADRO I

(Cláusula 68.ª, número 5 e número 6)

Grau de qualificação	P0 (€)	P1 (€)	P2 (€)	P3 (€)	P4 (€)	P5 (€)	P6 (€)	P7 (€)	P8 (€)
I	875,00 €	875,00 €	875,00 €	875,00 €	875,00 €	875,00 €	875,00 €	898,23 €	951,91 €
II	875,00 €	875,00 €	875,00 €	875,00 €	875,00 €	925,09 €	989,88 €	1 065,89 €	1 170,13 €
III	875,00 €	875,00 €	875,00 €	957,41 €	1 065,89 €	1 196,89 €	1 317,61 €	1 441,75 €	1 550,30 €
IV	875,00 €	925,09 €	1 065,89 €	1 196,89 €	1 317,61 €	1 441,75 €	1 550,30 €	1 647,43 €	1 750,73 €

Declaração

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, e estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 9405 trabalhadores.

Lisboa, 26 de fevereiro de 2025.

Pelo CTT - Correios de Portugal, SA:

João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento, na qualidade de vogal do conselho de administração.
António Pedro Ferreira Vaz Silva, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT):

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, secretário-geral, na qualidade de mandatário.
Dina Teresa Veloso da Luz Serrenho, membro da direção nacional, na qualidade de mandatária.
Fernando Manuel Fernandes Ambrioso, membro da direção nacional, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

José António de Jesus Arsénio, secretário-geral, na qualidade de mandatário.
Victor Manuel Antunes Ferreira, secretário-geral adjunto, na qualidade de mandatário.
Ilídio Salgado Marçal, secretário-geral adjunto, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de presidente da direção e da comissão executiva.
Rui Alexandre Silva Miranda de Carvalho Feixeira, na qualidade de vice-presidente da direção e da comissão executiva.

Pelo Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR:

João António Marques Lopes, presidente da direção, na qualidade de mandatário.
Paulo Fernando Leal Vilariço, vice-presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal - SICTTEXPT:

Samuel Pedro Monteiro Vieira, membro da direção, na qualidade de mandatário.
Francisco António Pereira Santos, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS:

Paulo Jorge Carvalho Branco, vice-secretário geral, na qualidade de mandatário.
Luís Alberto Gonçalves Portelinha, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

Luís Miguel de Sousa Carvalho, vice-secretário geral, na qualidade de mandatário.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, presidente da direção nacional e executiva, na qualidade de mandatário.
Paulo Francisco Correia Gonçalves, vice-presidente da direção nacional e executiva, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Fernando Manuel Nunes Patrício, membro da direção, na qualidade de mandatário.
João da Gama Leitão, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros:

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos (SNEET):

Pedro Manuel Oliveira Gamboa, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de março de 2025, a fl. 91 do livro n.º 13, com o n.º 56/2025, 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 Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras

Artigo de revisão

O presente AE revê parcialmente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2020, celebrado entre a Movijovem - Mobilidade Juvenil, Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada e a FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Cláusula 58.^a**(Período diário e semanal de trabalho)**

Sem prejuízo de horários de duração inferior ou de outros individualmente acordados, o período máximo de trabalho diário é de 8 horas e semanal de 35 horas.

Cláusula 65.^a**(Retribuição do trabalho suplementar)**

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com um acréscimo de 100 %.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

Cláusula 66.^a**(Trabalho noturno)**

1- (...)

2- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 41 %, porém, quando no cumprimento de horário normal de trabalho sejam prestadas mais de 4 horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 72.^a**(Deslocação em serviço)**

1- (...)

2- (...)

- a) Subsídio de transporte em caso de utilização de viatura própria, desde que previamente autorizado, no valor de 0,40 €/km;
- b) Subsídio de refeição em espécie na pousada da localidade da deslocação em serviço ou no valor até 15,00 € por cada uma das refeições, quer almoço quer jantar, sempre reembolsável mediante fatura;
- c) Ajudas de custo no caso de pernoitar fora da sua residência no valor de 25,00 € em Portugal e de 30,00 € no estrangeiro;
- d) (...)

Cláusula 75.^a

(Feriados e tolerâncias)

1- O trabalho prestado em dia feriado, quer obrigatório, quer concedido pela Movijovem, será havido e pago com um acréscimo de 100 % sobre a retribuição normal, de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Acréscimo remuneratório} = (RM \times 12) : (52 \times n) \times 100 \%$$

sendo:

RM = Retribuição mensal, correspondendo ao salário base, diuturnidades, subsídio noturno, isenção de horário de trabalho e complemento de categoria;

n = Período normal de trabalho semanal.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)

Cláusula 79.^a

(Duração do período de férias)

1- O período anual de férias é de 23 dias úteis.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (*Eliminado.*)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Cláusula 115.^a

(Vencimentos mínimos)

1- (...)

2- Sem prejuízo do previsto no número anterior, será garantido, com efeitos a 1 de janeiro de 2025, um aumento de 2,1 % com um mínimo de 55,00 € para cada trabalhador.

3- O salário dos trabalhadores da Movijovem inseridos nos níveis I e H da tabela salarial será, no mínimo, de 25,00 € acima do Salário Mínimo Nacional (SMN).

4- O salário dos trabalhadores da Movijovem inseridos nos níveis J e K da tabela salarial será 55,00 € acima do SMN.

5- O salário dos trabalhadores da Movijovem inseridos no nível I da tabela salarial será 85,00 € acima do SMN.

Cláusula 120.^a

(Subsídio de alimentação)

Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição no valor de 7,20 €, que, salvo quanto aos trabalhadores a tempo parcial cujo subsídio de refeição será proporcional ao número de horas de trabalho efetivamente prestado, será pago 22 dias.

ANEXO II

Tabela salarial
De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025

		Tabela salarial 2025									
Nível	Categoria	Grau remuneratório									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
A	Diretor	2 113,00 €	2 183,00 €	2 327,00 €	2 404,00 €	2 484,00 €	2 651,00 €	2 739,00 €	2 833,00 €	3 026,00 €	3 322,00 €
B	Diretor adjunto	1 442,00 €	1 487,00 €	1 579,00 €	1 629,00 €	1 679,00 €	1 785,00 €	1 842,00 €	1 903,00 €	2 027,00 €	2 219,00 €
C	Gestor de projeto	1 442,00 €	1 487,00 €	1 579,00 €	1 629,00 €	1 679,00 €	1 785,00 €	1 842,00 €	1 903,00 €	2 027,00 €	2 219,00 €
D	Gestor operacional/comercial	1 187,00 €	1 223,00 €	1 296,40 €	1 337,00 €	1 377,00 €	1 462,00 €	1 507,00 €	1 554,00 €	1 651,00 €	1 799,00 €
E	Técnico superior	1 187,00 €	1 223,00 €	1 296,00 €	1 337,00 €	1 377,00 €	1 462,00 €	1 507,00 €	1 554,00 €	1 651,00 €	1 799,00 €
F	Gestor de pousada	1 055,00 €	1 077,00 €	1 132,00 €	1 158,00 €	1 186,00 €	1 249,00 €	1 292,00 €	1 313,00 €	1 384,00 €	1 493,00 €
G	Secretária de direção	1 035,00 €	1 065,00 €	1 128,00 €	1 161,00 €	1 195,00 €	1 268,00 €	1 307,00 €	1 346,00 €	1 429,00 €	1 555,00 €
H	Técnico	945,00 €	968,00 €	1 022,00 €	1 045,00 €	1 069,00 €	1 125,00 €	1 157,00 €	1 192,00 €	1 261,00 €	1 368,00 €
I	Assistente gestor de pousada	955,00 €	978,00 €	1 032,00 €	1 055,00 €	1 079,00 €	1 135,00 €	1 167,00 €	1 202,00 €	1 271,00 €	1 378,00 €
J	Rececionista	925,00 €	948,00 €	982,00 €	1 010,00 €	1 039,00 €	1 100,00 €	1 132,00 €	1 167,00 €	1 236,00 €	1 343,00 €
K	Operador de manutenção	925,00 €	948,00 €	982,00 €	1 034,00 €	1 063,00 €	1 123,00 €	1 132,00 €	1 167,00 €	1 236,00 €	1 343,00 €
L	Cozinheira	895,00 €	916,00 €	969,00 €	997,00 €	1 025,00 €	1 087,00 €	1 117,00 €	1 150,00 €	1 219,00 €	1 324,00 €
M	Empregada de andares	895,00 €	916,00 €	969,00 €	997,00 €	1 025,00 €	1 087,00 €	1 117,00 €	1 150,00 €	1 219,00 €	1 324,00 €
N	Porteiro	895,00 €	916,00 €	969,00 €	997,00 €	1 025,00 €	1 087,00 €	1 117,00 €	1 150,00 €	1 219,00 €	1 324,00 €
		Carreira técnica									
		Carreira operacional									

Declaração

As partes declaram para os efeitos legais que o presente AE abrange uma entidade empregadora e, potencialmente, 361 trabalhadores.

Lisboa, 12 de fevereiro de 2025.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

António Borlido Parente, mandatário.

Pela Movijovem - Mobilidade Juvenil - Cooperativa de Interesse Público de Responsabilidade Limitada:

Miguel da Cunha e Lorena Perestrello de Vasconcellos, presidente da direção, na qualidade de mandatário.

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul.
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 7 de março de 2025, a fl. 90 do livro n.º 13, com o n.º 50/2025, 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 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras

Entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, outorgantes do acordo de empresa, cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2024 e texto consolidado que se encontra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2022, foi acordado alterar as seguintes cláusulas e o anexo II, do referido acordo, mantendo-se em vigor tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 2.^a**Âmbito pessoal**

1- O presente acordo aplica-se à 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA, adiante designada por empresa, que exerce a sua atividade no sector financeiro (CAE principal 64921-R3 e CAE secundário 77110-R3), bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, doravante designado por sindicato.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 160 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (*Igual.*)

Cláusula 15.^a**Contrato de trabalho a termo**

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

3- A empresa deve comunicar ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 49.^a**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos dos números 3 e 4;
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da legislação aplicável;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
- e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;
- f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto nos termos da lei;

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

h) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas;

l) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral do sindicato e de 3 dias úteis para os demais órgãos;

m) A motivada por luto gestacional, nos termos do disposto na lei.

3- Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até vinte dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral.

4- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos na lei aplicável e no presente acordo.

5- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas a) e b) do número 3 e número 4 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

6- Nos casos previstos na alínea d) do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

7- Nos casos previstos na alínea e) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela empresa, ao abrigo do disposto na alínea j) do mesmo número.

8- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.ª, número 2):

a) Grupo A (nível 9) - A correspondente ao nível 9;

b) Grupo B (nível 7) - A correspondente ao nível 7;

c) Grupo C (nível 5) - A correspondente ao nível 5.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.ª, número 3):

(Valores em euros)

Nível	Tabela 2024
18	3 063,88
17	2 770,42
16	2 577,50
15	2 374,56
14	2 172,55
13	1 971,77
12	1 810,17
11	1 667,44

10	1 491,42
9	1 371,71
8	1 242,64
7	1 149,96
6	1 092,77
5	966,91

(Valores em euros)

	2024
3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56. ^a , números 3 e 4)	21,75
4- Diuturnidades (cláusula 66. ^a)	46,14
5- Subsídio de refeição (cláusula 67. ^a , número 1)	11,30
6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68. ^a , número 2)	167 052,91
7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72. ^a , número 2)	167 052,91
8- Subsídio infantil (cláusula 88. ^a , número 1)	28,37
9- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89. ^a , número 1)	
a) 1.º ciclo do ensino básico	31,52
b) 2.º ciclo do ensino básico	44,54
c) 3.º ciclo do ensino básico	55,34
d) Ensino secundário	67,23
e) Ensino superior	77,02

ANEXO III

Contribuições para o SAMS1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 92.^a (valores em euros):

	2024
Por cada trabalhador no ativo	141,21
Por cada reformado	97,64
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	42,26

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 11 de fevereiro de 2025.

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Sandra Isabel Teixeira Campos, na qualidade de mandatária.

Hugo Flávio Rebouço Marinho, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, na qualidade de presidente da direção do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

Joaquim Carlos Mata Casa Nova, na qualidade de vice-presidente da direção do Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários.

Depositado em 10 de março de 2025, a fl. 90 do livro n.º 13, com o n.º 55/2025, 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 REBONAVE - Reboques e Assistência Naval, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2025, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 88, onde se lê:

«Cláusula 38.^a

Renumeração do trabalho suplementar

1- (...):

Mestre maquinista	1 360,00 €
Encarregado	1 247,00 €
Marinheiro	1 077,00 €
Carpinteiro naval	1 050,00 €

2- (...))»

Deve ler-se:

«Cláusula 38.^a

Renumeração do trabalho suplementar

1- (...):

Mestre maquinista	13,60 €
Encarregado	12,47 €
Marinheiro	10,77 €
Carpinteiro naval	10,50 €

2- (...))»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Livre dos Pescadores e Profissões Afins - Cancelamento

Por sentença proferida em 27 de novembro de 2024, transitada em julgado em 26 de dezembro de 2024, no âmbito do Processo n.º 20239/23.0T8LSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 3, movido pelo Ministério Público contra o Sindicato Livre dos Pescadores e Profissões Afins, foi declarada a extinção judicial da referida associação sindical, por esta não ter requerido a publicação da identidade dos membros da direção num período de seis anos a contar da publicação anterior, nos termos do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos do Sindicato Livre dos Pescadores e Profissões Afins, efetuado em 19 de agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Farmacêuticos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de janeiro de 2025 para o mandato de dois anos.

Presidente - Helena Cecília Tertuliano Bastos de Abreu Ribeiro Gonçalves.

Tesoureiro - Carla Maria Loureiro Lopes Arriegas.

Secretário - Isabel de Andrade Moniz Lopes Furtado.

Vogal - Marta Costa do Rego.

Vogal - Nuno Miguel Silva Soares.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

**Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte (STRUN) -
Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 7 e 8 de março de 2025 para o mandato de quatro anos.

Álvaro José Silva Lemos.
Álvaro Miguel Faria Alves.
Americo Manuel Gomes Oliveira.
António Agostinho Vieira Sousa.
António Fernando Santos Ganga.
António Lázaro Silva Ferreira.
António Ilídio Pereira Soares.
Artur José Silva Freitas.
Eliel Silva Cruz.
Benjamim Paulo Ferreira Rocha.
Carlos Manuel Morgado Andrade.
Cipriano Jorge Amaral Soares.
Durvilio Mori Souza.
Felipe Arantes Azevedo.
Fernando Luis Fernandes Reis.
Fernando Ruas Cardoso.
Francisco Luz Pinto.
Helder Edgar Silva Reis.
Jacinto Paulo Martins Fontes.
João Alberto Morais Gomes.
Joaquim Jesus Faria Ferreira.
José Carlos Soares Pires.
José Fernando Ribeiro Freitas.
José Manuel Costa Silva.
José Manuel Sousa Batista.
José Maria Pereira Araújo.
Júlio Vítor Ramos Azevedo.
Lino Delfim Cruz Machado.
Luis Manuel Ferreira Pereira.
Luis Jesus Batista Adão.
Manuel António Andrade Soares Pereira.
Manuel Augusto Morgado Silva.
Manuel Alberto Lima Fernandes.
Manuel Joaquim Ferreira Reis.
Nuno Agostinho Oliveira Arede.

Olegario Augusto Costa Rocha.
Paulo Jorge Costa Ferreira.
Ricardo Miguel Pinho Costa.
Rui Manuel Martins Carvalho.
Sandro Manuel Santos Tondela.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Associação Sindical dos Seguranças da Polícia Judiciária - ASSPJ - Substituição

Na identidade dos membros da direção eleitos em 23 de maio de 2024 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2024, foram efetuadas as seguintes substituições:

Secretário-geral - Rui Miguel Mesquita Gonçalves é substituído por Pedro Miguel Pires Portela.

Vogal - Pedro Miguel Pires Portela é substituído por Sandra Margarete de Oliveira Marques Gonçalves.

Vogal - Márcio Leonel Guedes Pereira é substituído por Maria de Fátima de Pinho e Silva Costa.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de novembro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Pedras d'el Rei Gestão e Turismo, SA, representada por Hélder Martins.

Vice-presidente - Solverde, SA, representada por Joel Pais.

Vice-presidente - Minor Hotels Portimão, SA, representada por Jorge Beldade.

Vice-presidente - Vila Vita Parc, L.^{da}, representada por José Vila-Nova.

Vice-presidente - Marlagos, In. Turísticas, SA, representada por Martinho Fortunato.

Vice-presidente - Salvor, SA, representada por Pedro Lopes.

Vice-presidente - Garvetur, Ag. Imobiliária, SA, representada por Reinaldo Teixeira.

Vice-presidente - SGEHR, Soc. Gestora e Exp. Hotéis e Resorts, SA, representada por Sérgio Leandro.

Vice-presidente - Pedra dos Bicos, SA, representada por Teresa Bispo.

Suplente - Alísios II, Imob. Turismo, SA, representada por José Carlos Leandro.

Suplente - Pedras da Rainha, At. Turísticas, SA, representada por José Queiroga Valentim.

Suplente - Sociedade Turística Vasco da Gama, SA, representada por Carlos Viegas.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE (anteriormente denominada Hospital Beatriz Ângelo - HBA) - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 13 de fevereiro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2023.

CAPÍTULO I

Princípios gerais - Coletivo de Trabalhadores

Artigo 1.º

Definição e âmbito

1-O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestem a sua atividade, por força de um contrato de trabalho, celebrado com a Unidade Local de Saúde Loures-Odivelas, EPE (doravante abreviado por ULSLOD), atualmente sob gestão da Unidade Local de Saúde Loures-Odivelas.

2-O coletivo dos trabalhadores atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores.

Artigo 2.º

Princípios fundamentais

A comissão de trabalhadores (doravante abreviado por CT) da ULSLOD orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos interesses dos trabalhadores da ULSLOD e da intervenção democrática na atividade da instituição, visando o diálogo e a colaboração entre os órgãos de gestão e os seus trabalhadores, ou os seus representantes.

Assume o compromisso de parceiro social na procura constante da valorização do indivíduo, como sendo a chave para o sucesso da ULSLOD, e no ambiente participativo do trabalho em equipa, reconhecendo assim a sua responsabilidade social a longo prazo, como contribuidor para a salubridade da população que serve, e melhoria da qualidade de vida na região.

Artigo 3.º

Órgão do coletivo dos trabalhadores

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores, adiante designada por AGT;
- b) A CT.

CAPÍTULO II

Assembleia geral dos trabalhadores

Artigo 4.º

Constituição da AGT

A AGT é o órgão constituído por todos os trabalhadores do ULSLOD, reunidos em plenário, previamente convocado nos termos destes estatutos.

Artigo 5.º

Competências da AGT

1- Compete à AGT:

- a) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT;
- b) Apreciar e deliberar sobre assuntos apresentados pelos trabalhadores, desde que constem em convocatória, que deve ser feita nos termos destes estatutos, ou constantes na ordem de trabalhos aprovada;
- c) Dirimir, em última instância, os conflitos ou resolver os diferendos entre os órgãos do coletivo, ou entre estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos com o propósito de habilitar a AGT a decidir de um forma recta, justa e esclarecida.

2- As propostas de extinção da CT, ou de destituição de todos ou qualquer um dos seus membros, devem ser obrigatoriamente referendadas através de votação direta, universal e secreta, antes de submetidas a deliberação em AGT.

Artigo 6.º

Convocação da AGT

1- A AGT será convocada pela CT, por iniciativa própria, ou por pelo menos cinquenta trabalhadores da ULSLOD.

2- Os requerimentos formulados pelos trabalhadores, previstos no número anterior, devem ser fundamentados à CT por escrito, e devem conter uma proposta de ordem de trabalhos.

3- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao conselho de administração (CA) da ULSLOD.

Artigo 7.º

Prazo e formalidades da convocatória

1- A convocatória, subscrita pela CT, é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação internos instituídos pela ULSLOD, com a antecedência mínima de dez dias, salvo em assuntos de manifesta urgência, em que a antecedência mínima será reduzida para 48 horas.

2- No caso da convocatória resultar de pelo menos cinquenta trabalhadores, a CT deve convocar a AGT para que se realize no prazo de quinze dias, contados da data de receção do requerimento.

3- Da convocatória devem constar, obrigatoriamente, as seguintes indicações:

- a) Tipo, local, dia, hora da reunião;
- b) Número de presença de trabalhadores necessários para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 11.º destes estatutos;
- c) Ordem de trabalhos da AGT.

Artigo 8.º

Reuniões da AGT

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e requisitos previstos no artigo anterior.

Artigo 9.º

Mesa da AGT

1- A mesa da AGT é constituída por três membros da CT.

- 2- A CT elege os respetivos membros da mesa, na reunião que anteceder a realização da AGT.
- 3- A mesa é eleita apenas para uma única reunião.
- 4- O presidente é eleito, entre os membros eleitos nos termos no número 1, no início de cada AGT, bem como dois secretários, por maioria simples.

Artigo 10.º

Competências da mesa da AGT

- 1- Ao presidente da mesa compete:
 - a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;
 - b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;
 - c) Evitar que qualquer trabalhador apresente assunto já exposto por outro;
 - d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores da AGT.
- 2- Aos secretários compete:
 - a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;
 - b) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que lhe for necessário para o bom andamento dos trabalhos da AGT;
 - d) Servir de escrutinador no caso de votações;
 - e) Redigir as atas da AGT.
- 3- Os restantes membros da CT coadjuvam os trabalhos no que for necessário e substituem o presidente ou secretários, se estes se ausentarem.

Artigo 11.º

Funcionamento da AGT

- 1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, cinquenta trabalhadores da ULSLOD, ou trinta minutos mais tarde independentemente do número de trabalhadores presentes.
- 2- As deliberações da AGT são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 3- É exigida a maioria de dois terços dos presentes para deliberar a alteração de estatutos, a extinção da CT e a destituição de todos ou de qualquer/quaisquer dos seus membros.

Artigo 12.º

Sistema de votação em AGT

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se de braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes à destituição da CT, e sempre que esteja em causa o nome dos trabalhadores.
- 4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento integrado nos presentes estatutos.

Artigo 13.º

Reunião de emergência

- 1- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excecionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência mínima de 48 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores possível.
- 3- A classificação da natureza urgente, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 14.º

Reunião setorial

A AGT reúne sectorialmente, convocada pela CT, para a qual a mesma reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da ULSLOD.

CAPÍTULO III

Comissão de trabalhadores

Artigo 15.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão de representação democraticamente eleito pelo coletivo dos trabalhadores, para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição e na lei, estando sujeita à supervisão da AGT.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio, a competência e os direitos referidos nos números anteriores.

Artigo 16.º

Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessárias ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

Artigo 17.º

Atribuições e competências da CT

1- Compete à CT, nomeadamente:

- a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias para o exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão da instituição;
- d) Participar nos processos de reestruturação, que causem impacto na atividade dos trabalhadores e na conciliação com a vida pessoal, nomeadamente no âmbito de reorganização de órgãos ou serviços, ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das comissões coordenadoras;
- f) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
- g) Propor aos trabalhadores formas concretas de atuação;
- h) Desenvolver a ação necessária à mobilização dos trabalhadores para tomada de posição coletivas;
- i) Participar, diretamente ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução de planos económico-sociais que contemplem o setor da saúde ou da região;
- j) Gerir ou participar nas obras sociais e/ou culturais da instituição.

2- As subcomissões de trabalhadores podem:

- a) Exercer as competências previstas nas alíneas a), b), c) e d) do número anterior, que lhe sejam delegadas pela CT;
- b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;
- c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e a CT, ficando vinculadas à orientação geral por estas estabelecidas.

Artigo 18.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade, conforme o artigo 18.º

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o CA, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos e relatórios da atividade;
- b) Orçamentos;
- c) Gestão de recursos humanos, em função do mapa de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
- e) Projetos de reorganização de serviços;
- f) Segurança e saúde no trabalho.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas pela CT, por escrito, ao dirigente máximo da ULSLOD e o mesmo fica obrigado a responder nos termos da lei.

5- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões prevista no artigo 26.º nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Nos termos da lei e na procura da defesa dos interesses dos trabalhadores, são obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os atos previstos na lei, designadamente:

- a) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamento interno;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicados a todos ou a parte dos trabalhadores;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição considerável do número de trabalhadores ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, decisões suscetíveis de desencadear mudanças significativas no plano de organização de trabalho ou de contratos;
- g) Encerramento de serviços ou estabelecimentos da ULSLOD.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de dez dias, a contar da receção do documento escrito, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do número 3 do artigo 19.º o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

4- Decorridos os prazos referidos no número 2, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 20.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão, estabelecido no artigo 17.º visa proporcionar e promover a intervenção democrática e o empenho responsável dos trabalhadores na atividade da ULSLOD, em especial na promoção da saúde da população que serve, com vista à concretização de objetivos, comuns à filosofia e interesses dos trabalhadores, instituição e utentes.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e outras normas aplicáveis nestes estatutos.

3- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

4- A instituição está proibida por lei de impedir ou dificultar o exercício do controlo de gestão.

5- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade, o controlo das decisões económicas e sociais da instituição e de toda a atividade desta, a CT, em conformidade com a lei, conserva a sua autonomia perante a instituição e, por isso, não assume poderes de gestão, nem substitui técnica ou funcionalmente os órgãos ou hierarquia administrativa.

Artigo 21.º

Direitos do controlo de gestão

No exercício do direito de controlo de gestão, a que se refere o artigo 20.º a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os planos e orçamentos da ULSLOD e respetivas alterações, bem como acompanhar a própria execução;
- b) Fomentar a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão da ULSLOD e dos trabalhadores, medidas que contribuam para uma melhoria de atividade da ULSLOD, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da ULSLOD sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de direção e fiscalização da ULSLOD e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Reorganização e reestruturação da ULSLOD

Em especial, para intervenção na reestruturação da ULSLOD, a que se refere o artigo 18.º a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito a ser previamente ouvida e sobre ela emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei, sobre planos e projetos de reestruturação;
- b) O direito a ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito a ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de, sobre eles, se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito a reunir com os órgãos ou grupos de trabalho encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito a emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto do CA ou das entidades legalmente competentes ou hierarquicamente superiores ao CA.

Artigo 23.º

Deveres da CT

1- No exercício das atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada à organização e mobilização dos trabalhadores, reforçando a sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda atividade do coletivo de trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e reforçar o seu empenho na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Requerer do CA da ULSLOD o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com comissões de trabalhadores de outras entidades públicas ou privadas, bem como comissões coordenadoras;
- f) Promover e defender a melhoria das condições laborais dos trabalhadores, dentro daquilo que é a sua função e autonomia;
- g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;
- h) Valorizar a participação cívica dos trabalhadores, a construção de uma sociedade mais justa, democrática e solidária, e o fim de toda e qualquer forma de discriminação.

2- A CT não pode prejudicar o normal funcionamento do órgão ou dos serviços através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções.

Artigo 24.º

Relações com as organizações sindicais

1-O disposto no artigo anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais dos trabalhadores.

2- A competência da CT, disposta no artigo 18.º não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores e dos respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou inter-sindicais, ou vice-versa e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização de trabalhadores.

Artigo 25.º

Reuniões com o CA ou dirigente máximo

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o CA da ULSLOD ou com o seu dirigente máximo, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo-se realizar, pelo menos, uma reunião trimestral.

2- Nas reuniões referidas neste artigo é lavrada uma ata que deve ser assinada por todos os presentes.

CAPÍTULO IV

Garantias e condições para o exercício da atividade da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho, durante o horário de trabalho, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os estatutos o requeiram, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito de voto, nos termos do presente artigo, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 27.º

Reuniões e plenários

1- A CT tem o direito de realizar plenários, reuniões gerais e outras de caráter mais restrito nos locais de trabalho, fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, e sem prejuízo da execução normal da atividade, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores têm direito a participar/realizar reuniões ou plenários nos locais de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até um máximo de quinze horas por ano, nos termos da lei, desde que assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões e plenários, referidas no número anterior, não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos dos números 1, 2 e 3 do presente artigo, a CT é obrigada a comunicar ao CA da ULSLOD a realização da reunião ou plenário com a antecedência mínima de 48 horas. Na comunicação constará data, hora e local onde se pretende que a reunião se efetue, sendo afixada cópia da respetiva convocatória nos locais habituais, bem como o envio da mesma via correio eletrónico para todos os trabalhadores, de acordo com o artigo 7.º

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da ULSLOD

1- A CT 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 contato direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do eficaz funcionamento dos serviços.

Artigo 29.º

Direitos de distribuição e afixação de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, colocados à disposição pela entidade patronal, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pela ULSLOD.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho, e através do correio eletrónico interno, contanto que o faça sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da ULSLOD, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição pelo CA da ULSLOD.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do CA da ULSLOD os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1- Cada membro da CT beneficia de um crédito de 25 horas mensais, para o exercício da sua atividade.

2- Cada membro de subcomissões de trabalhadores beneficia de um crédito de 8 horas mensais, para o exercício da sua atividade.

3- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

4- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os membros da CT devem avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias, salvo motivo atendível.

5- Nos termos da lei, a CT pode optar:

a) Por redistribuir pelos seus membros um montante global que é apurado pela seguinte fórmula:

$$C = n \times 25$$

em que C é o crédito de horas e n o número de membros da CT;

b) Por dispor de um dos seus membros durante metade do seu período normal de trabalho, independentemente do crédito referido no número 1.

6- A opção prevista no número anterior tem de ser tomada por unanimidade.

7- No caso da alínea a) do número 5, a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros da CT não poderá exceder trinta e cinco horas mensais por cada um.

8- Os membros das CT estão obrigados, para além dos limites estabelecidos no número 1, e ressalvado o disposto no número 3, 4, 5 e 6, à prestação de trabalho nas condições normais, nos serviços aos quais estão alocados.

Artigo 33.º

Faltas

1- Consideram-se faltas justificadas, as ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções, e que excedam o crédito de horas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- As ausências são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

3- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas, associações sindicais e de quaisquer associações de outra natureza estranha ao coletivo de trabalhadores, bem como do seu recíproco financiamento, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização, direção, manutenção ou atuação.

2- Não obstante ao disposto no número 1, a CT pode beneficiar do apoio do Estado nos termos previstos na lei.

Artigo 35.º

Tratamento mais favorável

1- As atribuições, competências, garantias e os direitos reconhecidos à CT e às subcomissões, e aos seus membros, podem ser alargados por acordo ou convenção coletiva se for assegurado um regime mais favorável para aqueles.

2- Esse alargamento tem como fonte os princípios gerais do direito de trabalho, não podendo efetivar-se se for total ou parcialmente contrário a normas de caráter imperativo.

Artigo 36.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

É proibido e considerado nulo, nos termos da lei, todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar as condições laborais de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não, nas atividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer outro modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

Artigo 37.º

Proteção legal

1- Os membros da CT, das subcomissões e comissões coordenadoras gozam de proteção legal prevista na lei;

2- Nenhum trabalhador da ULSLOD pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da CT, aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito.

CAPÍTULO V

Organização, composição e funcionamento da CT

Artigo 38.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede da ULSLOD, sita na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures.

Artigo 39.º

Composição

A CT é composta entre 9 a 11 membros efetivos.

Artigo 40.º

Duração do mandato

O mandato dos membros da CT é de três anos, sendo permitida a reeleição de mandatos consecutivos.

Artigo 41.º

Perda de mandato

Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou a seis interpoladas num ano, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo.

Artigo 42.º

Regras a observar em caso de renúncia, perda de mandato ou desvinculação de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento suplente da mesma lista.

2- Se a renúncia ou destituição for global ou se, por direito de renúncias, destituições ou perdas de mandato o número dos membros da CT ficar reduzido a menos de nove, haverá lugar à intervenção da comissão eleitoral a quem incumbe a organização de novo ato eleitoral no prazo máximo de sessenta dias.

Artigo 43.º

Coordenação da CT

1- Após a entrada em exercício, a CT deverá eleger na primeira reunião um coordenador, dois secretários e dois substitutos destes, por voto direto e secreto.

2- O coordenador da CT definirá qual dos restantes membros da CT ficará incumbido de o substituir nos seus impedimentos.

Artigo 44.º

Forma de Vinculação da CT

Para vinculação da CT é necessário a assinatura de pelo menos três membros que a compõem.

Artigo 45.º

Deliberações da CT

1- As deliberações são tomadas por maioria simples, desde que nelas participe mais de 50 % dos seus elementos.

2- Em caso de empate cabe ao coordenador da CT, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1- A CT definirá a frequência com que reúne ordinariamente, a qual deverá ser no mínimo uma vez por mês.

2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:

a) Ocorram motivos justificativos;

b) A requerimento do coordenador ou de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Podem ser convocadas reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam uma tomada de posição urgente.

Artigo 47.º

Convocatória das reuniões

1- A convocatória das reuniões é feita pela coordenação da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

2- Nas reuniões de emergência, a convocatória deverá ser efetuada e será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 48.º

Prazos de convocatória

1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias e locais prefixados em seio de reunião da CT.

2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.

3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 49.º

Funcionamento da CT

1- Compete ao coordenador:

- a) Representar a CT;
 - b) Promover as reuniões ordinárias da CT nos termos dos estatutos;
 - c) Promover as reuniões com o CA da ULSLOD, ou com o seu dirigente máximo;
 - d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
 - e) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.
- 2- Compete aos secretários:
- a) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
 - c) Servir de escrutinadores no caso das votações;
 - d) Redigir as atas da CT.

Artigo 50.º

delegação de poderes entre membros da CT

- 1- Qualquer membro da CT pode delegar noutro as suas competências, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.
- 2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 51.º

Financiamento da CT

- 1- Constituem receitas da CT:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais personalizados pela CT.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e as despesas da sua atividade.

Artigo 52.º

Subcomissões de trabalhadores

- 1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor.
- 2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.
- 3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 53.º

Comissões coordenadoras

- 1- A CT da ULSLOD poderá articular a sua ação com as comissões de trabalhadores do seu setor, para constituição de uma comissão coordenadora, à qual adere, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do setor.
- 2- Poderá ainda articular a sua atividade com comissões de trabalhadores de outras empresas ou entidades, no fortalecimento da cooperação e solidariedade.

CAPÍTULO VI

Regulamento eleitoral para a eleição da CT

Artigo 54.º

Capacidade eleitoral

Todos os trabalhadores da ULSLOD são eleitores e elegíveis, conforme o número 1, do artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 55.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é individual, universal, direto e secreto.
- 2- A lista vencedora é eleita por maioria simples.

Artigo 56.º

Caderno eleitoral

- 1- O CA da ULSLOD deve entregar o caderno eleitoral à comissão eleitoral que procede à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação em local apropriado, nomeadamente através da intranet.
- 2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da ULSLOD e, sendo caso disso, agrupados por unidades orgânicas, à data da convocação da votação.

Artigo 57.º

Constituição e eleição da comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE.
- 2- A CE é constituída por três elementos da CT, sendo um presidente e dois secretários, acrescida de um delegado de cada uma das candidaturas que deverá ser designado no ato de apresentação das respetivas candidaturas.
- 3- A eleição do presidente da CE e dos dois secretários é feita através de voto secreto e direto de entre os membros da CT eleitos nos termos do número 2.
- 4- Na impossibilidade de a CE ser constituída nos termos do número 2, a mesma é constituída:
 - a) Até ao fim do prazo definido para a aceitação das listas concorrentes, por três representantes dos trabalhadores, eleitos em plenário, que convocam a eleição, sendo um presidente e dois secretários, eleitos conforme descrito no ponto 3;
 - b) Após a aceitação das listas concorrentes, por mais um representante de cada uma das listas.
- 5- Compete à CE nomear os membros das mesas de voto.

Artigo 58.º

Reuniões e deliberações da CE

- 1- A CE reúne, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu presidente ou de dois dos seus membros, contando-se, para esse efeito, os representantes na CE dos grupos proponentes de listas de candidaturas à eleição da CT.
- 2- As deliberações são tomadas por maioria simples.
- 3- Em caso de empate cabe ao presidente da CE, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 59.º

Funcionamento da CE

- 1- Compete ao presidente:
 - a) Representar a CE;
 - b) Promover as reuniões da CE nos termos dos estatutos;
 - c) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
 - d) Assinar todo o expediente que a CE tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.
- 2- Compete aos secretários:
 - a) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - b) Ter a seu cargo todo o expediente da CE;
 - c) Servir de escrutinadores no caso das votações;
 - d) Redigir as atas da CE.

Artigo 60.º

Delegação de poderes entre membros da CE

1- Qualquer membro da CE pode delegar noutro as suas competências, mas essa delegação só produz efeito numa única reunião.

2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 61.º

Mandato da CE

O mandato da CE tem início aquando da eleição do presidente e dos dois secretários e termina com o início de atividade da CT, que se processa nos termos do artigo 17.º dos estatutos.

Artigo 62.º

Data da eleição

A eleição da CT tem lugar até trinta dias antes do termo do mandato, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 42.º

Artigo 63.º

Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado pela CE ou, na sua falta, por, no mínimo, 20 % ou cem trabalhadores da ULSLOD, caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

2- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de trinta dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, local, horário e objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e deverá ser difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- A CE remete uma cópia da convocatória ao CA da ULSLOD, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 64.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores ou cem trabalhadores da ULSLOD, inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista concorrente à mesma estrutura.

3- As listas a eleger devem ser completas, ou seja, deverão apresentar o número de elementos efetivos previsto nestes estatutos e elementos suplentes que não deverão ser em número inferior a um terço dos efetivos nem superior ao número de efetivos.

4- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 65.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até vinte dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo anterior. Os candidatos e subscritores deverão estar identificados com o nome e número de funcionário.

3- A CE entrega aos representantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

4- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE para os efeitos deste artigo.

Artigo 66.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de cinco dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, notificados para o efeito pela CE, no prazo máximo de cinco dias a contar da notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita com a indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 67.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica a aceitação de candidaturas, por meio de afixação nos locais indicados no artigo 63.º

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 68.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação de candidaturas e a data marcada para a eleição de modo que, nesta última, não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 69.º

Local e horário da votação

1- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento do serviço.

2- A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, nos locais de trabalho da ULSLOD, definidos previamente para receber as mesas de voto.

3- A votação inicia-se às 8 horas e termina às 18 horas.

4- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo necessário para exercer o seu voto.

Artigo 70.º

Secções de voto

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, poderão existir mesas de voto nos vários estabelecimentos da ULSLOD, estando obrigatoriamente uma mesa presente na sede da ULSLOD, outra numa unidade da ULSLOD no concelho de Loures e outra numa unidade da ULS no concelho de Odivelas.

2- A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 votantes.

3- Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

4- Cada lista pode designar um representante em cada mesa para acompanhar a votação.

5- A localização e composição de cada mesa de voto serão oportunamente divulgadas a todos os trabalhadores.

Artigo 71.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de formato retangular de dimensões iguais, impressos em papel liso, da mesma cor e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3-Na linha correspondente a cada candidatura existirá um quadrado em branco destinado a ser assinalado com uma cruz, para definir a escolha do eleitor.

4-Compete à CE definir o modelo dos boletins de voto.

5-A impressão de votos para a votação fica a cargo das mesas, na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação se possa iniciar dentro do horário previsto, ficando o custo da impressão e papel ao cargo da ULSLOD.

Artigo 72.º

Ato eleitoral

1-Compete à mesa de voto dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2-Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, seguindo-se o fecho da mesma pelo presidente.

3-Em local afastado da mesa, o votante depois de devidamente identificado assinala com uma cruz no quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto e introduz na urna quando for autorizado pelo presidente da mesa.

Artigo 73.º

Valor dos votos

1-Considera-se voto em branco aquele cujo boletim não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2-Considera-se voto nulo aquele cujo boletim:

- a) Tenha sido assinalado em mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Tenha sido assinalado no quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação;
- c) Tenha sido cortado ou feito qualquer desenho ou rasura, tenha sido escrita qualquer palavra ou que contenha ou omita qualquer elemento que o diferencie do modelo aprovado pela CE.

3-Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 74.º

Ata

1-De tudo o que se passar na votação é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto é por eles assinada e rubricada.

2-Uma cópia da ata referida no número anterior é afixada na sede da ULSLOD, durante o prazo de quinze dias a contar do apuramento respetivo.

Artigo 75.º

Apuramento global

1-O apuramento global da votação é feito pela CE.

2-De tudo o que se passar no apuramento global é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da CE, é por estes assinada e rubricada.

Artigo 76.º

Publicidade e registo

1-A CE deve, no prazo de quinze dias a contar da data do apuramento, proceder à afixação dos resultados da votação, bem como cópia da respetiva ata, no local ou locais em que a votação teve lugar e comunicá-los ao CA da ULSLOD.

2-A CE deve, no prazo de quinze dias, a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral da ULSLOD, o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes e entregue com protocolo.

Artigo 77.º

Impugnação de eleição

Um qualquer trabalhador tem direito de impugnar a eleição nos termos da lei, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

Artigo 78.º

Tomada de posse

A CT entra em funções no dia a seguir à publicação dos resultados no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO VII

Alteração dos estatutos

Artigo 79.º

Deliberação

1- Os trabalhadores deliberam a alteração dos estatutos mediante votação em AGT.

2- A votação é convocada com a antecedência mínima de dez dias pela CT ou por, no mínimo, 20 % ou cem trabalhadores da ULSLOD, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objeto, devendo ser remetida simultaneamente uma cópia da convocatória ao CA da ULSLOD e outra à CT em funções.

3- Os projetos de estatutos submetidos a votação são propostos pela CT ou por, no mínimo, 20 % ou cem trabalhadores, devendo ser publicitados com a antecedência mínima de cinco dias.

Artigo 80.º

Disposições aplicáveis votação à alteração de estatutos

À AGT para votação à alteração de estatutos aplica-se o ponto 3 do artigo 11.º

CAPÍTULO VIII

Disposições finais

Artigo 81.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos devem ser integrados pela legislação em vigor.

Registado em 12 de março de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABADORES

II - ELEIÇÕES

COFICAB PORTUGAL - Companhia de Fios e Cabos, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 21 de fevereiro de 2025 para o mandato de 3 anos.

Efetivos:

Abílio Manuel Martins Duro.
Luís Miguel Guiomar Fernandes.
Telmo Tiago Fonseca de Matos.
João Miguel Nunes Sousa.
Andreia Filipa Rodrigues Damas.

Suplentes:

Gerson Jossé Lourenço Lopes.
Hugo Miguel Soares Freixo.
Carla Alexandra Salvador Pires Gonçalves Rolo.
João Carlos Morgado Dias.
Filipe Tomé Pina Monteiro.

Registado em 10 de março de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Umbelino Monteiro, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral de Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de março de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Umbelino Monteiro, SA:

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009 de 10 setembro, para informar que no dia 6 de maio de 2025, será realizado na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde do trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Identificação da empresa: Umbelino Monteiro, SA.
Morada: Rua do Arieiro, n.º 72, 3105-218 Meirinhas.»

(Seguem as assinaturas de 85 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Intelcia Portugal Inshore, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Intelcia Portugal Inshore, SA, realizada em 24 de janeiro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2024.

Efetivos:

Carina Sofia Filipe Caetano.
Carla Patrícia Diogo Campanha.
Teresa Maria Pinto de Carvalho.
Camila Fernandes de Lima.
Sónia Marina Figueiredo Varela.
Pedro Alexandre Mendes Barata.
Arlindo Manuel Martins Carneiro.

Suplentes:

Vera Lúcia de Matos Cardoso.
Pedro Miguel Fernandes Cardoso.
Sara Marita Martins de Freitas.
Hugo Jorge Nunes Casaca Rosado.
Carla Helena Vaz Salgueiro.
Isabel Maria de Oliveira Martins.
Marco António Gonçalves Ferreira.

Registado em 10 março de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 8, a fl. 169 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Banco de Portugal - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Banco de Portugal, realizada em 19 de fevereiro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2024.

Efetivos:

Rui Filipe de Melo Lavoura.
Bárbara Ribeiro Seabra.
Luís Augusto Pinto Carvalho.
Ana Rafaela Martinho Ribeiro.
Carla Susana Silva Costa.
Filipa Carolina Pinto Lopes Gonçalves.
Amália dos Santos Rodrigues Varela.

Suplentes:

Rute Isabel Alves Dias.
Pedro Ricardo Torres Cancino.
Alexandra Maria Rodrigues Morão.
Mário José Rosário Negas.
Tiago Filipe da Fonseca Alves.
Viviane Costa Veloso.

Registado em 12 de março de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 9, a fl. 169 do livro n.º 1.

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 Especialista em *Design* de Produto em Madeira e Mobiliário**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Técnico/a Especialista em Gestão da Produção Aquícola**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).
- **Técnico/a Especialista em Gestão Hoteleira e Alojamento**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).
- **Cabeleireiro/a Especialista**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).
- **Tatuador/a**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).
- **Técnico/a Especialista em *Design* de Calçado e de Marroquinaria**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).
- **Técnico/a Especialista em *Design* Têxtil para Tecelagem**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 7**).
- **Técnico/a Especialista em *Design* Têxtil para Estamparia**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 8**).
- **Técnico/a Especialista em *Design* Têxtil para Malhas**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 9**).
- **Técnico/a Especialista em *Design* de Moda**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 10**).
- **Técnico/a Especialista em Qualidade e Sustentabilidade na Moda**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 11**).
- **Técnico/a Especialista em Comércio Internacional**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 12**).
- **Técnico/a Especialista em *E-Commerce***, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 13**).
- **Técnico/a Especialista em *Marketing Digital***, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 14**).
- **Técnico/a Especialista em Análises Laboratoriais e Qualidade Alimentar**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 15**).

- **Técnico/a Especialista em Inovação e Desenvolvimento de Produtos Alimentares**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 16**).
- **Técnico/a Especialista em Conceção, Design e Desenvolvimento em Cortiça**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 17**).
- **Técnico/a Especialista em Contabilidade e Gestão**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 18**).
- **Técnico/a Especialista em Gestão da Qualidade e Sustentabilidade**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 19**).
- **Técnico/a Especialista em Desenvolvimento de Produtos Multimédia**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 20**).
- **Técnico/a Especialista em Redes Hidráulicas e Eficiência Hídrica**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 21**).
- **Técnico/a Especialista em Automação, Robótica e Controlo Industrial**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 22**).
- **Técnico/a Especialista em Gestão de Turismo**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 23**).
- **Técnico/a Especialista em Turismo Cultural e do Património**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 24**).
- **Técnico/a Especialista em Topografia da Construção**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 25**).
- **Técnico/a Especialista em Tratamentos de Estética e Bem-Estar**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 26**).
- **Técnico/a Especialista em Gestão de Restauração e Bebidas**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 27**).
- **Técnico/a Especialista em Gestão e Produção de Cozinha**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 28**).
- **Técnico/a Especialista em Gestão e Produção de Pastelaria e Padaria**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 29**).
- **Técnico/a Especialista em Mecatrónica Automóvel de Veículos Elétricos e Híbridos**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 30**).
- **Técnico/a Especialista em Mecatrónica Automóvel, Planeamento e Controlo de Processos**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 31**).

- **Técnico Especialista em Gestão de Redes e Sistemas Computacionais**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 32**).
- **Técnico Especialista em Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 33**).
- **Técnico/a Especialista em Aplicações de Informática de Gestão**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 34**).

Anexo 1:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM *DESIGN* DE PRODUTO EM MADEIRA E MOBILIÁRIO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹

QUALIFICAÇÃO:	Técnico/a Especialista em <i>Design</i> de Produto em Madeira e Mobiliário
DESCRIÇÃO GERAL:	Conceber e projetar produtos de mobiliário, carpintaria e objetos em madeira, derivados e outros materiais, utilizando ferramentas digitais, considerando as tendências e segmentos de mercado, a comunicação, a tecnologia disponível para o fabrico, a sua exequibilidade técnica e sustentabilidade ambiental.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar princípios de geometria e trigonometria	4,50
	02	Utilizar ferramentas da inteligência artificial na organização	2,25
	03	Aplicar princípios de organização industrial e da empresa	2,25
	04	Aplicar princípios da história e cultura das artes	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar desenho de observação	4,50
	02	Executar desenhos técnicos de mobiliário e construções em madeira	4,50
	03	Modelar componentes em CAD 3D	4,50
	04	Modelar conjuntos em CAD 3D	4,50
	05	Aplicar princípios da história do <i>design</i> no desenvolvimento de produtos de mobiliário e carpintaria	2,25
	06	Implementar princípios de ergonomia nos produtos de mobiliário e carpintaria	4,50
	07	Adotar práticas de economia circular na conceção de produtos de madeira e mobiliário	2,25
	08	Aplicar materiais em projetos de mobiliário e carpintaria	4,50
	09	Implementar metodologias do <i>design</i> na conceção de peças de mobiliário e carpintaria	4,50
	10	Implementar um projeto de <i>redesign</i>	4,50
	11	Conceber maquetas	4,50
	12	Conceber o projeto de um produto de mobiliário e carpintaria	4,50
	13	Desenvolver o design de comunicação do produto	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			54,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em *Design* de Produto em Madeira e Mobiliário, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais³ correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar o design a ambientes interiores	4,50
	02	Estimar custos de produtos de mobiliário e carpintaria em projetos	2,25
	03	Monitorizar a execução de protótipos de mobiliário e carpintaria	4,50
	04	Modelar e simular em CAD 3D mobiliário e construções em madeira	4,50
	05	Conceber a identidade visual da empresa e produto	4,50
	06	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	07	Interagir em inglês na área do design de móveis e produtos em madeira	4,50
	08	Interagir em língua estrangeira na área de <i>design</i> de móveis e produtos em madeira	4,50
	09	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	10	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	11	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica:			76,50

Anexo 2:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO DA PRODUÇÃO AQUÍCOLA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Gestão da Produção Aquícola

DESCRIÇÃO GERAL: Coordenar as operações de cultivo de espécies aquícolas e as operações de manutenção de infraestruturas e equipamentos, e monitorizar a qualidade do processo produtivo, respeitando princípios de biossegurança, sustentabilidade ambiental, bem-estar animal, qualidade, segurança alimentar e segurança e saúde no trabalho.

² Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar inter-relações nos ecossistemas aquáticos	4,50
	02	Monitorizar e executar análises químicas da água	4,50
	03	Gerir e analisar dados informáticos	2,25
	04	Tratar informação estatística na unidade aquícola	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Gerir instalações e equipamentos afetos à pré-engorda e engorda	4,50
	02	Supervisionar os parâmetros físicos e químicos da água nos processos de pré-engorda e engorda	4,50
	03	Gerir operações de produção, acondicionamento e manuseamento das espécies aquícolas na pré-engorda e engorda	4,50
	04	Gerir operações de produção, acondicionamento e manuseamento em sistemas de recirculação	4,50
	05	Gerir operações de produção, acondicionamento e manuseamento em aquacultura biológica, aquacultura multitrófica integrada e em aquaponia	4,50
	06	Gerir a estratégia alimentar em unidades aquícolas	2,25
	07	Gerir operações de produção, acondicionamento e manuseamento das espécies aquícolas na maternidade	4,50
	08	Supervisionar a aplicação do plano de captura e transferência de espécies aquícolas	2,25
	09	Supervisionar a aplicação do plano de controlo sanitário das instalações e espécies produzidas	2,25
	10	Organizar, implementar e monitorizar o plano de profilaxia médica na unidade aquícola	2,25
	11	Monitorizar o estado de saúde e bem-estar animal e aplicar tratamentos na unidade aquícola	4,50
	12	Implementar e monitorizar o plano de gestão ambiental e de biossegurança na unidade aquícola	2,25
	13	Implementar o sistema HACCP na exploração aquícola	2,25
	14	Adotar práticas de gestão da qualidade em aquacultura	4,50
	15	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em empresas aquícolas	2,25
	16	Interagir em inglês em aquacultura	4,50
	17	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	18	Utilizar a tecnologia na monitorização da produção aquícola	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			65,25

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão da Produção Aquícola, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais³ correspondentes a 9 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Preparar a implementação de sistemas de produção em aquacultura	4,50
	02	Organizar e adaptar a produção aos ciclos de vida de espécies aquícolas	4,50
	03	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	04	Elaborar o plano de negócios	4,50
	05	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	06	Atuar em situações de emergência no setor aquícola	2,25
	07	Interagir em língua estrangeira em aquacultura	4,50
	08	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			74,25

Anexo 3:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO HOTELEIRA E ALOJAMENTO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo³

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Gestão Hoteleira e Alojamento

DESCRIÇÃO GERAL: Dirigir, coordenar e controlar as atividades das secções afetas ao Departamento de Alojamento Hoteleiro, designadamente da portaria/recepção, andares/quartos, lavandaria/rouparia e organização de eventos e vendas, garantindo a qualidade e segurança do serviço e capacidade de alojamento de uma unidade hoteleira.

³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	02	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	03	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	04	Utilizar folhas de cálculo no registo, análise e controlo de dados	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planear e organizar operações de alojamento	4,50
	02	Gerir operações de receção	4,50
	03	Gerir operações de andares	4,50
	04	Gerir operações de lavandaria/rouparia	2,25
	05	Efetuar o controlo de gestão do departamento de alojamento	4,50
	06	Efetuar o controlo orçamental do departamento de alojamento	4,50
	07	Coordenar equipas em hotelaria e alojamento	2,25
	08	Implementar o plano de <i>marketing</i> na unidade hoteleira e alojamento	4,50
	09	Coordenar as atividades de comunicação e vendas nos canais <i>online</i> em hotelaria	2,25
	10	Atender e assistir o cliente e gerir reclamações	2,25
	11	Atuar em situações de emergência em hotelaria e restauração	2,25
	12	Implementar práticas sustentáveis na hotelaria e restauração	2,25
	13	Adotar práticas de gestão da qualidade em hotelaria	4,50
	14	Implementar um Sistema de Gestão ESG - <i>Environmental, Social and Governance</i>	4,50
	15	Promover a responsabilidade ética e social no turismo	2,25
	16	Interagir em inglês no serviço de alojamento hoteleiro	4,50
	17	Implementar os requisitos do turismo acessível e inclusivo	2,25
	18	Interagir em língua estrangeira no serviço de alojamento hoteleiro	4,50
	19	Implementar as regras de cortesia, etiqueta e protocolo no atendimento ao cliente no turismo	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias:			67,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão Hoteleira e Alojamento, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 9 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Gerir práticas circulares em hotelaria e restauração	2,25
	02	Programar e organizar eventos	4,50
	03	Criar atividades e programas de animação turística	4,50
	04	Prestar informação sobre o setor do turismo	2,25
	05	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50
	06	Elaborar o plano de negócios	4,50
	07	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	08	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em hotelaria e restauração	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 4:

CABELEIREIRO/A ESPECIALISTA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁴

QUALIFICAÇÃO: Cabeleireiro/a Especialista

DESCRIÇÃO GERAL: Planear, organizar e gerir espaços, equipamentos e equipas, implementando normas de gestão da qualidade, de segurança e saúde no trabalho, projetando a estratégia do negócio em termos de imagem e conceito, supervisionar os trabalhos técnicos e efetuar trabalhos técnicos de elevada complexidade, realizar consultoria de imagem, procedendo a intervenções corretivas e assegurando o bem-estar e a satisfação do cliente e o crescimento do negócio.

⁴ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar princípios de química mineral e orgânica nos cuidados de cabelo	4,50
	02	Efetuar a gestão da empresa e dos recursos humanos	4,50
	03	Atuar com ética no serviço de cabeleireiro	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planear e gerir espaços e equipamentos	2,25
	02	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	03	Receber e atender clientes nos serviços pessoais	2,25
	04	Prestar informação sobre serviços e produtos	2,25
	05	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho nos serviços pessoais	2,25
	06	Implementar procedimentos de higienização e desinfeção de espaços, equipamentos e utensílios	2,25
	07	Liderar e motivar equipas	4,50
	08	Coordenar e treinar a equipa para atuar em situação de emergência e segurança de pessoas e bens em cabeleireiro	2,25
	09	Proceder a trabalhos técnicos de corte	4,50
	10	Efetuar o diagnóstico capilar	2,25
	11	Utilizar técnicas de expressão gráfica e visagismo na consultoria de imagem	4,50
	12	Executar corte de cabelo a seco	2,25
	13	Executar coloração criativa	2,25
	14	Executar penteados artísticos	2,25
	15	Aplicar estratégias de venda, promoção e fidelização de clientes	4,50
	16	Criar estratégias de marketing pessoal e digital	2,25
	17	Aplicar a criatividade e a inovação na profissão de cabeleireiro	2,25
	18	Gerir e tratar reclamações	2,25
	19	Interagir em inglês no serviço de cabeleireiro	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			56,25

Para obter a qualificação de Cabeleireiro/a Especialista, 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	Planear e organizar eventos	2,25
	02	Utilizar as tecnologias de comunicação e informação nos serviços pessoais	4,50
	03	Preparar o processo de coloração ou descoloração	2,25
	04	Executar trabalhos técnicos de coloração	4,50
	05	Executar trabalhos técnicos de madeixas e nuances	2,25
	06	Executar tratamentos de botox capilar	2,25
	07	Executar técnicas de alisamento com escova progressiva	2,25
	08	Executar penteados de noiva	2,25
	09	Executar penteados de festa	2,25
	10	Executar cortes tribais	2,25
	11	Executar o tratamento e corte de barbas e bigodes	2,25
	12	Executar barbas e bigodes artísticos	2,25
	13	Interagir em língua estrangeira no serviço de cabeleireiro	4,50
	14	Aplicar a legislação laboral e a legislação específica do setor	2,25
	15	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	16	Elaborar o plano de negócio	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 5:

TATUADOR/A

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁵

QUALIFICAÇÃO: Tatuador/a

DESCRIÇÃO GERAL: Monitorizar e efetuar trabalhos técnicos de modificação e/ou ornamentação do corpo, através da aplicação de pigmentos ou gravações de desenhos permanentes e/ou semipermanentes na pele, com fins estéticos e/ou decorativos, tendo em conta princípios de segurança e saúde, com recurso a equipamentos e produtos cosméticos e respeitar princípios de biossegurança e sustentabilidade ambiental.

⁵ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UC FORMAÇÃO GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA GERAL E CIENTÍFICA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar princípios de física e química no serviço de tatuagem	4,50
	02	Utilizar metodologias de design e de criação do portfólio	4,50
	03	Realizar e desenvolver técnicas de desenho	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Receber e atender clientes nos serviços pessoais	2,25
	02	Analisar e preparar a pele para a tatuagem	4,50
	03	Selecionar e organizar cosméticos, tintas e materiais de tatuagem	2,25
	04	Utilizar eletrologias e equipamentos de tatuagem	2,25
	05	Realizar desenhos de tatuagem	2,25
	06	Criar desenhos de diferentes estilos de tatuagem	2,25
	07	Transferir e montar a tatuagem	4,50
	08	Executar tatuagens	4,50
	09	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho nos serviços pessoais	2,25
	10	Implementar procedimentos de higienização e desinfecção de espaços, equipamentos e utensílios	2,25
	11	Atuar em situações de emergência nos serviços pessoais	2,25
	12	Comunicar e interagir nos serviços pessoais	4,50
	13	Interagir em inglês no serviço de tatuagem	4,50
	14	Criar estratégias de marketing pessoal e digital	2,25
	15	Utilizar as tecnologias de comunicação e informação nos serviços pessoais	4,50
	16	Aplicar estratégias de venda, promoção e fidelização de clientes	4,50
	17	Efetuar vendas e faturação nos serviços pessoais	4,50
	18	Atuar com ética no serviço de tatuagem	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			60,75

Para obter a qualificação de Tatuador/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	Efetuar maquilhagem semipermanente	4,50
	02	Implementar técnicas de aprovisionamento de stocks e inventário	2,25
	03	Adotar práticas de sustentabilidade nos serviços pessoais	2,25
	04	Prestar informação sobre o serviço de tatuagem	2,25
	05	Gerir e tratar reclamações	2,25
	06	Implementar medidas de segurança e proteção de dados em ambientes digitais	2,25
	07	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	08	Elaborar o plano de negócio	4,50
	09	Criar e editar conteúdos digitais em diferentes formatos	4,50
	10	Interagir em língua estrangeira no serviço de tatuagem	4,50
	11	Adotar práticas de gestão da qualidade no serviço de tatuagem	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 6:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM *DESIGN* DE CALÇADO E DE MARROQUINARIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁶

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em *Design* de Calçado e de Marroquinaria

DESCRIÇÃO GERAL: Conceber e desenvolver produtos de calçado e de marroquinaria, de acordo com as tendências de moda, as estratégias comerciais, os elementos técnicos da produção e os critérios da qualidade e regulamentação de segurança e saúde 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

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar a evolução histórica da Moda	2,25
	02	Analisar a evolução histórica do <i>Design</i>	2,25
	03	Implementar os procedimentos para a criação de uma empresa e de uma “marca” do produto	2,25
	04	Implementar estratégias comunicacionais para a apresentação de projetos	2,25
	05	Interagir em inglês em contexto de design de calçado e de marroquinaria	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar e gerir informação técnica de produção de diferentes modelos de calçado e de marroquinaria	2,25
	02	Representar valores gráficos e expressivos através do desenho	4,50
	03	Elaborar desenhos técnicos, estudos de figura humana e de perspetiva	4,50
	04	Aplicar a cor na ilustração de moda e no design de produto	4,50
	05	Aplicar as teorias da perceção na comunicação visual e no design	2,25
	06	Pesquisar e analisar tendências de moda	4,50
	07	Criar e tratar imagem matricial	4,50
	08	Desenvolver e tratar desenho vetorial	4,50
	09	Desenhar modelos de calçado no sistema CAD 3D	2,25
	10	Desenhar modelos de marroquinaria no sistema CAD	2,25
	11	Conceber e desenvolver catálogos digitais	4,50
	12	Calcular o custo do produto	2,25
	13	Aplicar a metodologia projetual no processo de criação do produto	2,25
	14	Desenvolver um projeto para coleções de primavera/verão e outono/inverno de calçado e marroquinaria	4,50
	15	Criar coleções «Cápsula» de calçado e de marroquinaria para primavera/verão e outono/inverno	4,50
	16	Planear e monitorizar a realização de protótipos de calçado para primavera/verão	4,50
	17	Planear e monitorizar a realização de protótipos de marroquinaria para primavera/verão	4,50
	18	Construir um portefólio profissional	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			67,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em *Design* de Calçado e de Marroquinaria, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 9 pontos de crédito: 9 pontos de crédito a selecionar da Área de Calçado ou 9 pontos de crédito a selecionar da Área de Marroquinaria.

UC OPCIONAIS - CALÇADO

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Otimizar o consumo de materiais para a produção de calçado	2,25
	02	Desenvolver processos de produção de calçado	4,50
	03	Conceber um projeto de construção de formas	4,50
	04	Planear e monitorizar a realização de protótipos de calçado para outono/inverno	4,50
	05	Conceber um projeto de <i>design</i> de calçado ortopédico e de conforto	4,50
	06	Conceber um projeto de <i>design</i> de calçado de segurança	4,50
	07	Conceber um projeto de <i>design</i> de calçado de desporto	4,50
	08	Conceber um projeto de <i>design</i> de calçado de criança	4,50
	09	Conceber um projeto de <i>design</i> de solados	4,50
	10	Realizar o <i>design</i> de calçado para a circularidade e sustentabilidade	2,25
	11	Realizar o <i>design</i> e o desenvolvimento técnico de calçado em manufatura aditiva	4,50
	12	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do calçado	4,50
	13	Realizar a modelação de calçado através construção por colagem	4,50
	14	Realizar a modelação de calçado através da construção por costura	4,50
	15	Realizar a modelação de calçado através da construção por injeção	4,50
	16	Realizar a modelação de calçado através da construção por vulcanização	4,50
	17	Realizar a modelação de calçado personalizado e customizado	4,50
	18	Realizar a modelação de calçado de desporto	4,50
	19	Realizar a modelação de calçado ortopédico e de conforto	4,50
	20	Realizar a modelação de calçado para a síndrome do pé diabético (SPD)	4,50
	21	Realizar a modelação de calçado de segurança	4,50
	22	Realizar a modelação de solados	4,50
	23	Implementar e monitorizar a produção de séries de ensaio - coleções de calçado	4,50
	24	Elaborar e organizar informação técnica de modelos de calçado	2,25
	25	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	26	Coordenar equipas de trabalho	2,25

UC OPCIONAIS - MARROQUINARIA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Otimizar o consumo de materiais para a produção de marroquinaria	2,25
	02	Desenvolver processos de fabrico de marroquinaria	4,50
	03	Planear e monitorizar a realização de protótipos de marroquinaria para outono/inverno	4,50
	04	Conceber um projeto de design de cintos	2,25
	05	Conceber um projeto de <i>design</i> de pequena marroquinaria	2,25
	06	Conceber um projeto de design de braceletes	2,25
	07	Conceber um projeto de bolsas e carteiras	2,25
	08	Conceber um projeto de design de mochilas	2,25
	09	Conceber um projeto de design de pastas	2,25
	10	Conceber um projeto de design de malas de viagem	2,25
	11	Conceber um projeto de design de acessórios de marroquinaria	2,25
	12	Conceber um projeto de design de artigos de escritório e decoração	2,25
	13	Conceber um projeto de design de estojos e embalagens	2,25
	14	Conceber um projeto de design de estofos	2,25
	15	Conceber um projeto de design de artigos de equitação	2,25
	16	Realizar o design de marroquinaria para a circularidade e sustentabilidade	2,25
	17	Realizar o design e o desenvolvimento técnico de marroquinaria em manufatura aditiva	4,50
	18	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor de marroquinaria	4,50
	19	Realizar a modelação de cintos e modelos de pequena marroquinaria	4,50
	20	Realizar a modelação de bolsas e carteiras	4,50
	21	Realizar a modelação de mochilas	4,50
	22	Realizar a modelação de pastas	4,50
	23	Realizar a modelação de malas de viagem	4,50
	24	Implementar e monitorizar a produção de séries de ensaio em coleções de marroquinaria	4,50
	25	Elaborar e organizar informação técnica de modelos de marroquinaria	2,25
	26	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 7:

TÉCNICO ESPECIALISTA EM *DESIGN* TÊXTIL PARA TECELAGEM

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁷

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em *Design* Têxtil para Tecelagem

DESCRIÇÃO GERAL: Criar e desenvolver produtos e coleções têxteis para o setor de tecelagem, considerando as tendências de moda, mercado, viabilidade produtiva/comercial e os critérios da qualidade e regulamentação de segurança e saúde 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

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar e relacionar referências sociológicas e da história da moda nos produtos têxteis	4,50
	02	Desenhar e explorar práticas de representação	4,50
	03	Realizar e analisar projetos de <i>design</i>	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Pesquisar e analisar as tendências de moda e consumo	4,50
	02	Categorizar e quantificar fibras têxteis e fios	2,25
	03	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	04	Realizar o debuxo de ligamentos fundamentais e simples	4,50
	05	Realizar o debuxo de ligamentos compostos e múltiplos	4,50
	06	Desenhar motivos/padrões com ferramentas digitais	4,50
	07	Realizar tecidos de tecelagem Dobby com aplicações CAD/CAM	4,50
	08	Realizar tecidos Jacquard com aplicações CAD/CAM	4,50
	09	Classificar amostras de tecidos	4,50
	10	Construir <i>rappports</i> e coloridos para criação de tecidos	4,50
	11	Produzir amostras em tear	4,50
	12	Adotar práticas de sustentabilidade na produção têxtil	2,25
	13	Realizar projetos criativos de tecelagem para o setor vestuário	4,50
	14	Realizar projetos criativos de tecelagem para o setor de têxteis-lar	4,50
	15	Realizar projetos criativos de tecelagem para o setor de decoração	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			60,75

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em *Design* Têxtil para Tecelagem, 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	Classificar desenhos clássicos para tecelagem	2,25
	02	Realizar tecidos especializados com aplicações CAD/CAM	4,50
	03	Realizar protótipo digital 2D e 3D	4,50
	04	Realizar projeto de coleção de tecidos	4,50
	05	Implementar estratégias de marketing aplicadas à indústria têxtil e vestuário (ITV) em projetos de moda	4,50
	06	Interagir em inglês no setor do têxtil e vestuário	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 8:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM *DESIGN* TÊXTIL PARA ESTAMPARIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁸

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em *Design* Têxtil para Estamparia

DESCRIÇÃO GERAL: Criar e desenvolver produtos e coleções têxteis para o setor de estamparia, considerando as tendências de moda, mercado, viabilidade produtiva/comercial e os critérios da qualidade e regulamentação de segurança e saúde e de proteção ambiental.

⁸ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar e relacionar referências sociológicas e da história da moda nos produtos têxteis	4,50
	02	Desenhar e explorar práticas de representação	4,50
	03	Realizar e analisar projetos de <i>design</i>	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Pesquisar e analisar as tendências para moda e consumo	4,50
	02	Categorizar e quantificar fibras têxteis e fios	2,25
	03	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	04	Classificar tecidos e malhas por setor de produto	4,50
	05	Aplicar técnicas de expressão artística na ilustração de estampados	4,50
	06	Construir <i>rappports</i> e coloridos para a criação de estampados	2,25
	07	Desenhar motivos/padrões utilizando ferramentas informáticas	4,50
	08	Desenhar padrões utilizando aplicações CAD para estampa	4,50
	09	Realizar desenho técnico de estampa convencional e digital	4,50
	10	Classificar desenhos clássicos para estampa	4,50
	11	Produzir estampados	4,50
	12	Adotar práticas de sustentabilidade na produção têxtil	2,25
	13	Realizar projetos criativos de estampa para o setor de vestuário feminino	4,50
	14	Realizar projetos criativos de estampa para o setor de vestuário masculino	4,50
	15	Realizar projetos criativos de estampa para os setores de têxteis-lar e decoração	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			58,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em *Design* Têxtil para Estampa, 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 ^[4]	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	02	Desenvolver competências pessoais e criativas	4,50
	03	Realizar croqui técnico de produtos de vestuário, têxteis-lar e decoração	4,50
	04	Realizar protótipo digital 2D e 3D para aplicação de tecidos	4,50
	05	Produzir estampados em tecnologia digital	4,50
	06	Realizar projeto de coleção de estampados	4,50
	07	Implementar estratégias de marketing aplicadas à indústria têxtil e vestuário (ITV) em projetos de moda	4,50
	08	Interagir em inglês no setor do têxtil e vestuário	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			74,25

Anexo 9:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM *DESIGN* TÊXTIL PARA MALHAS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo⁹

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em *Design* Têxtil para Malhas

DESCRIÇÃO GERAL: Criar e desenvolver produtos e coleções têxteis para o setor das malhas, considerando as tendências de moda, mercado e viabilidade produtiva/comercial e os critérios da qualidade e regulamentação de segurança e saúde e de proteção ambiental.

⁹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC ^[1]	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar e relacionar referências sociológicas e da história da moda nos produtos têxteis	4,50
	02	Desenhar e explorar diversas práticas de representação	4,50
	03	Realizar e analisar projetos de <i>design</i>	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Pesquisar e analisar as tendências de moda e consumo	4,50
	02	Categorizar e quantificar fibras têxteis e fios	2,25
	03	Executar a representação simbólica das malhas de trama	4,50
	04	Classificar produtos e desenhos clássicos em malhas	2,25
	05	Desenhar motivos/padrões com ferramentas informáticas	4,50
	06	Realizar protótipo digital 2D e 3D	4,50
	07	Realizar croqui técnico para produtos em malha	4,50
	08	Ilustrar representações de produtos de malhas	4,50
	09	Adotar práticas de sustentabilidade na produção têxtil	2,25
	10	Planear e desenvolver coleções de malhas	4,50
	11	Realizar projetos criativos de malhas <i>jacquard</i>	4,50
	12	Realizar projetos criativos de malhas estruturadas	4,50
	13	Realizar projetos criativos de malhas <i>intarsia</i>	2,25
	14	Realizar coleção de malhas <i>fully-fashion</i>	4,50
	15	Coordenar equipas de trabalho	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			56,25

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em *Design Têxtil para Malhas*, 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	Criar protótipo de malha digitalmente	4,50
	02	Conceber amostras com teares manuais	4,50
	03	Simular estruturas de malhas com técnicas manuais	4,50
	04	Desenhar em aplicações CAD industriais de malhas	4,50
	05	Realizar a programação e produção de malhas <i>jacquard</i>	4,50
	06	Realizar a programação e produção de malhas estruturadas	4,50
	07	Realizar a programação e produção de malhas <i>intarsia</i>	4,50
	08	Colaborar na programação e produção de malhas <i>fully-fashion</i>	4,50
	09	Elaborar dossiers com especificações técnicas de peças de vestuário em malhas	4,50
	10	Modelar peças de vestuário em malhas	4,50
	11	Confecionar protótipo de produtos de malha com falso remalhado	4,50
	12	Confecionar protótipo de produtos de malha com remalhado	4,50
	13	Realizar projetos criativos de malhas para têxtil lar e decoração	4,50
	14	Realizar projetos criativos de malhas circulares	4,50
	15	Realizar projetos criativos de malhas para peúgas e meias	4,50
	16	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	17	Desenvolver competências pessoais e criativas	4,50
	18	Implementar estratégias de marketing aplicadas à indústria têxtil e vestuário (ITV) em projetos de moda	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			74,25

Anexo 10:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM *DESIGN* DE MODA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹⁰

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em *Design* Moda

DESCRIÇÃO GERAL: Planear, conceber e supervisionar produtos e coleções de vestuário, considerando as tendências e necessidades do mercado, combinando preocupações estéticas, funcionais e sustentáveis, respeitando os critérios de qualidade e as normas de segurança e saúde no trabalho, de sustentabilidade 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

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Organizar elementos da história do vestuário e dos têxteis	2,25
	02	Integrar referências socioculturais e artísticas em produtos de vestuário	2,25
	03	Integrar tendências socioculturais, ambientais e tecnológicas em coleções de vestuário	4,50
	04	Implementar estratégias de marketing aplicadas à indústria têxtil e vestuário (ITV) em projetos de moda	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planejar e desenvolver produtos de vestuário	4,50
	02	Elaborar o croqui técnico do produto de vestuário	4,50
	03	Elaborar dossiers de produtos de vestuário	4,50
	04	Criar imagens digitais para produtos de vestuário	4,50
	05	Avaliar materiais têxteis para o desenvolvimento de produtos de vestuário	4,50
	06	Supervisionar a confecção dos componentes de produtos de vestuário	2,25
	07	Supervisionar a construção dos moldes base dos componentes de produtos de vestuário	2,25
	08	Supervisionar a transformação dos moldes dos produtos de vestuário	4,50
	09	Supervisionar a união dos componentes de produtos de vestuário	4,50
	10	Ilustrar representações de vestuário	4,50
	11	Projetar produtos de vestuário	4,50
	12	Integrar o enobrecimento têxtil na criação de produtos de vestuário	2,25
	13	Conceber projetos de comunicação gráfica de vestuário	4,50
	14	Supervisionar a modelação dos protótipos de vestuário	2,25
	15	Supervisionar a confecção de protótipos de vestuário	2,25
	16	Projetar coleções de vestuário para marcas de moda	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			60,75

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em *Design* Moda, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de pontos de crédito de 15,75.

UC OPCIONAIS - BOLSA DE PROJETOS DE MODA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Expressar processos artísticos em ilustrações	2,25
	02	Desenvolver modelos tridimensionais digitalmente	2,25
	03	Implementar a identidade conceptual e visual em projetos de vestuário	2,25
	04	Modelar e confeccionar produtos de vestuário de autor	4,50
	05	Projetar a industrialização do produto de vestuário de autor	4,50
	06	Modelar produtos de vestuário	2,25
	07	Confeccionar produtos de vestuário	2,25
	08	Projetar o enobrecimento têxtil em produtos de vestuário	2,25
	09	Modelar coleções de vestuário	4,50
	10	Confeccionar coleções de vestuário	4,50
	11	Projetar coleções de <i>streetwear</i>	4,50
	12	Projetar coleções de <i>jeanswear</i>	4,50
	13	Projetar coleções de <i>kidswear</i>	4,50
	14	Projetar coleções de vestuário técnico	4,50
	15	Produzir um portefólio sustentável	4,50
	16	Colaborar no desenvolvimento de acessórios de moda	4,50
	17	Colaborar no desenvolvimento de calçado	4,50
	18	Adotar glossário técnico em projetos de moda	4,50
	19	Integrar <i>styling</i> em projetos de moda	4,50
	20	Construir <i>sketchbook</i> para projetos de moda	4,50
	21	Integrar materiais tecnológicos em projetos de moda	4,50
	22	Transformar moldes de vestuário em sistema CAD	4,50
	23	Adotar práticas sustentáveis aos projetos de moda	4,50
	24	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	25	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	26	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	27	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor do têxtil e do vestuário	2,25
	28	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	29	Elaborar o plano de negócios	4,50
	30	Interagir em inglês no setor do têxtil e do vestuário	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 11:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM QUALIDADE E SUSTENTABILIDADE NA MODA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹¹

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Qualidade e Sustentabilidade na Moda

DESCRIÇÃO GERAL: Planear, coordenar, promover a implementação e monitorizar a melhoria contínua de sistemas de gestão da qualidade e sustentabilidade, respeitando a legislação aplicável, as normas de segurança e saúde no trabalho e contribuindo para a eficiência e competitividade das organizações dos setores da moda.

¹¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Liderar e motivar equipas nos setores da moda	2,25
	02	Interagir em inglês nos setores da moda	4,50
	03	Implementar modelos de organização e gestão nos setores da moda	2,25
	04	Gerir projetos no contexto da gestão da qualidade e da sustentabilidade	2,25
	05	Aplicar técnicas de análise de dados nos setores da moda	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Avaliar desafios da sustentabilidade na indústria da moda	2,25
	02	Implementar <i>design thinking</i> na conceção de estratégias de sustentabilidade nos setores da moda	2,25
	03	Avaliar e mitigar riscos ambientais, sociais e de governança nos setores da moda	2,25
	04	Adotar boas práticas de gestão ambiental, social e governança nos setores da moda	2,25
	05	Aplicar técnicas de redução da pegada ambiental nas indústrias da moda	2,25
	06	Adotar legislação, regulamentos e normas ambientais nas indústrias da moda	2,25
	07	Implementar e monitorizar um sistema de gestão ambiental nos setores da moda	4,50
	08	Implementar e monitorizar princípios de circularidade nos setores da moda	4,50
	09	Avaliar o ciclo de vida do produto nos setores da moda	2,25
	10	Aplicar princípios de bioeconomia circular e sustentável nas indústrias da moda	2,25
	11	Participar na elaboração de relatórios de sustentabilidade nas indústrias da moda	2,25
	12	Implementar e monitorizar um sistema de gestão da responsabilidade social nos setores da moda	2,25
	13	Implementar e monitorizar um sistema de gestão de saúde e segurança no trabalho nos setores da moda	4,50
	14	Adotar práticas de gestão da qualidade nos setores da moda	4,50
	15	Monitorizar equipamentos e recursos de medição nos setores da moda	2,25
	16	Implementar procedimentos de avaliação de fornecedores nos setores da moda	2,25
	17	Avaliar a satisfação das partes interessadas e gerir reclamações nos setores da moda	2,25

	18	Participar em auditorias a sistemas de gestão	4,50
	19	Implementar e dinamizar programas de melhoria contínua nos setores da moda	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			54,00

Para obter a qualificação em Técnico/a Especialista em Qualidade e Sustentabilidade na Moda, 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	Avaliar oportunidades de financiamento para a inovação, eficiência e sustentabilidade nos setores da moda	2,25
	02	Prestar informação sobre a indústria da moda	2,25
	03	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	04	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	05	Utilizar ferramentas da inteligência artificial na organização	2,25
	06	Desenvolver competências pessoais para a empregabilidade e empreendedorismo	2,25
	07	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	08	Aplicar a escrita criativa em contexto profissional	2,25
	09	Elaborar o plano de negócios	4,50
	10	Utilizar aplicações digitais de produtividade, colaboração e comunicação	4,50
	11	Gerir informação sobre materiais têxteis sustentáveis	2,25
	12	Gerir informação sobre processos e tecnologias têxteis sustentáveis	2,25
	13	Adotar práticas de recuperação e valorização de resíduos têxteis	2,25
	14	Avaliar e controlar as substâncias perigosas no setor têxtil	2,25
	15	Adotar materiais e componentes sustentáveis para calçado, componentes e marroquinaria	2,25
	16	Aplicar tecnologias sustentáveis ao fabrico de calçado, componentes e marroquinaria	2,25
	17	Adotar práticas de recuperação e valorização de resíduos do calçado, componentes e marroquinaria	2,25
	18	Implementar normas e certificações de calçado	2,25
	19	Avaliar e controlar as substâncias perigosas nos materiais para calçado e no produto final	2,25
	20	Adotar e monitorizar a implementação de normas e protocolos aplicáveis em curtumes	2,25
	21	Adotar práticas de recuperação e valorização de subprodutos e resíduos em curtumes	2,25
	22	Avaliar e controlar as substâncias restritas no couro acabado	2,25
	23	Adotar práticas de controlo de gestão na <i>Supply Chain</i>	2,25
	24	Adotar sistemas de digitalização na indústria da moda	4,50
	25	Utilizar ferramentas de comunicação visual	2,25
	26	Aplicar técnicas de <i>team building</i> e de desenvolvimento profissional	2,25
	27	Implementar procedimentos de acreditação do laboratório	2,25

28	Mapear e implementar processos de gestão, realização e de suporte	2,25
29	Implementar e monitorizar sistemas de gestão integrados nos setores da moda	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica		76,50

Anexo 12:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM COMÉRCIO INTERNACIONAL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹²

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Comércio Internacional

DESCRIÇÃO GERAL: Efetuar a pesquisa e monitorização dos mercados internacionais e multiculturais realizando e acompanhando as compras e vendas internacionais de produtos e/ serviços, otimizando os processos de importação e exportação.

¹² Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar em língua portuguesa no setor do comércio e serviços	4,50
	02	Interagir em inglês no comércio internacional	4,50
	03	Gerir o tempo e organizar o trabalho em contexto empresarial	2,25
	04	Adotar práticas de sustentabilidade no setor do comércio e serviços	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informações sobre o comércio internacional	2,25
	02	Prospetar e fidelizar novos mercados e clientes	4,50
	03	Implementar estratégias de internacionalização	4,50
	04	Aplicar técnicas de negociação no comércio internacional	4,50
	05	Aplicar a inteligência emocional no processo de venda	2,25
	06	Definir e operacionalizar estratégias de marketing digital	4,50
	07	Implementar regulamentação, legislação e fiscalidade no comércio internacional	4,50
	08	Gerir compras no comércio internacional	4,50
	09	Gerir bases de dados de clientes e fornecedores	4,50
	10	Criar e implementar uma estratégia de logística verde	2,25
	11	Criar e implementar uma estratégia de logística inversa	2,25
	12	Selecionar e monitorizar meios e operadores logísticos no processo de internacionalização	4,50
	13	Contratar seguros, financiar e analisar os riscos do negócio internacional	4,50
	14	Interagir em língua estrangeira no comércio internacional	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			54,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Comércio Internacional, 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 estratégias de venda omnicanal e multicanal	2,25
	02	Gerir a carteira de clientes	4,50
	03	Aplicar técnicas do <i>neuromarketing</i>	2,25
	04	Elaborar o plano de negócios	4,50
	05	Adotar práticas de gestão da qualidade no comércio internacional	4,50
	06	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	07	Implementar a estratégia de <i>landing pages</i> em marketing digital	2,25
	08	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			67,50

Anexo 13:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM *E-COMMERCE*

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹³

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em *E-Commerce*

DESCRIÇÃO GERAL: Participar no desenvolvimento e na gestão de plataformas e lojas de *e-commerce*, otimizando a experiência dos clientes e incrementando as vendas.

¹³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar em Língua Portuguesa no setor do comércio e serviços	4,50
	02	Interagir em inglês no <i>e-commerce</i>	4,50
	03	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	04	Gerir o tempo e organizar o trabalho em contexto empresarial	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar e gerir plataformas e lojas de <i>e-commerce</i>	4,50
	02	Gerir bases de dados de clientes e fornecedores	4,50
	03	Selecionar o sortido da <i>loja de e-commerce</i>	2,25
	04	Gerir inventários e o processo de devoluções e trocas	2,25
	05	Delinear estratégias de comunicação digital no <i>e-commerce</i>	4,50
	06	Aplicar o social commerce ao <i>e-commerce</i>	2,25
	07	Gerir os canais de comunicação digital	2,25
	08	Estabelecer a estratégia de <i>pricing</i> no <i>e-commerce</i>	2,25
	09	Criar e implementar uma estratégia de logística capilar	2,25
	10	Atender o cliente no <i>e-commerce</i>	2,25
	11	Implementar estratégias de fidelização de clientes no <i>e-commerce</i>	2,25
	12	Avaliar a <i>performance</i> do negócio de <i>e-commerce</i>	4,50
	13	Conceber e implementar a estratégia de marketing digital	4,50
	14	Implementar processos de <i>I, fulfillment</i> no <i>e-commerce</i>	4,50
	15	Elaborar o plano de negócios	4,50
	16	Interagir em língua estrangeira no <i>e-commerce</i>	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			54,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em *E-commerce*, 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	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	02	Aplicar a inteligência emocional no processo de venda	2,25
	03	Adotar práticas de sustentabilidade no setor do comércio e serviços	2,25
	04	Implementar procedimentos de análise de dados e processos de CRM <i>analytics</i>	4,50
	05	Aplicar técnicas do <i>neuromarketing</i>	2,25
	06	Definir e implementar estratégias de marketing <i>automation</i>	4,50
	07	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	08	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	09	Negociar e vender o produto e o serviço em ambientes de <i>business to business</i> e/ou <i>business to consumer</i>	2,25
	10	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor do comércio e serviços	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			67,50

Anexo 14:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM MARKETING DIGITAL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹⁴

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Marketing Digital

DESCRIÇÃO GERAL: Definir, executar e avaliar as estratégias de marketing digital de uma empresa, tanto em ambientes de *business to business* como de *business to consumer* e de acordo com as normas de segurança e saúde no trabalho.

¹⁴ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar em língua portuguesa no marketing e publicidade	4,50
	02	Interagir em inglês na atividade de marketing digital	4,50
	03	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	04	Gerir o tempo e organizar o trabalho em contexto empresarial	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC ²	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação sobre o marketing e publicidade	2,25
	02	Planear e realizar estudos de mercado	4,50
	03	Analisar o comportamento do consumidor nos canais digitais	4,50
	04	Conceber e implementar a estratégia de marketing digital	4,50
	05	Planear e elaborar as estratégias de marketing de conteúdos	2,25
	06	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	07	Gerir os canais de comunicação digital	2,25
	08	Conceber e implementar a estratégia para motores de busca	4,50
	09	Implementar a estratégia de <i>landing pages</i> em marketing digital	2,25
	10	Conceber e implementar estratégias de <i>mobile marketing</i>	2,25
	11	Definir e implementar estratégias de <i>marketing automation</i>	4,50
	12	Aplicar a inteligência artificial nas estratégias de marketing digital	2,25
	13	Implementar processos de comunicação criativos	2,25
	14	Conceber e produzir suportes gráficos de comunicação digital	4,50
	15	Conceber e produzir suportes audiovisuais e multimédia de comunicação	4,50
	16	Avaliar o desempenho da estratégia de marketing digital	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			54,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Marketing Digital, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais³ correspondentes ao total de 13,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em língua estrangeira no marketing digital	4,50
	02	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	03	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	04	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	05	Elaborar o plano de negócios	4,50
	06	Implementar processos de <i>CRM analytics</i>	4,50
	07	Aplicar a escrita criativa em contexto profissional	2,25
	08	Aplicar técnicas de <i>neuromarketing</i>	2,25
	09	Aplicar o social commerce ao <i>e-commerce</i>	2,25
	10	Adotar práticas de gestão da qualidade em marketing e publicidade	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			67,50

Anexo 15:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM ANÁLISES LABORATORIAIS E QUALIDADE ALIMENTAR

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹⁵

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Análises Laboratoriais e Qualidade Alimentar

DESCRIÇÃO GERAL: Implementar e supervisionar sistemas da qualidade e segurança alimentar e executar operações de controlo da qualidade de produtos alimentares, em diversas fases da sua transformação, respeitando as normas de segurança, qualidade e ambiente.

¹⁵ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar princípios de microbiologia alimentar	4,50
	02	Aplicar princípios de química alimentar	4,50
	03	Aplicar princípios de biologia molecular	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar normas de segurança e saúde no trabalho em contexto laboratorial	2,25
	02	Realizar operações de limpeza, higienização e desinfeção de instalações e equipamentos laboratoriais	2,25
	03	Executar procedimentos laboratoriais em microbiologia	2,25
	04	Preparar e controlar meios de cultura	2,25
	05	Executar técnicas de quantificação e pesquisa de indicadores de contaminação fecal e totais em alimentos, águas e superfícies	2,25
	06	Executar e monitorizar técnicas de quantificação, pesquisa e identificação de bactérias patogénicas em alimentos e superfícies	2,25
	07	Executar procedimentos laboratoriais de microbiologia molecular em alimentos, águas e superfícies	2,25
	08	Efetuar o controlo interno e externo dos ensaios microbiológicos	2,25
	09	Preparar amostras para análise química	2,25
	10	Executar técnicas de análise química e métodos gravimétricos	4,50
	11	Executar volumetrias	4,50
	12	Executar métodos instrumentais de análise clássica	2,25
	13	Executar métodos instrumentais de análise avançados	4,50
	14	Efetuar os ensaios laboratoriais de composição nutricional dos alimentos	4,50
	15	Efetuar o controlo interno e externo dos ensaios físico-químicos	4,50
	16	Participar na implementação de um sistema de acreditação de laboratórios de ensaio e calibração	2,25
	17	Participar na implementação de um sistema de gestão da qualidade	2,25
	18	Implementar o sistema de gestão de segurança alimentar	4,50
	19	Gerir a mudança nas equipas de trabalho	2,25
	20	Participar em auditorias a sistemas de gestão de segurança alimentar	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			58,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Análises Laboratoriais e Qualidade Alimentar, 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	Implementar métodos conservação de alimentos	2,25
	02	Implementar procedimentos de distribuição e transporte de alimentos	2,25
	03	Implementar métodos e técnicas de embalagem, rotulagem e armazenamento na indústria alimentar	4,50
	04	Gerir dispositivos de monitorização e medição	2,25
	05	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	06	Aplicar ferramentas da qualidade no processo produtivo ou produto	2,25
	07	Avaliar a satisfação do cliente	2,25
	08	Implementar o sistema de gestão ambiental na indústria alimentar	4,50
	09	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	10	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	11	Executar auditorias a sistemas de gestão da qualidade	4,50
	12	Participar em auditorias a sistemas de acreditação de laboratórios	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 16:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM INOVAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE PRODUTOS ALIMENTARES

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹⁶

QUALIFICAÇÃO:	Técnico/a Especialista em Inovação e Desenvolvimento de Produtos Alimentares
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear e coordenar as atividades de investigação e desenvolvimento de novos produtos alimentares, aproveitamento de novas matérias-primas, implementação ou melhoramento de novos processos e tecnologias de produção, garantindo as normas da qualidade, ambiente, higiene e segurança alimentar, segurança e saúde no trabalho e a legislação aplicável ao setor alimentara.

¹⁶ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar princípios de química alimentar	4,50
	02	Interagir em inglês nas indústrias alimentares	4,50
	03	Aplicar o cálculo matemático em operações de produção	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planear e organizar as operações de desenvolvimento de produtos alimentares	2,25
	02	Executar análises laboratoriais dos produtos alimentares	4,50
	03	Preparar amostras para análise química	2,25
	04	Introduzir aditivos nos produtos alimentares	2,25
	05	Implementar e monitorizar práticas de produção sustentáveis	4,50
	06	Aplicar tecnologia de conservação de produtos alimentares	2,25
	07	Desenvolver produtos para as indústrias alimentares	4,50
	08	Conceber um programa de gestão de alérgenos	2,25
	09	Planear, monitorizar e controlar os produtos e os processos inovadores	4,50
	10	Criar sistemas de embalagem de produtos alimentares	2,25
	11	Gerir sistemas de informação sobre os produtos alimentares	4,50
	12	Monitorizar e realizar operações com sistemas mecânicos, elétricos e eletrónicos	4,50
	13	Aplicar ferramentas da qualidade no processo produtivo ou produto	2,25
	14	Adotar práticas de gestão da qualidade em contexto laboratorial	4,50
	15	Implementar as normas de higiene e segurança alimentar	2,25
	16	Implementar o sistema de segurança e saúde no trabalho na indústria alimentar	4,50
	17	Realizar pesquisa de mercado e avaliar as necessidades do consumidor	2,25
	18	Efetuar o controlo estatístico do processo	2,25
	19	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			60,75

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Inovação e Desenvolvimento de Produtos Alimentares, 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	Desenvolver técnicas inovadoras de produção de produtos cárneos	4,50
	02	Desenvolver técnicas inovadoras de produção de produtos de pescado	4,50
	03	Desenvolver técnicas inovadoras de produção de produtos hortofrutícolas, cereais e leguminosas	4,50
	04	Desenvolver técnicas inovadoras de produção de produtos lácteos	4,50
	05	Desenvolver técnicas inovadoras de produção de produtos de padaria e pastelaria	4,50
	06	Desenvolver técnicas inovadoras de produção de produtos pré-cozinhados	4,50
	07	Desenvolver técnicas inovadoras de produção de produtos alimentares para animais	4,50
	08	Desenvolver técnicas inovadoras de produção de produtos de vinho, cerveja, refrigerantes e água	4,50
	09	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	10	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			74,25

Anexo 17:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM CONCEÇÃO, DESIGN E DESENVOLVIMENTO EM CORTIÇA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹⁷

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Conceção, Design e Desenvolvimento em Cortiça

DESCRIÇÃO GERAL: Planear, conceber e desenvolver produtos de cortiça e suportes promocionais, colaborando na elaboração de desenhos técnicos, de acordo com procedimentos estabelecidos, normas e legislação aplicável.

¹⁷ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar princípios de geometria e trigonometria	4,50
	02	Utilizar ferramentas de inteligência artificial na organização	2,25
	03	Aplicar princípios de organização industrial e da empresa	2,25
	04	Aplicar sistemas de gestão integrados	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar práticas de gestão de projetos	2,25
	02	Planear um projeto de conceção, <i>design</i> e desenvolvimento	2,25
	03	Analisar os processos tecnológicos da indústria da cortiça	2,25
	04	Implementar princípios de <i>design</i> na conceção, inovação e desenvolvimento sustentável	2,25
	05	Executar protótipos e peças de cortiça	2,25
	06	Analisar o ciclo da cortiça do montado de sobre ao produto final	2,25
	07	Aplicar práticas de economia circular na conceção de produtos de cortiça	2,25
	08	Aplicar a análise do ciclo de vida ao produto, ambiente e marca	2,25
	09	Analisar as propriedades físico-químicas de materiais	4,50
	10	Aplicar os processos de transformação e criação de novos materiais	4,50
	11	Implementar técnicas de alteração de produtos e de análise de valor	2,25
	12	Elaborar a ficha técnica de produto e especificações técnicas do processo	2,25
	13	Analisar dados estatísticos	2,25
	14	Executar representação gráfica rigorosa	2,25
	15	Modelar conjuntos em CAD 3D	4,50
	16	Desenhar modelos tridimensionais	4,50
	17	Modelar componentes em CAD 3D	4,50
	18	Validar o produto e o processo à escala piloto	2,25
	19	Implementar ferramentas de marketing <i>mix</i>	2,25
	20	Desenvolver o pensamento crítico e criativo	2,25
	21	Interagir em inglês no setor da cortiça	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			60,75

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista de Conceção, *Design* e Desenvolvimento em Cortiça, 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	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	02	Implementar práticas de gestão do tempo e organização do trabalho	2,25
	03	Adotar práticas de sustentabilidade na indústria da cortiça	2,25
	04	Aplicar princípios de gestão e sustentabilidade ambiental na indústria	2,25
	05	Implementar os requisitos dos processos de transformação da cortiça em produtos e subprodutos	2,25
	06	Executar práticas de gestão de projeto de processos de cortiça	2,25
	07	Executar práticas de gestão de projeto de produtos de cortiça	2,25
	08	Aplicar os critérios, requisitos legais e normativos aos produtos de cortiça	2,25
	09	Aplicar técnicas elementares de artesanato em cortiça	4,50
	10	Aplicar técnicas complexas de artesanato em cortiça	4,50
	11	Desenhar componentes em CAD 2D	4,50
	12	Desenhar conjuntos em CAD 2D	4,50
	13	Aplicar ferramentas de comunicação	2,25
	14	Criar catálogos multimédia	2,25
	15	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	16	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	17	Gerir e liderar equipas	2,25
	18	Interagir em língua estrangeira no setor da cortiça	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 18:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM CONTABILIDADE E GESTÃO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹⁸

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Contabilidade e Gestão

DESCRIÇÃO GERAL: Participar na gestão dos sistemas de informação financeira da organização, pública ou privada, ao nível do registo contabilístico e fiscal e do planeamento e controlo dos processos internos de gestão, de forma a apoiar a administração/direção na tomada de decisões.

¹⁸ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Utilizar aplicações digitais de produtividade, colaboração e comunicação	4,50
	02	Interagir em inglês no setor dos serviços às empresas	4,50
	03	Aplicar os princípios da fiscalidade	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar a política de comunicação institucional	4,50
	02	Executar operações financeiras	4,50
	03	Assegurar a tramitação legal na atividade comercial e laboral	2,25
	04	Planear e organizar a implementação de operações de ajustamento e de consolidação	2,25
	05	Executar lançamentos contabilísticos	4,50
	06	Executar o regime geral das infrações tributárias	2,25
	07	Implementar sistemas de informação de apoio à gestão	4,50
	08	Implementar sistemas de controlo de gestão	2,25
	09	Executar operações de análise económica e financeira	4,50
	10	Implementar a contabilidade de gestão	2,25
	11	Planear e implementar a gestão financeira	2,25
	12	Planear, coordenar e avaliar auditorias a sistemas de gestão	4,50
	13	Preparar e participar em auditorias financeiras e fiscais	4,50
	14	Executar operações de comércio internacional	2,25
	15	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor dos serviços às empresas	4,50
	16	Adotar práticas de sustentabilidade no setor dos serviços às empresas	2,25
	17	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor dos serviços às empresas	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			56,25

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Contabilidade e Gestão, 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	Organizar e implementar o sistema de normalização contabilística para microentidades e pequenas e médias empresas	4,50
	02	Organizar e implementar o sistema de normalização contabilística para a administração pública, empresas públicas e autarquias locais	4,50
	03	Organizar e implementar o sistema de normalização contabilística para entidades do setor não lucrativo	4,50
	04	Elaborar o plano de negócios	4,50
	05	Aplicar metodologias de avaliação e controlo de riscos associados ao teletrabalho	2,25
	06	Gerir e controlar projetos de investimento	2,25
	07	Executar e gerir orçamentos	4,50
	08	Gerir reclamações e conflitos com clientes e fornecedores	2,25
	09	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	10	Implementar o regime de proteção de dados pessoais	2,25
	11	Interagir em língua estrangeira no setor dos serviços às empresas	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 19:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO DA QUALIDADE E SUSTENTABILIDADE

PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹⁹

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Gestão da Qualidade e Sustentabilidade

DESCRIÇÃO GERAL: Planear, coordenar, assegurar e promover a implementação do sistema de gestão da qualidade, ambiente e segurança, e avaliar e controlar a sua conformidade através de processos de auditoria.

¹⁹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em inglês no setor dos serviços às empresas	4,50
	02	Aplicar matemática e estatística na gestão da qualidade e da sustentabilidade	4,50
	03	Comunicar em Língua Portuguesa no setor dos serviços às empresas	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar e monitorizar sistemas de gestão da qualidade	2,25
	02	Implementar e monitorizar sistemas de gestão ambiental	2,25
	03	Aplicar os requisitos do sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho	2,25
	04	Implementar e monitorizar sistemas de gestão da segurança alimentar e acreditação de laboratórios	2,25
	05	Aplicar os princípios da ética profissional e responsabilidade social	2,25
	06	Gerir processos e implementar indicadores	2,25
	07	Gerir projetos no contexto da gestão da qualidade e da sustentabilidade	2,25
	08	Implementar programas da qualidade, ambiente, segurança e saúde do trabalho	4,50
	09	Implementar ações preventivas nos sistemas integrados de gestão	2,25
	10	Participar em auditorias a sistemas de gestão	4,50
	11	Comunicar e interagir em auditorias	2,25
	12	Prospetar necessidades de formação sobre gestão da qualidade e sustentabilidade	4,50
	13	Gerir pessoas	2,25
	14	Executar processos de metrologia e calibração	4,50
	15	Avaliar e controlar riscos em contexto organizacional	4,50
	16	Organizar emergências em situações de incêndio, derrame e inundação	4,50
	17	Prevenir a poluição atmosférica, sonora e dos solos e gerir a qualidade da água	4,50
	18	Avaliar a satisfação do cliente	2,25
	19	Apresentar informação técnica em inglês sobre qualidade e sustentabilidade	4,50
	20	Aplicar métodos estatísticos no controlo dos processos	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			63,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista de Gestão da Qualidade e Sustentabilidade, 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	Aplicar os requisitos de competência para Laboratórios de Ensaio e Calibração	2,25
	02	Implementar procedimentos de acreditação do laboratório	2,25
	03	Implementar normas de segurança e saúde no trabalho em contexto laboratorial	2,25
	04	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor dos serviços às empresas	4,50
	05	Aplicar as técnicas adequadas à avaliação dos riscos profissionais associados às condições de segurança e higiene no trabalho devido a fatores ergonómicos	4,50
	06	Efetuar ações de controlo de agentes químicos e biológicos	2,25
	07	Efetuar ações de controlo de agentes físicos	4,50
	08	Aplicar noções básicas de biossegurança na formulação, resolução e discussão de problemas ambientais	2,25
	09	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	10	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	11	Promover iniciativas de sustentabilidade ambiental, inclusão e trabalho digno	2,25
	12	Implementar a política de comunicação institucional	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 20:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM DESENVOLVIMENTO DE PRODUTOS MULTIMÉDIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²⁰

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Desenvolvimento de Produtos Multimédia

DESCRIÇÃO GERAL: Conceber e desenvolver soluções de informação e comunicação recorrendo ao *design* e às tecnologias multimédia, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

²⁰ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Conceber e desenvolver comunicação para novos media	2,25
	02	Conceber planos de marketing e campanhas publicitárias	2,25
	03	Interagir em inglês no setor do desenvolvimento de produtos multimédia	4,50
	04	Desenhar representações gráficas	2,25
	05	Criar algoritmos e programação orientada a objetos	2,25
	06	Implementar as normas legais a obras digitais	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Produzir documentos de <i>design</i> gráfico	4,50
	02	Conceber e desenvolver <i>design</i> de interfaces	4,50
	03	Produzir imagens fotográficas digitais	2,25
	04	Produzir ilustrações e grafismos digitais	2,25
	05	Produzir imagens <i>bitmap</i> para suportes digitais	2,25
	06	Produzir imagens vetoriais	4,5
	07	Desenhar <i>websites</i>	2,25
	08	Conceber páginas <i>web</i> dinâmicas	4,50
	09	Incorporar áudio e vídeo em <i>websites</i>	4,50
	10	Desenhar e administrar bases de dados para <i>web</i>	4,50
	11	Instalar e configurar aplicações de gestão de conteúdos CMS	2,25
	12	Criar páginas para <i>web</i> 2.0 a 4.0	2,25
	13	Criar vídeos para aplicações multimédia	4,50
	14	Criar objetos 3D para produtos multimédia	4,50
	15	Produzir animação 3D	2,25
	16	Integrar modelos 3D em composição de vídeo e efeitos visuais	2,25
	17	Criar composições de vídeo com efeitos visuais	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			56,25

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Desenvolvimento de Produtos Multimédia 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	Captar e editar áudio em plataforma digital	4,50
	02	Captar e editar vídeo em plataforma digital	4,50
	03	Realizar a edição e montagem de vídeo	4,50
	04	Planear um projeto de produção multimédia	4,50
	05	Produzir ambientes de design imersivo e realidade virtual	2,25
	06	Implementar estratégias de marketing digital multicanal e multimeios	4,50
	07	Produzir conteúdos com arte interativa e criativa para website	4,50
	08	Desenvolver animação multimédia para videojogos	4,50
	09	Conceber rede de comunicação de dados	2,25
	10	Desenvolver modelos em computação gráfica 3D	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 21:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM REDES HIDRÁULICAS E EFICIÊNCIA HÍDRICA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²¹

QUALIFICAÇÃO:	Técnico/a Especialista em Redes Hidráulicas e Eficiência Hídrica
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear, implementar e controlar os sistemas prediais de abastecimento de água, de drenagem de águas residuais, e de climatização, visando a sua conservação, manutenção e melhoria da eficiência hídrica e energética.

²¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar o cálculo matemático em operações de produção	4,50
	02	Dimensionar redes hidráulicas	4,50
	03	Utilizar folhas de cálculo no registo, análise e controlo de dados	2,25
	04	Interagir em inglês no setor da construção civil	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Selecionar máquinas térmicas	4,50
	02	Planear e implementar projetos de redes de abastecimento e drenagem de água	4,50
	03	Planear e implementar sistemas de aproveitamento de águas	4,50
	04	Planear e implementar projetos de redes de climatização	4,50
	05	Selecionar sistemas e equipamentos de bombagem de água	4,50
	06	Selecionar sistemas e equipamentos para produção de água quente	4,50
	07	Selecionar equipamentos para sistemas de climatização	4,50
	08	Selecionar equipamentos para sistemas solares térmicos	4,50
	09	Coordenar a execução de sistemas de distribuição de água	2,25
	10	Coordenar a execução dos sistemas de drenagem de água	2,25
	11	Coordenar a execução dos sistemas de climatização	2,25
	12	Coordenar a execução de sistemas solares térmicos	2,25
	13	Analisar o desempenho e eficiência dos sistemas de abastecimento e drenagem de água	2,25
	14	Analisar o desempenho e eficiência dos sistemas de energia solar térmica	2,25
	15	Analisar o desempenho e eficiência dos sistemas de climatização	2,25
	16	Implementar a manutenção e desinfeção de redes prediais	4,50
	17	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na Construção	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			58,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Redes Hidráulicas e Eficiência Hídrica, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais³ correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Gerir projetos na área do gás	4,50
	02	Elaborar o plano de negócios	4,50
	03	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	04	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	05	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em instalações de energia	2,25
	06	Adotar práticas de gestão da qualidade em construção civil	4,50
	07	Executar trabalhos em altura em estruturas e plataformas	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 22:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM AUTOMAÇÃO, ROBÓTICA E CONTROLO INDUSTRIAL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²²

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Automação, Robótica e Controlo Industrial

DESCRIÇÃO GERAL: Conceber, instalar, programar e efetuar a manutenção de sistemas automatizados e robóticos em diversos setores industriais, com o objetivo de melhorar a eficiência, a qualidade e a segurança dos processos produtivos.

²² Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar operações e cálculos matemáticos aplicados a projetos de eletrónica e automação	4,50
	02	Aplicar métodos estatísticos em projetos de eletrónica e automação	4,50
	03	Interagir em inglês na área da automação	4,50
	04	Aplicar princípios de organização industrial e da empresa	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar o regime de proteção de dados pessoais (RGPD)	2,25
	02	Conceber programas em linguagem em linguagem de programação estruturada	4,50
	03	Desenvolver e executar projetos de eletrónica	4,50
	04	Executar instalações elétricas industriais	4,50
	05	Projetar e implementar a instalação de autómatos programáveis	4,50
	06	Criar e simular circuitos lógicos	4,50
	07	Otimizar e implementar circuitos lógicos	4,50
	06	Desenhar e produzir placas de circuitos impressos	2,25
	07	Reparar placas de circuito impresso	4,50
	08	Projetar, instalar e programar equipamentos e sistemas de robótica	4,50
	09	Projetar, instalar e programar sistemas de instrumentação	4,50
	10	Projetar, instalar e programar sistemas de domótica	4,50
	11	Projetar, instalar e programar sistemas de controlo industrial	4,50
	12	Conceber e planear projetos na área da automação e robótica	2,25
	13	Gerir a manutenção de equipamentos e sistemas	4,50
	14	Coordenar equipas de trabalho	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			63,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Automação, Robótica e Controlo Industrial, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais³ correspondentes ao total de 13,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Ministrar formação a técnicos	2,25
	02	Desenvolver aplicações de <i>software</i> para a produtividade	4,50
	03	Criar bases de dados <i>NoSQL</i>	2,25
	04	Efetuar a calibração de equipamentos	2,25
	05	Orçamentar a execução de projetos e empreitada	2,25
	06	Coordenar e instruir o processo de compras de materiais, equipamentos e consumíveis	2,25
	07	Executar a instalação de motores elétricos	4,50
	08	Conceber programas em linguagem C/C++	4,50
	09	Efetuar a programação de microcontroladores	4,50
	10	Desenvolver e executar sistemas baseados em microcontrolador	4,50
	12	Projetar e implementar arquiteturas de computadores para sistemas integrados	4,50
	13	Projetar e montar sistemas mecatrónicos	4,50
	14	Implementar sistemas de aprendizagem automática	4,50
	15	Integrar tecnologia e sistemas de aprendizagem automática	4,50
	16	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da eletricidade e eletrónica	2,25
	17	Implementar sistemas de segurança em sistemas de controlo e automação	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 23:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO DE TURISMO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²³

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Gestão de Turismo

DESCRIÇÃO GERAL: Criar, planear, comercializar, gerir e operacionalizar programas, produtos e serviços turísticos, gerir o serviço de informação e animação turística, gerir as reservas e o acolhimento em unidades hoteleiras e organizar eventos em empresas de turismo.

²³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em inglês na prestação de informação sobre o turismo	4,50
	02	Comunicar em língua portuguesa em atividades turísticas	4,50
	03	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Criar e gerir programas e atividades de animação turística	4,50
	02	Gerir e comercializar viagens para diferentes públicos	4,50
	03	Gerir eventos turísticos	4,50
	04	Gerir grupos em programas turísticos	4,50
	05	Gerir o serviço de receção e acolhimento numa unidade hoteleira ou num empreendimento turístico	2,25
	06	Gerir estratégias de <i>marketing</i> turístico e digital	4,50
	07	Promover e divulgar os produtos turísticos nacionais	2,25
	08	Promover e divulgar as diferentes tipologias de património	2,25
	09	Gerir canais digitais na comercialização de produtos turísticos	2,25
	10	Implementar novas tendências e inovação no turismo	2,25
	11	Aplicar as novas tecnologias no serviço de turismo	2,25
	12	Aplicar o sistema de distribuição global para as agências de viagens (GDS)	2,25
	13	Executar a venda e o pós-venda nos serviços turísticos	2,25
	14	Coordenar equipas em hotelaria e restauração	2,25
	15	Interagir em língua estrangeira no serviço de informação turística	4,50
	16	Implementar a legislação reguladora da atividade turística	2,25
	17	Aplicar os valores éticos e as regras do protocolo empresarial na atividade turística	2,25
	18	Implementar regras de segurança e técnicas de gestão de risco em programas de turismo	4,50
	19	Implementar os requisitos do turismo acessível e inclusivo	2,25
	20	Promover a responsabilidade ética e social no turismo	2,25
	21	Implementar práticas sustentáveis em atividades de turismo	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			63,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão de Turismo 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	Promover o turismo literário como produto turístico	2,25
	02	Prestar um serviço de qualidade na oferta turística de saúde e bem-estar	2,25
	03	Prestar um serviço de excelência no turismo de luxo	4,50
	04	Organizar e gerir a informação sobre o turismo como atividade económica	2,25
	05	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	06	Atuar em situações de emergência em programas de turismo	2,25
	07	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 24:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM TURISMO CULTURAL E PATRIMÓNIO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²⁴

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Turismo Cultural e Património

DESCRIÇÃO GERAL: Planear, coordenar e desenvolver programas turísticos e promover, comunicar e comercializar produtos de turismo cultural e patrimonial, em entidades públicas e privadas, assim como em serviços, equipamentos e sítios turísticos e/ou culturais.

²⁴ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar em língua portuguesa no Turismo Cultural e Património	4,50
	02	Interagir em inglês no Turismo Cultural e Património	4,50
	03	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Criar e gerir projetos de turismo cultural e patrimonial	4,50
	02	Conceber programas de animação e eventos turísticos	2,25
	03	Identificar o património artístico em Portugal	4,50
	04	Planear e divulgar programas de turismo cultural e patrimonial	4,50
	05	Organizar e dinamizar projetos de descoberta do património	4,50
	06	Gerir grupos em programas turísticos	4,50
	07	Prestar informação e divulgar o património cultural	4,50
	08	Promover e divulgar expressões culturais e artísticas	4,50
	09	Gerir estratégias de <i>marketing</i> turístico e digital	4,50
	10	Gerir a comunicação <i>online</i> e <i>offline</i> de produtos e serviços turísticos	2,25
	11	Implementar novas tendências e inovação no turismo	2,25
	12	Implementar a legislação reguladora da atividade turística	2,25
	13	Organizar e gerir a informação sobre o turismo como atividade económica	2,25
	14	Aplicar os valores éticos e as regras do protocolo empresarial na atividade turística	2,25
	15	Implementar regras de segurança e técnicas de gestão de risco em programas de turismo	4,50
	16	Implementar os requisitos do turismo acessível e inclusivo	2,25
	17	Adotar práticas de gestão de qualidade nos serviços turísticos	4,50
	18	Implementar práticas sustentáveis em atividades de turismo	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			63,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Turismo Cultural e Património 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	Interagir em língua estrangeira em Turismo Cultural e Património	4,50
	02	Gerir atividades de animação turística	4,50
	03	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	04	Elaborar o plano de negócios	4,50
	05	Atuar em situações de emergência em programas de turismo	2,25
	06	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 25:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM TOPOGRAFIA DA CONSTRUÇÃO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²⁵

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Topografia da Construção

DESCRIÇÃO GERAL: Organizar e orientar a execução dos trabalhos topográficos, destinados ao desenvolvimento do projeto, preparação e controlo de obra, implantação e verificação da execução, em obras de construção.

²⁵ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar o cálculo matemático em operações de produção	4,50
	02	Interagir em inglês no setor da construção civil	4,50
	03	Adotar práticas de gestão da qualidade	4,50
	04	Utilizar folhas de cálculo no registo, análise e controlo de dados	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

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	Operar com sistemas de coordenadas utilizados na representação da superfície terrestre	4,50
	03	Calcular áreas e volumes em estruturas e movimento de terras	4,50
	04	Calcular coordenadas de pontos notáveis do terreno registados com estação total topográfica	4,50
	05	Calcular coordenadas de pontos em poligonais registadas com estação total topográfica	4,50
	06	Calcular coordenadas de pontos notáveis do terreno, registadas com sistemas globais de navegação por satélite-GNSS	4,50
	07	Desenhar em sistema CAD	4,50
	08	Executar plantas topográficas em plataforma CAD	4,50
	09	Calcular coordenadas de pontos em redes de apoio topográfico registadas com estação total	4,50
	10	Calcular coordenadas e implantar em obra pontos notáveis do projeto de vias de comunicação	4,50
	11	Calcular coordenadas e implantar em obra pontos notáveis do projeto de construção	4,50
	12	Calcular diferenças de nível entre pontos do terreno	4,50
	13	Analisar a geometria e monitorizar os movimentos absolutos e relativos das peças durante a execução e estabilização da obra	2,25
	14	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho da construção	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			58,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Topografia da Construção, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais³ correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar o tratamento de imagens digitais capturadas com veículos aéreos	4,50
	02	Recolher e tratar digitalmente nuvens de pontos com sistemas de varrimento Laser em edifícios e infraestruturas	4,50
	03	Calcular coordenadas de pontos notáveis em obras de vias de comunicação ferroviárias	4,50
	04	Representar graficamente pontos notáveis de alçados de edifícios registados com estação total topográfica	4,50
	05	Calcular coordenadas de pontos notáveis do terreno registadas com sistemas globais de navegação por satélite em pós-processamento - GNSS	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 26:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM TRATAMENTOS DE ESTÉTICA E BEM-ESTAR

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²⁶

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Tratamentos de Estética e Bem-Estar

DESCRIÇÃO GERAL: Planear, organizar e gerir espaços, equipamentos e equipas na atividade de prestação de serviços de beleza e bem-estar, executar tratamentos avançados de beleza, de rosto e corpo, e maquilhagem, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho.

²⁶ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA GERAL E CIENTÍFICA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar a gestão da empresa e dos recursos humanos	4,50
	02	Aplicar princípios de física e química nos serviços de beleza e bem-estar	4,50
	03	Atuar com ética nos serviços de beleza e bem-estar	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planear e gerir espaços e equipamentos	2,25
	02	Liderar e motivar equipas	4,50
	03	Implementar normas de segurança e saúde nos serviços pessoais	2,25
	04	Implementar procedimentos de higienização e desinfeção de espaços e equipamentos e utensílios	2,25
	05	Receber e atender clientes nos serviços pessoais	2,25
	06	Efetuar o diagnóstico da pele do rosto e corpo	4,50
	07	Selecionar e organizar os cosméticos	4,50
	08	Executar massagem de estética e bem-estar manual e mecânica	4,50
	09	Planear e executar tratamentos avançados de beleza e bem-estar de rosto e corpo	4,50
	10	Executar tratamentos de beleza e bem-estar no pré e pós cirurgia estética	4,50
	11	Executar técnicas de visagismo facial	4,50
	12	Executar maquilhagem artística e de caracterização	4,50
	13	Efetuar maquilhagem semipermanente	4,50
	14	Aplicar estratégias de venda, promoção e fidelização de clientes	4,50
	15	Interagir em inglês nos serviços de beleza e bem-estar	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			58,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Tratamentos de Estética e Bem-Estar, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais³ correspondentes ao total de 18,00 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Realizar tratamentos avançados de beleza e bem-estar no serviço de pedicura	4,50
	02	Aplicar princípios fundamentais de nutrição e dietética nos serviços de beleza e bem-estar	2,25
	03	Comunicar e interagir nos serviços de beleza e bem-estar	4,50
	04	Atuar em situações de emergência nos serviços de beleza e bem-estar	2,25
	05	Implementar técnicas de aprovisionamento de stocks e inventário	2,25
	06	Prestar informações sobre serviços e produtos	2,25
	07	Implementar objetivos de desenvolvimento sustentável nos serviços de beleza e bem-estar	2,25
	08	Gerir e tratar reclamações	2,25
	09	Criar estratégias de marketing pessoal e digital	2,25
	10	Utilizar as tecnologias de comunicação e informação no serviço pessoais	4,50
	11	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	12	Elaborar o plano de negócios	4,50
	13	Planear e organizar eventos	2,25
	14	Interagir em língua estrangeira nos serviços de beleza e bem-estar	4,50
	15	Adotar práticas de gestão da qualidade nos serviços de beleza e bem-estar	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 27:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO DE RESTAURAÇÃO E BEBIDAS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²⁷

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Gestão de Restauração e Bebidas

DESCRIÇÃO GERAL: Planificar, dirigir e coordenar os trabalhos do serviço de restauração e bebidas (F&B), garantindo a qualidade do serviço e a otimização dos recursos e maximização da rentabilidade do estabelecimento.

²⁷ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	02	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	03	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	04	Utilizar folhas de cálculo no registo, análise e controlo de dados	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planear e organizar o serviço de restaurante e bar	4,50
	02	Gerir as operações do serviço de restaurante	4,50
	03	Gerir as operações do serviço de bar	4,50
	04	Coordenar o serviço de vinhos	4,50
	05	Gerir e organizar serviços especiais	4,50
	06	Controlar os custos de produção do serviço de restauração e bebidas	4,50
	07	Efetuar o controlo de gestão do serviço de restauração e bebidas	4,50
	08	Elaborar e controlar os orçamentos de exploração e de tesouraria	4,50
	09	Coordenar equipas em hotelaria e restauração	2,25
	10	Implementar o plano de marketing em estabelecimentos de restauração e bebidas	4,50
	11	Atender e assistir o cliente e gerir reclamações	2,25
	12	Atuar em situações de emergência em hotelaria e restauração	2,25
	13	Implementar práticas sustentáveis na hotelaria e restauração	2,25
	14	Gerir práticas circulares em hotelaria e restauração	2,25
	15	Implementar um sistema de gestão ESG – <i>Environmental, Social and Governance</i>	4,50
	16	Promover a responsabilidade ética e social no turismo	2,25
	17	Interagir em inglês no serviço de restauração e bebidas	4,50
	18	Implementar e controlar a aplicação das normas de higiene e segurança alimentar	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			65,50

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão de Restauração e Bebidas, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 11,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em língua estrangeira no serviço de restauração e bebidas	4,50
	02	Implementar as regras de cortesia, etiqueta e protocolo no atendimento ao cliente	2,25
	03	Programar e organizar eventos	4,50
	04	Efetuar a harmonização entre alimentos e vinhos	2,25
	05	Aconselhar vinhos e orientar o cliente na escolha	2,25
	06	Implementar os requisitos do turismo acessível e inclusivo	2,25
	07	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em hotelaria e restauração	2,25
	08	Implementar os princípios de nutrição e dietética	2,25
	09	Elaborar o plano de negócios	4,50
	10	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 28:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO E PRODUÇÃO DE COZINHA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²⁸

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Gestão e Produção de Cozinha

DESCRIÇÃO GERAL: Planificar, dirigir e efetuar os trabalhos de gestão e produção de cozinha em diferentes tipos de estabelecimentos e colaborar com o serviço de gestão de restauração e bebidas (F&B) na estruturação de ementas e no processo de cálculo dos custos.

²⁸ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	1	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	2	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	3	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	4	utilizar folhas de cálculo no registo, análise e controlo de dados	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Utilizar técnicas básicas de cozinha	4,50
	02	Preparar e efetuar confeções básicas de cozinha	4,50
	03	Preparar e efetuar confeções básicas de pastelaria	4,50
	04	Conceber e confeccionar produtos de cozinha tradicional e regional portuguesa	4,50
	05	Conceber e confeccionar produtos de cozinha internacional	4,50
	06	Utilizar novas técnicas de cozinha	4,50
	07	Planear e organizar o serviço de cozinha	4,50
	08	Gerir as operações do serviço de cozinha	4,50
	09	Gerir e organizar serviços especiais de cozinha	4,50
	10	Efetuar o controlo de gestão do serviço de cozinha	4,50
	11	Coordenar equipas em hotelaria e restauração	2,25
	12	Implementar o plano de <i>marketing</i> em estabelecimentos de restauração e bebidas	4,50
	13	Atuar em situações de emergência em hotelaria e restauração	2,25
	14	Implementar práticas sustentáveis na hotelaria e restauração	2,25
	15	Implementar um sistema de gestão ESG - <i>Environmental, Social and Governance</i>	4,50
	16	Interagir em inglês no serviço de gestão e produção de cozinha	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			65,25

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão e Produção de Cozinha, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 11,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em língua estrangeira no serviço de gestão e produção de cozinha	4,50
	02	Preparar e confeccionar produtos de padaria para restauração	2,25
	03	Gerir práticas circulares em hotelaria e restauração	2,25
	04	Conceber e confeccionar produtos de cozinha de base vegetal	2,25
	05	Criar e desenvolver produtos gastronómicos	2,25
	06	Atender e assistir o cliente e gerir reclamações	2,25
	07	Implementar e controlar a aplicação das normas de higiene e segurança alimentar	2,25
	08	Implementar os princípios de nutrição e dietética	2,25
	09	Implementar os requisitos do turismo acessível e inclusivo	2,25
	10	Elaborar o plano de negócios	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 29:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO E PRODUÇÃO DE PASTELARIA E PADARIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo²⁹

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Gestão e Produção de Pastelaria e Padaria

DESCRIÇÃO GERAL: Planificar, dirigir e coordenar os trabalhos de produção de pastelaria e padaria e colaborar com o serviço de restauração e bebidas (F&B) na estruturação de ementas e no processo de cálculo de custos.

²⁹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	02	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	03	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	04	Utilizar folhas de cálculo no registo, análise e controlo de dados	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Conceber e confeccionar produtos de pastelaria tradicional e regional portuguesa	4,50
	02	Conceber e confeccionar produtos de pastelaria de sobremesa	4,50
	03	Conceber e confeccionar produtos de pastelaria em chocolate	4,50
	04	Conceber e confeccionar produtos de pastelaria seca tradicional e regional	4,50
	05	Conceber e confeccionar produtos de pastelaria internacional	4,50
	06	Conceber e confeccionar produtos de padaria	4,50
	07	Gerir, organizar e executar serviços especiais de pastelaria	4,50
	08	Planear e organizar as operações do serviço de padaria e pastelaria	4,50
	09	Gerir as operações do serviço de pastelaria e padaria	4,50
	10	Efetuar o controlo de gestão da pastelaria e padaria	4,50
	11	Coordenar equipas em hotelaria e restauração	2,25
	12	Implementar o plano de marketing em estabelecimentos de restauração e bebidas	4,50
	13	Atuar em situações de emergência em hotelaria e restauração	2,25
	14	Implementar um sistema de gestão ESG – <i>Environmental, Social and Governance</i>	4,50
	15	Implementar práticas sustentáveis na hotelaria e restauração	2,25
	16	Interagir em inglês no serviço de gestão e produção de pastelaria e padaria	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			63,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Gestão e Produção de Pastelaria e Padaria, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 11,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em língua estrangeira no serviço de gestão e produção de pastelaria e padaria	4,50
	02	Conceber e confeccionar produtos de pastelaria de base vegetal	2,25
	03	Gerir práticas circulares em hotelaria e restauração	2,25
	04	Conceber e confeccionar sobremesa de <i>fine dining</i>	4,50
	05	Implementar e controlar a aplicação das normas de higiene e segurança alimentar	2,25
	06	Implementar as regras de cortesia, etiqueta e protocolo no atendimento ao cliente	2,25
	07	Implementar os requisitos do turismo acessível e inclusivo	2,25
	08	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em hotelaria e restauração	2,25
	09	Implementar os princípios de nutrição e dietética	2,25
	10	Elaborar o plano de negócios	4,50
	11	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 30:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM MECATRÓNICA AUTOMÓVEL DE VEÍCULOS ELÉTRICOS E HÍBRIDOS E GESTÃO OFICINAL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo³⁰

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Mecatrónica Automóvel de Veículos Elétricos e Híbridos

DESCRIÇÃO GERAL: Coordenar as intervenções de manutenção e reparação automóvel em oficina, e supervisionar os trabalhos de deteção e reparação de avarias nos sistemas mecânicos, elétricos e eletrónicos de veículos automóveis elétricos e híbridos, considerando a tecnologia disponível e a otimização dos resultados, no respeito pelas normas de segurança e saúde no trabalho, de proteção ambiental e da qualidade.

³⁰ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho e ambientais em contexto oficial	2,25
	02	Adotar a legislação laboral no setor automóvel	2,25
	03	Interagir em inglês no setor automóvel	4,50
	04	Efetuar cálculos matemáticos em processos industriais	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planear e gerir a atividade oficial	4,50
	02	Orçamentar intervenções em veículos automóveis	2,25
	03	Gerir a carteira de clientes em oficinas de automóveis	2,25
	04	Dimensionar peças mecânicas	4,50
	05	Executar operações elementares de mecânica geral	4,50
	06	Aplicar os princípios da cinemática e cinética em veículos	4,50
	07	Analisar o funcionamento de circuitos eletrónicos de automóvel	4,50
	08	Executar operações em motores de combustão interna	4,50
	09	Monitorizar o desempenho de motores de combustão interna e seus sistemas	4,50
	10	Aplicar os princípios dos materiais metálicos e não metálicos em componentes	4,50
	11	Monitorizar o desempenho dos sistemas de redes e protocolos de comunicação	4,50
	12	Localizar falhas e substituir componentes em circuitos elétricos	2,25
	13	Localizar falhas e substituir componentes em circuitos de eletrónica de potência	4,50
	14	Monitorizar o desempenho de máquinas elétricas rotativas	2,25
	15	Implementar procedimentos de segurança nas intervenções em veículos elétricos e híbridos	2,25
	16	Verificar o funcionamento dos sistemas de climatização, aquecimento e dissipação de calor em veículos elétricos e híbridos	4,50

17	Diagnosticar anomalias em sistemas de veículos elétricos e híbridos	4,50
18	Efetuar a manutenção e a reparação de sistemas de carga de baterias de alta tensão	2,25
19	Adotar práticas de sustentabilidade no setor automóvel	2,25
20	Monitorizar o desempenho de sistemas de conforto, segurança e apoio à condução	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias		72,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Mecatrónica Automóvel de Veículos Elétricos e Híbridos, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 4,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Monitorizar o desempenho de sistemas de transmissão e travagem	2,25
	02	Monitorizar o desempenho de sistemas de direção e suspensão	2,25
	03	Gerir e liderar equipas	2,25
	04	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	05	Atuar em situações de emergência no setor automóvel	2,25
	06	Desenvolver competências pessoais para a empregabilidade e empreendedorismo	2,25
	07	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor automóvel	4,50
	08	Aplicar técnicas de comunicação oral e escrita	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica		76,50	

Anexo 31:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM MECATRÓNICA AUTOMÓVEL, PLANEAMENTO e CONTROLO DE PROCESSOS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo³¹

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Mecatrónica Automóvel, Planeamento e Controlo de Processos

DESCRIÇÃO GERAL: Planear e controlar processos de manutenção e reparação automóvel em oficinas, supervisionando os trabalhos de deteção e reparação de avarias nos sistemas mecânicos, elétricos e eletrónicos de veículos automóveis, tendo em vista a otimização dos resultados, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho, ambientais e da qualidade.

³¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho e ambientais em contexto oficial	2,25
	02	Aplicar técnicas de comunicação oral e escrita	2,25
	03	Adotar a legislação laboral no setor automóvel	2,25
	04	Interagir em inglês no setor automóvel	4,50
	05	Efetuar cálculos matemáticos em processos industriais	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planear e gerir a atividade oficial	4,50
	02	Orçamentar intervenções em veículos automóveis	2,25
	03	Aplicar técnicas de modelação paramétrica	4,50
	04	Executar operações elementares de mecânica geral	4,50
	05	Aplicar os princípios da cinemática e cinética em veículos	4,50
	06	Dimensionar peças mecânicas	4,50
	07	Aplicar os princípios dos materiais metálicos e não metálicos em componentes	4,50
	08	Monitorizar o desempenho de órgãos e elementos de máquinas	4,50
	09	Analisar o funcionamento de circuitos eletrónicos de automóveis	4,50
	10	Aplicar microprocessadores / microcontroladores na indústria automóvel	4,50
	11	Analisar funcionalidades dos sistemas digitais	4,50
	12	Monitorizar o desempenho dos sistemas multiplexados	4,50
	13	Supervisionar a manutenção em circuitos pneumáticos e óleo-hidráulicos em automóveis	2,25
	14	Monitorizar o desempenho de sistemas de transmissão, direção, suspensão e travagem	4,50
	15	Executar operações em motores de combustão interna	4,50
	16	Monitorizar o desempenho de motores de combustão interna e seus sistemas	4,50
	17	Implementar técnicas de diagnóstico e ensaio	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			72,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Mecatrónica Automóvel, Planeamento e Controlo de Processos, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 4,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC ^[1]	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenhar e imprimir peças 3D	2,25
	02	Adotar práticas de sustentabilidade no setor automóvel	2,25
	03	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	04	Atuar em situações de emergência no setor automóvel	2,25
	05	Desenvolver competências pessoais para a empregabilidade e empreendedorismo	2,25
	06	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor automóvel	4,50
	07	Gerir a carteira de clientes em oficinas de automóveis	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 32:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM GESTÃO DE REDES E SISTEMAS COMPUTACIONAIS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo³²

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Gestão de Redes e Sistemas Computacionais

DESCRIÇÃO GERAL: Planear, executar, gerir e configurar infraestruturas de sistemas informáticos de apoio às diferentes áreas de gestão da organização bem como de suporte a redes de telecomunicações de nova geração, com integração de serviços de voz, dados e vídeo.

³² Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar em língua portuguesa no setor da informática	4,50
	02	Efetuar operações e cálculos matemáticos aplicados a projetos da área de informática.	4,50
	03	Interagir em inglês nas atividades do setor da informática	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Montar e configurar equipamentos informáticos de diversas arquiteturas.	4,50
	02	Instalar e parametrizar sistemas operativos plataforma proprietária	4,50
	03	Instalar e configurar sistema operativo <i>open source</i>	2,25
	04	Executar a manutenção preventiva e corretiva do equipamento informático	2,25
	05	Planear e instalar a infraestrutura de redes locais	4,50
	06	Configurar equipamentos passivos e ativos de rede	4,50
	07	Instalar e parametrizar sistemas operativos de servidor (plataforma proprietária)	4,50
	08	Instalar, configurar e manter sistema operativo de cliente	2,25
	09	Configurar serviços de rede	2,25
	10	Administrar um servidor de base de dados	2,25
	11	Administrar um servidor de correio eletrónico	2,25
	12	Administrar redes	2,25
	13	Gerir redes de computadores para conectividade e segurança	4,50
	14	Orçamentar intervenções técnicas	2,25
	15	Modelar bases de dados relacionais	2,25
	16	Criar a estrutura de uma base de dados e programar em SQL	4,50
	17	Desenhar algoritmos	2,25
	18	Desenvolver programas em linguagem estruturada	4,50
	19	Desenvolver projeto de sistemas computacionais e redes	4,50
	20	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor de informática	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			65,25

Para obter a qualificação de Técnico Especialista em Redes e Sistemas Computacionais, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 11,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

Código UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	02	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	03	Utilizar aplicações digitais de produtividade, colaboração e comunicação	4,50
	04	Prestar assistência técnica	4,50
	05	Configurar sistemas operativos servidor <i>open source</i>	2,25
	06	Instalar e configurar servidores <i>web</i>	2,25
	07	Instalar e configurar um sistema de gestão de conteúdos com base de dados	4,50
	08	Desenvolver programas em linguagem orientada a objetos	4,50
	09	Implementar sistemas IoT	2,25
	10	Programar com sistemas baseados na Internet das Coisas (IoT)	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 33:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM TECNOLOGIAS E PROGRAMAÇÃO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo³³

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação

DESCRIÇÃO GERAL: Analisar, conceber, planear e desenvolver soluções de Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação e/ou soluções de integração de sistemas existentes, nomeadamente sistemas baseados em tecnologia *Web* e de dispositivos móveis.

³³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar em língua portuguesa no setor da informática	4,50
	02	Efetuar operações e cálculos matemáticos aplicados a projetos da área de informática	4,50
	03	Interagir em inglês nas atividades do setor da informática	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar as funções e estrutura da organização	2,25
	02	Analisar e planear sistemas de informação	4,50
	03	Modelar bases de dados relacionais	2,25
	04	Criar a estrutura de uma base de dados e programar em SQL	4,50
	05	Programar para a web, na vertente <i>frontend (cliente-side)</i>	4,50
	06	Programar para a web, na vertente servidor (<i>server-side</i>)	4,50
	07	Desenvolver algoritmos	2,25
	08	Desenvolver programas em linguagem estruturada	4,50
	09	Desenvolver programas complexos em linguagem estruturada	4,50
	10	Desenvolver programas em linguagem orientada a objetos	4,50
	11	Desenvolver de aplicações móveis (plataforma Android)	4,50
	12	Criar e integrar bases de dados noSQL nas <i>apps</i>	2,25
	13	Configurar redes de comunicação de dados	2,25
	14	Administrar sistemas operativos de rede	2,25
	15	Gerir políticas de segurança em sistemas informáticos	2,25
	16	Integrar sistemas de informação	4,50
	17	Desenvolver projeto de tecnologias e programação de sistemas de informação	4,50
	18	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor de Informática	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			63,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação, 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	Comunicar e interagir em contexto profissional	2,25
	02	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	03	Utilizar serviços <i>Git</i> e <i>GitHub</i>	2,25
	04	Criar aplicações em Linguagem de Programação <i>Python</i>	4,50
	05	Desenvolver aplicações em linguagem <i>JAVA</i>	4,50
	06	Desenvolver aplicações em <i>C#</i>	4,50
	07	Criar aplicações em <i>React</i>	2,25
	08	Criar aplicações em <i>HTML5</i>	2,25
	09	Programar com sistemas de inteligência artificial	2,25
	10	Desenvolver de aplicações móveis (plataforma iOS)	4,50
	11	Instalar e configurar um sistema de gestão de conteúdos com base de dados	4,50
	12	Instalar sistemas operativos (plataforma proprietária)	4,50
	13	Instalar e configurar sistema operativo <i>open source</i>	2,25
	14	Instalar e configurar servidores <i>web</i>	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 34:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM APLICAÇÕES DE INFORMÁTICA DE GESTÃO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo³⁴

QUALIFICAÇÃO: Técnico/a Especialista em Aplicações de Informática de Gestão

DESCRIÇÃO GERAL: Implementar as tecnologias e aplicações informáticas de gestão nas organizações, designadamente ao serviço das várias vertentes da gestão.

³⁴ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar em língua portuguesa no setor da informática	4,50
	02	Efetuar operações e cálculos matemáticos aplicados a projetos da área de informática.	4,50
	03	Interagir em inglês nas atividades do setor da informática	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar as funções e estrutura da organização	2,25
	02	Analisar o código de contas e normas contabilísticas	2,25
	03	Gerir sistemas de gestão comercial e aprovisionamento	2,25
	04	Configurar sistemas digitais de gestão documental	2,25
	05	Gerir sistemas de gestão contabilística e financeira	2,25
	06	Gerir sistemas informáticos de gestão	2,25
	07	Gerir sistemas de gestão de recursos humanos	2,25
	08	Analisar dados com Sistemas de <i>Business Intelligence</i>	2,25
	09	Montar e configurar equipamentos informáticos de diversas arquiteturas	4,50
	10	Instalar, configurar, parametrizar e manter sistemas operativos	4,50
	11	Planear e instalar a infraestrutura de redes locais	4,50
	12	Instalar, configurar e manter sistema operativo de cliente	2,25
	13	Administrar sistemas operativos de rede	2,25
	14	Modelar bases de dados relacionais	2,25
	15	Criar a estrutura de uma base de dados e programar em SQL	4,50
	16	Programar para a <i>web</i>	4,50
	17	Desenvolver algoritmos	2,25
	18	Desenvolver programas em linguagem estruturada	4,50
	19	Desenvolver projeto de tecnologias e aplicações informáticas de gestão	4,50
	20	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	21	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor de informática	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			65,25

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Aplicações Informáticas de Gestão, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 11,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar e interagir em contexto profissional	2,25
	02	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	03	Utilizar aplicações digitais de produtividade, colaboração e comunicação	4,50
	04	Organizar informação e tratar dados de apoio à gestão	2,25
	05	Efetuar a gestão comercial e de aprovisionamento	2,25
	06	Gerir políticas de segurança dos sistemas computacionais e de redes	2,25
	07	Instalar e configurar um sistema de gestão de conteúdos com base de dados	4,50
	08	Desenvolver programas em linguagem orientada a objetos	4,50
	09	Instalar e configurar sistema operativo <i>open source</i>	2,25
	10	Instalar e configurar servidores <i>Web</i>	2,25
	11	Utilizar serviços <i>Git</i> e <i>GitHub</i>	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Desenvolvimento de Produtos Multimédia (213240)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Comércio Internacional (341306)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Contabilidade e Fiscalidade (344298)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista de Auditoria a Sistemas de Gestão (347231)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Gestão da Qualidade, Ambiente e Segurança (347300)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Aplicações Informáticas de Gestão (481227)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Gestão de Redes e Sistemas Informáticos (481228)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Telecomunicações e Redes (523273)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Gestão para a Indústria – Processos e Sistemas Mecatrónicos (523328)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação (481241)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Automação, Robótica e Controlo Industrial (523229)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Mecatrónica Automóvel, Planeamento e Controlo de Processos (525299)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Análises Laboratoriais e Qualidade Alimentar (541388)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Design de Calçado (542258)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Estamparia (542255)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Malhas (542254)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Tecelagem (542253)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

- **Técnico/a Especialista em Gestão de Restauração e Bebidas (811286)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Gestão e Produção de Cozinha (811287)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Gestão e Produção de Pastelaria (811288)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Gestão Hoteleira e Alojamento (811289)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Gestão de Turismo (812235)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Turismo Cultural e do Património (812355)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista de Turismo Ambiental (812234)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.