Boletim do Trabalho e Emprego Digital

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

gep
Gabinete de Estratégia e Planeamento - MTSSS

Boletim do Trabalho e Emprego

15 agosto 2025 | n.º **30** | Vol. **92**

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

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 69/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Moscavide e Portela e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 5

– Aviso n.º 6/2025 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 112/2015 entre a Freguesia de São Martinho e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 15

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I - ESTATUTOS:

– Fundação para a Ciência e a Tecnologia, IP (FCT, IP) - Cancelamento 27

II - ELEIÇÕES:

– Câmara Municipal de Almada - Eleição 28

– Câmara Municipal de Matosinhos - Eleição 29

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Revisão global 30

– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global 104

– Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras e texto consolidado 126

– Contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outras 185

– Contrato coletivo entre a Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado 188
– Acordo coletivo entre a RIGHTSQUARE, SGPS, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras 239
– Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Alteração salarial e outras 243
– Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração salarial e outras 248
– Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras 253
– Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Alteração salarial e outras 258
– Acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Deliberação da comissão paritária 263

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

– FE - Federação dos Engenheiros - Eleição 264
– Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto - Eleição 265

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

– Associação Comercial e Industrial da Bairrada - ACIB - Eleição 266
– Associação Comercial Empresarial e Serviços dos Concelhos de Santarém, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo e Chamusca - ACES - Eleição 267
– Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Alteração 268

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– Life Technologies Europe B.V. - Sucursal em Portugal - Constituição 269

II – ELEIÇÕES:

– Life Technologies Europe B.V. - Sucursal em Portugal - Eleição 272
– FUNFRAP - Fundição Portuguesa, SA - Eleição 273
– Banco Comercial Português, SA - Retificação 274

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– ELO - Fábrica Nacional de Material Automóvel, SA - Eleição 275

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES 276
1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES 277
5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES 292
7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES 293

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

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

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 69/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Moscavide e Portela e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

PREÂMBULO

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos Artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo ao Artigo 364.º legitimidade às Freguesias/Empregador Públicos para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a União das Freguesias de Moscavide e da Portela presta às populações, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos seus objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções, beneficiando tanto os trabalhadores, como as entidades empregadoras, numa relação negocial construtiva, em prol da missão de serviço público.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, através de qualquer forma de vínculo, que exercem funções na União das Freguesias de Moscavide e da Portela, doravante designado por Empregador Público.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Freguesia não filiados no sindicato outorgante, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 110 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACT 134/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 210, de 31 de outubro de 2018 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

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

CAPÍTULO II

Organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 8:00 horas às 20:00 horas, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

a) Sábado e domingo; ou

b) Domingo e segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e sábado;

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

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

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

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

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo, sem prejuízo do direito a gozar um fim-de-semana completo (sábado e domingo) por mês.

Cláusula 5.ª

Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, de acordo com as necessidades do serviço permanentes, com informação prévia ao trabalhador e ao Sindicato.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, por motivos de interesse público, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a comunicação prévia à organização sindical.

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

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

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

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

Cláusula 6.ª

Modalidades de horário de trabalho

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

a) Horário flexível;

b) Horário rígido;

c) Horário desfasado;

d) Jornada contínua;

e) Trabalho por turnos.

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

Cláusula 7.ª

Horário flexível

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

2- A adoção da modalidade de horário flexível está sujeita às regras seguintes:

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

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

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

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

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

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

6- As faltas a que se refere o n.º 4 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 8.ª

Horário rígido

A modalidade de horário rígido consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Cláusula 9.ª

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente, o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, horas fixas diferentes de entrada e saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente, nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados, devendo ser ouvidas as associações sindicais.

Cláusula 10.ª

Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 3.ª deste Acordo.

4- A jornada contínua pode ser atribuída, desde que não colida com as necessidades do serviço, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

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

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

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

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

e) Trabalhador-estudante;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

6- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de cinco horas diárias.

Cláusula 11.ª

Meia jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

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

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60%

4- do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

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

a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência crónica.

6- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

7- Em caso do indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Cláusula 12.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.ª

Suplemento remuneratório de turno

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

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com o Regulamento Interno da Fixação do Suplemento Remuneratório de Turnos do Empregador Público em vigor, com as seguintes percentagens:

a) 25% - Regime permanente e total (7 dias/semana- 3/turnos);

b) 22% - Regime permanente e parcial (7 dias/semana- 2/ turnos);

c) 22% - Regime semanal prolongado e total (5 dias/semana + Sáb. ou Dom./3 turnos);

d) 20% - Regime semanal prolongado e parcial (5 dias/ semana + Sáb. ou Dom./2 turnos);

e) 20% - Regime semanal e total (5 dias semana/3 turnos);

f) 15% - Regime semanal e parcial (5 dias semana/2 turnos).

Cláusula 14.ª

Regimes de Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora do EP através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACEP.

2- Por acordo escrito entre o EP e o empregador, poderão ser estabelecidas as seguintes formas de teletrabalho:

a) Teletrabalho em regime fixo, nos termos da cláusula 14ª;

b) Teletrabalho em regime misto (ou teletrabalho flexível), consistindo na coexistência de períodos de teletrabalho com períodos de trabalho presencial, nos termos que vierem a ser definidos através de política do EP.

3- A política de teletrabalho em regime misto definida pelo EP deverá ter em consideração, entre outros, os seguintes aspetos:

a) a conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACEP e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho;

b) a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;

c) adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

4- Os normativos internos a instituir no EP sobre esta matéria, serão obrigatoriamente dados a conhecer aos sindicatos outorgantes, antes da respetiva entrada em vigor.

Cláusula 15.ª

Teletrabalho em regime fixo

1- O contrato a celebrar entre as partes conterá obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente ACEP, e identificação do estabelecimento ou Pelouro do EP em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2- Salvo acordo em sentido contrário, é do EP a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.

3- O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente ACEP, mantendo o trabalhador todos os direitos inerentes ao contrato de trabalho, contratuais e extracontratuais, incluindo subsídio de alimentação, à semelhança dos trabalhadores em regime presencial.

4- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao EP, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de um ano, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por igual período, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

5- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao EP, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

6- O EP deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra.

Cláusula 16.ª

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que por lei venham a ser estabelecidos, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas na área da higiene urbana.

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

Cláusula 17.ª

Isenção de horário

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

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

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

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar, nos termos do nº2 do artigo 162º da LTFP.

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

6- Aos trabalhadores em regime de isenção de horário na modalidade prevista na alínea a) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP é atribuído suplemento remuneratório de acordo com o definido nos números seguintes.

7- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho têm direito a uma retribuição adicional no montante correspondente a 25% da remuneração bruta, sem prejuízo da condição prevista no artigo 117.º da LTFP.

8- A concessão da garantia de isenção de horário de trabalho, assim como dos suplementos remuneratórios referidos na presente cláusula, é proferida por despacho do titular do pelouro da gestão e direção de recursos humanos, devidamente fundamentado.

Cláusula 18.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores-estudantes.

Cláusula 19.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno qualquer período de trabalho realizado entre as 20:00 horas de um dia e as 7:00 horas do dia seguinte.

2- As escalas de prestação de trabalho noturno são afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 20.ª

Limites ao trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 21.ª

Interrupção ocasional

1- Nos termos dos artigos 102.º, n.º 2, e 101.º da LTFP, conjugado com o artigo 197.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) As resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;

c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;

d) As impostas por normas especiais de segurança e saúde no trabalho.

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

Cláusula 22.ª

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo avaliativo anterior.

3- Ao período de férias referido no número anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 8 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

4- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

Cláusula 23.ª

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, ou, quando este ocorra em dia de descanso ou dispensa por outro motivo, no primeiro dia útil imediatamente a seguir.

2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos, com plataformas noturnas, poderão optar pelo gozo da dispensa no dia seguinte ao do seu aniversário.

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

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

5- Quando ocorra o nascimento de neto do trabalhador, o trabalhador tem direito a esse dia, sem perda de remuneração;

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

7- São atribuídos aos Tutores Legais/Encarregados de Educação, as dispensas legalmente previstas para progenitores.

Cláusula 24.ª

Feriado municipal

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 25.ª

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pela Freguesia.

2- A Freguesia é obrigada a criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A Freguesia obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.

5- A Freguesia deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

6- Nos setores de atividade de maior risco e penosidade, a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.

Cláusula 26.ª

Equipamento individual

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela Freguesia, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidos em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climatéricas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

Cláusula 27.ª

Vestiários e balneários

A Freguesia obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores das áreas operacionais, com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 28.ª

Divulgação obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, sendo divulgado pelos meios adequados.

Cláusula 39.ª

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores, com uma periodicidade mínima anual, nunca posterior a 15 de novembro.

2- A associação sindical tem direito, no âmbito do Artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão/serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal dos espaços.

Cláusula 30.ª

Comissão paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 31.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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

Documento assinado no dia 15 de maio de 2025, com cópias para os outorgantes, com entrada em vigor no dia imediatamente a seguir à publicação.

Pela União das Freguesias de Moscavide e da Portela:

Sr. *Ricardo Jorge Monteiro Lima*, na qualidade de presidente da União de Freguesias de Moscavide e da Portela.

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

Sr. *João Roque dos Santos* e a Sr.ª *Cristina Jerónimo da Conceição*, na qualidade de membros do secretariado nacional e mandatários.

Depositado em 26 de julho de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 64/2025, a fl. 89 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 6/2025 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 112/2015 entre a Freguesia de São Martinho e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Artigo 1.º

São alteradas as seguintes cláusulas:

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1- (...)
2- (...)
3- Todos os trabalhadores, independentemente da sua integração em qualquer modalidade do horário específico, têm direito a uma pausa de 15 minutos a meio de cada período de trabalho diário.
4- (*n.º 3 na cláusula vigente*)
5- (*n.º 4 na cláusula vigente*)
6- (*n.º 5 na cláusula vigente*)
7- (*n.º 6 na cláusula vigente*)
8- (*n.º 7 na cláusula vigente*)
9- (*n.º 8 na cláusula vigente*)

Cláusula 12.ª a)

Direito a férias

1- (...)
2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.
3- Mediante avaliação positiva, o trabalhador adquire a cada 4 anos mais um dia de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis.
4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.
5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.
6- (*n.º 3 na cláusula vigente*)
7- (*n.º 4 na cláusula vigente*)

Cláusula 12.ª b)

Dispensas, ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:
a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.
b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

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

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

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

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

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

7- Consideram-se justificadas as seguintes faltas, 6 dias ou 12 meios-dias úteis por ano, ou correspondente proporção, para resolver assuntos do foro pessoal inadiáveis, de acordo com as seguintes condições:

a) A pedido do trabalhador às chefias, com antecedência mínima de 48 horas, sem prejuízo do normal funcionamento do serviço, em cada mês, uma dispensa única de meio-dia ou um dia de trabalho, isenta de compensações, ou justificações, em que o trabalhador poderá não comparecer ao serviço;

b) Podem ser concedidas junto às férias, feriados, compensações ou outros de natureza análoga.

Cláusula 12.ª c)

Feriado municipal e Carnaval

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

Artigo 2.º

O Capítulo III, Disposições Finais, é alterado para Capítulo IV com renumeração das cláusulas respetivas:

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 34.ª

Divulgação obrigatória

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

Cláusula 35.ª

Procedimento culposo

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

Cláusula 36.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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

Artigo 3.º

São Aditadas as seguintes cláusulas:

Cláusula 7.ª-A

Horário de verão

Sem prejuízo do disposto na cláusula 7.ª «Jornada Contínua» ou na LTFP e demais legislação aplicável, por razões climatéricas, durante o período de 1 de junho e 30 de Setembro aplica-se o regime de jornada contínua das 7h às 13h aos trabalhadores com trabalho predominantemente exposto ao sol, salvaguardando horários específicos.

Cláusula 8.ª-A)

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 8.ª B)

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

3- O SPI deverá ser pago de forma permanente, sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

4- O delegado ou dirigente sindical em trabalho sindical não é prejudicado no recebimento do SPI por estar em trabalho efetivo.

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

Cláusula 12.ª d)

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.ª e)

Período experimental

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

a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

Cláusula 12.ª f)

Formação profissional

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua obrigatória.

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

3- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito:

a) a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional;

b) a apresentar propostas para elaboração do plano de formação;

c) a utilizar, no ano subsequente ao ano em que não teve formação profissional administrada pela EP, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 12.ª g)

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

3- A EP garante a cedência de instalações, mobiliário de escritório, economato, equipamento informático, ligação à rede interna, telefone, servidor, bem como a sua manutenção;

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições gerais

Cláusula 13.ª

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.ª

Deveres do empregador público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 15.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

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

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

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

Cláusula 16.ª

Direito de informação

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

a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;

c) Medidas de 1ºs socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

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

Cláusula 17.ª

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

Direito de representação

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

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

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

Cláusula 19.ª

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos previstos no artigo 21.º da Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro.

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

Cláusula 20.ª

Processo eleitoral

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

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos

promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

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

Cláusula 21.ª

Crédito de horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 22.ª

Direito de consulta e proposta

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

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 23.ª

Outros direitos dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 16.ª (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 17.ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de segurança e saúde no trabalho

Cláusula 24.ª

Serviços de segurança e saúde no trabalho

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

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

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

Cláusula 25.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 14.ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

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

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 22.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 26.ª

Competências

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

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

a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;

g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

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

Cláusula 27.ª

Medicina do trabalho

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

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

a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;

b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

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

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 29.ª

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 30.ª

Vestiários, lavabos e balneários

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

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

Cláusula 31.ª

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 32.ª

Primeiros socorros

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

Cláusula 33.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

São Martinho, 21 de julho de 2025.

Pela Freguesia de São Martinho:

Sr. *Manuel António Atraca Farrombão*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de São Martinho.

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

Sr.ª *Sandra Carla Rodrigues Garcia da Silva*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e Sr. *José Agostinho Rodrigues Santana*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 31 de julho de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 72/2025, a fl. 91 do livro n.º 3.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Fundação para a Ciência e a Tecnologia, IP (FCT, IP) - Cancelamento

Nos termos e para os efeitos do disposto no n.º 1, do artigo 336.º, da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, procedeu esta Direção-Geral, ao cancelamento do registo da constituição e dos estatutos da Comissão de Trabalhadores da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* de 22 de setembro de 2023, n.º 35, Vol. 90, em cumprimento da sentença, datada de 28/02/2025, transitada em julgado, proferida no âmbito do Processo n.º 29901/24.9T8LSB, instaurado pelo Ministério Público, contra a Comissão de Trabalhadores da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P. — Juízo do Trabalho de Lisboa — Juiz 6, na qual foi declarada a «(...) julga-se a acção procedente por provada e, consequentemente, declara-se a nulidade dos estatutos da Ré e, por inerência, a extinção da Ré».

Nos termos do n.º 5, do citado preceito normativo, a extinção da Comissão de Trabalhadores da Fundação para a Ciência e a Tecnologia, I.P., produz efeitos a partir da publicação do presente aviso.

Registado em 4 de agosto de 2025, nos termos do n.º 1 do artigo 336.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 9/2025 a fl. 20 do livro n.º 1.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Câmara Municipal de Almada - Eleição

Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal de Almada – Eleição em 2 e 3 de junho de 2025, para o mandato de três anos.

Maria João Pinto Seixo.
Irina Margarida Canobbio Afonso Gonçalves Carvalho.
Patrícia Sofia Rabasqueira Mira.
Tiago Miguel Ferro Antunes Alves Barbosa.
Salomé Russo Metelo.
Cremilde do Céu Magessi Dragão Chagas.
João Miguel Pinto Ângelo Jorge.
Sandra Maria Capela Teixeira.
José Augusto Silva Pereira.
Teresa de Jesus Pinto Simões Sequeira.
Silvia Maria Silva Valente.

Registado em 1 de agosto de 2025, nos termos da alínea *b)* do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 7/2025 a fl. 19 do livro n.º 1.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Câmara Municipal de Matosinhos - Eleição

Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal de Matosinhos – Eleição em 9 de julho de 2025, para o mandato de quatro anos.

Anabela Gomes Ferreirinha Rodrigues Crista Lopes.
Maria de Fátima Mota Marques Guimarães.
Ana Paula Esteves Sá Sotta.
Maria Rosa Silva Lopes.
Carlos Manuel Teixeira Araújo Pereira.
Cristiana Raquel Fonseca Duarte Ferreira.
José Carlos Ferreira Cunha.
José Carlos Gonçalves Moreira.
Irene Paula Cunha Teixeira.
Mónica Conceição Silva Sousa.
Rita Martins Sousa Aragão Silva.

Registado em 1 de agosto de 2025, nos termos da alínea *b)* do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 8/2025 a fl. 19 do livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Revisão global

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g)* do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 4000 empregadores e 70 000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 3.ª

Responsabilidade social das instituições

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

Cláusula 4.ª

Objecto do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 5.ª

Admissão

1- São condições gerais de admissão:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade obrigatória.

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

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

a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a promoção e melhoria das suas condições de trabalho;

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

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

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

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;

b) Categoria profissional;

c) Período normal de trabalho;

d) Local de trabalho;

e) Tipo de contrato e respectivo prazo, quando aplicável;

f) Retribuição, indicando o montante das prestações acessórias e complementares;

g) Condições particulares de trabalho, quando existam;

h) Duração do período experimental, quando exista;

i) Data de início do trabalho;

j) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras IPSS;

k) Justificação clara dos motivos do contrato, quando aplicável;

l) Indicação do instrumento de regulação colectiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

Cláusula 6.ª

Categorias e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos na presente convenção serão classificados nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I, tendo em atenção a actividade principal para que sejam contratados.

2- As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II, sendo que a fixação de períodos de exercício profissional para efeitos de progressão na carreira não impede que as instituições promovam os seus trabalhadores antes do seu decurso.

Cláusula 7.ª

Avaliação do desempenho

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

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

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

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

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

Cláusula 8.ª

Enquadramento e níveis de qualificação

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

Cláusula 9.ª

Período experimental

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

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

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

c) Pagar pontualmente a retribuição;

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

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

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

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

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

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença e proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização do exame médico anual;
k) Passar ao trabalhador, a pedido deste, e em 10 dias, certificado de tempo de serviço, conforme a legislação em vigor.

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

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

Cláusula 12.ª

Garantias dos trabalhadores

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

Cláusula 13.ª

Remissão

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

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 14.ª

Poder de direção

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

Cláusula 15.ª

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à actividade para que foi contratado.

2- A actividade contratada, ainda que descrita por remissão para uma das categorias profissionais previstas no anexo I, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização pessoal e profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as actividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional.

4- Considera-se haver desvalorização profissional sempre que a actividade que se pretenda qualificar como afim ou funcionalmente ligada exceder em um grau o nível de qualificação em que o trabalhador se insere.

5- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

6- As instituições devem procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da actividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

7- A determinação pelo empregador do exercício, ainda que acessório, das funções referidas no número 2 a que corresponda uma retribuição, ou qualquer outra regalia, mais elevada confere ao trabalhador o direito a estas enquanto tal exercício se mantiver.

Cláusula 16.ª

Reclassificação profissional

1- Sempre que haja alteração consistente da actividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, deverá a instituição proceder à respectiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.

2- Presume-se consistente a alteração da actividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, sempre que decorra um período entre 6 e 12 meses sobre o início da mesma.

3- A presunção a que se reporta o número anterior pode ser ilidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.

4- A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

Cláusula 17.ª

Local de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

Cláusula 18.ª

Trabalhador com local de trabalho não fixo

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

2- Na falta de acordo haverá reembolso das despesas realizadas impostas directamente pelas deslocações, desde que comprovadas e observando-se critérios de razoabilidade.

3- O tempo normal de deslocação conta para todos os efeitos como tempo efectivo de serviço.

Cláusula 19.ª

Deslocações

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

Deslocações com regresso diário à residência

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

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

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

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

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

Cláusula 21.ª

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

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

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

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

Cláusula 22.ª

Mobilidade geográfica

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

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

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

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

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

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

Cláusula 23.ª

Comissão de serviço

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

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

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

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 24.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

e) Quarenta horas - Para os restantes trabalhadores.

2- Poderá ser negociado individualmente, por acordo entre a instituição e o trabalhador, o horário normal semanal de quarenta horas, nas carreiras dos trabalhadores de apoio - ajudantes de acção directa, ajudantes de acção educativa, ajudantes de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, ajudantes de ocupação e auxiliares de acção médica -, ao que corresponde a retribuição diferenciada estabelecida no anexo V.

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

Cláusula 25.ª

Fixação do horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.ª

Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 27.ª

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

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

1- A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta as exigências do ensino, as disposições aplicáveis e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

2- Salvo acordo em contrário, os horários de trabalho dos professores a que a presente cláusula se reporta deverão ser organizados por forma a impedir que os mesmos sejam sujeitos a intervalos sem aulas que excedam uma hora diária, até ao máximo de duas horas semanais.

3- Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efectivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o professor deverá nesses períodos desempenhar outras atividades indicadas pela direção da instituição, preferencialmente de natureza técnico-pedagógica.

4- Haverá lugar à redução do horário de trabalho dos professores sempre que seja invocada e comprovada a necessidade de cumprimento de imposições legais ou de obrigações voluntariamente contraídas antes do início do ano lectivo, desde que conhecidas da entidade empregadora, de harmonia com as necessidades de serviço.

5- A instituição não poderá impor ao professor um horário normal de trabalho que ocupe os três períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de cinco horas de aulas seguidas ou de sete interpoladas.

6- Os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não poderão ter um horário lectivo superior a trinta e três horas, ainda que leccionem em mais de um estabelecimento de ensino.

7- O não cumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão de contrato quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração de acumulação pelo professor.

Cláusula 29.ª

Redução de horário lectivo para professores com funções especiais

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

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

Cláusula 30.ª

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

Cláusula 31.ª

Contratos de trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

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

Cláusula 32.ª

Isenção de horário de trabalho

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

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos, bem como os trabalhadores com funções de chefia;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

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

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

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

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

Cláusula 33.ª

Intervalo de descanso

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

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

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

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

Cláusula 34.ª

Trabalho suplementar

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

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

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

a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano;

b) Trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 anos;

c) Trabalhadora lactante;

d) Menores;

e) Trabalhadores-estudantes.

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

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

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

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

Cláusula 35.ª

Descanso compensatório

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

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

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

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

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

Cláusula 36.ª

Trabalho nocturno

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

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

Cláusula 37.ª

Trabalho por turnos rotativos

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

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

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

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

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

6- Os trabalhadores em trabalho por turnos, se for em regime de jornada contínua, têm um intervalo para refeições de 30 minutos, considerado como tempo de trabalho, de forma que se mantenham disponíveis para exercer a sua atividade normal em caso de necessidade.

7- Quando a forma de organização do trabalho contemple o exercício pelos trabalhadores em regime de turnos da função de encarregado de turno, é devida a gratificação de 3,00 euros/dia.

Cláusula 38.ª

Jornada contínua

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

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

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de serviço

Cláusula 39.ª

Descanso semanal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40.ª

Feriados

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

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

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

Cláusula 41.ª

Direito a férias

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

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

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

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

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho, as instituições ficam obrigadas a proporcionar o gozo de férias no momento imediatamente anterior.

Cláusula 42.ª

Duração do período de férias

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

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

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

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

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

Cláusula 43.ª

Encerramento da instituição ou do estabelecimento

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

Cláusula 44.ª

Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 45.ª

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

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

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

Cláusula 46.ª

Férias e impedimento prolongado

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

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

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

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

Cláusula 47.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 48.ª

Faltas - Noção

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

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

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

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

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

6- O regime previsto no número anterior não se aplica aos professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

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

Cláusula 49.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastas, sogros, genros e noras);

c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;

d) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:

1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

2) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, parente ou afim na linha recta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adoptado ou enteado com mais de 12 anos de idade;

3) Detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respectiva situação educativa;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva, nos termos das normas legais aplicáveis;

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

i) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

j) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas;

m) As dadas no dia do aniversário do trabalhador; se coincidir com dia de descanso obrigatório ou complementar, o direito pode ser gozado no dia útil de trabalho imediatamente anterior ou imediatamente posterior ao do aniversário.

3- No caso de o trabalhador ter prestado já o 1.º período de trabalho aquando do conhecimento dos motivos considerados nas alíneas *b)* e *c)* do número 2 desta cláusula, o período de faltas a considerar só começa a contar a partir do dia seguinte.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2.

Cláusula 50.ª

Comunicação das faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- A comunicação tem de ser reiterada para as faltas justificadas imediatamente subsequentes às previstas nas comunicações indicadas nos números anteriores.

Cláusula 51.ª

Prova das faltas justificadas

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

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

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

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

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

6- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

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

Cláusula 52.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

c) As previstas na subalínea 3 da alínea *e)* do número 2 da cláusula 49.ª;

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

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

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

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

Cláusula 53.ª

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

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

Cláusula 54.ª

Licença sem retribuição

1- As instituições podem atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O pedido deverá ser formulado por escrito, nele se expondo os motivos que justificam a atribuição da licença.

3- A resposta deverá ser dada igualmente por escrito nos 30 dias úteis seguintes ao recebimento do pedido.

4- A ausência de resposta dentro do prazo previsto no número anterior equivale a aceitação do pedido.

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

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

7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

8- Terminado o período de licença sem retribuição, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço.

Cláusula 55.ª

Licença sem retribuição para formação

1- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

2- A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

3- Considera-se de longa duração a licença não inferior a 60 dias.

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 56.ª

Disposições gerais

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

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

4- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias estabelecidas na presente convenção é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

Cláusula 57.ª

Enquadramento em níveis retributivos

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

Cláusula 58.ª

Retribuição mínima mensal de base

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

Cláusula 59.ª

Remuneração horária

1- O valor da remuneração horária é determinado pela fórmula $(Rm \times 12) / (52 \times n)$, sendo Rm o valor da retribuição mensal de base e n o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

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

Cláusula 60.ª

Compensações e descontos

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

2- O disposto no número anterior não se aplica:

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

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

c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;

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

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

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

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

Cláusula 61.ª

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

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

Cláusula 62.ª

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;

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

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

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

Cláusula 63.ª

Retribuição de trabalho normal em dia feriado

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

Cláusula 64.ª

Retribuição de trabalho por turnos

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

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

b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos - 25 %.

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

Cláusula 65.ª

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 66.ª

Retribuição do período de férias

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

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

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

Cláusula 67.ª

Subsídio de Natal

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

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

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

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

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

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

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

Cláusula 68.ª

Diuturnidades

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

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que se vierem a vencer nos termos previstos no número seguinte.

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

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

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

Cláusula 69.ª

Abono para falhas

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

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

Cláusula 70.ª

Refeição

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

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

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

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

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

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

7- Os trabalhadores que trabalhem nos turnos da tarde e noite que não disponham de funcionamento da cozinha neste período, é-lhes pago o subsídio de alimentação no valor definido no número 2 do presente artigo.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 71.ª

Remissão

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

SECÇÃO I

Trabalho de menores

Cláusula 72.ª

Trabalho de menores

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

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

Cláusula 73.ª

Admissão de menores

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

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 74.ª

Noção

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

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

Cláusula 75.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

a) Igual ou superior a 20 horas e inferior a 30 horas: Dispensa até três horas semanais;

b) Igual ou superior a 30 horas e inferior a 34 horas: Dispensa até quatro horas semanais;

c) Igual ou superior a 34 horas e inferior a 38 horas: Dispensa até cinco horas semanais;

d) Igual ou superior a 38 horas: Dispensa até seis horas semanais.

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

Cláusula 76.ª

Prestação de provas de avaliação

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

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

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

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

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

Cláusula 77.ª

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

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

Cláusula 78.ª

Excesso de candidatos à frequência de cursos

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

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 79.ª

Princípio geral

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

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

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

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

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

Cláusula 80.ª

Objectivos

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

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

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

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

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

Cláusula 81.ª

Formação contínua

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

a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 82.ª

Formação de reconversão

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

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

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

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

Cláusula 83.ª

Formação nos contratos de trabalho para jovens

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

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 84.ª

Princípios gerais

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

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

Cláusula 85.ª

Obrigações do empregador

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

Cláusula 86.ª

Obrigações do trabalhador

O trabalhador tem obrigação de zelar:

a) Pela segurança e saúde próprias, designadamente, sujeitando-se à realização dos exames médicos, promovidos pela entidade empregadora;

b) Pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões.

Cláusula 87.ª

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos pelos trabalhadores por voto directo e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.

2- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - Um representante;

b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - Dois representantes;

c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - Três representantes;

d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - Quatro representantes;

e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - Cinco representantes;

f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - Seis representantes;

g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - Sete representantes.

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

4- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

Cláusula 88.ª

Comissões de segurança, higiene e saúde

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

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.ª

Princípio geral

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

Cláusula 90.ª

Exercício da acção disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador ou superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, sem prejuízo da aplicação de prazos prescricionais da lei penal, quando aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 91.ª

Segurança Social - Princípios gerais

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

Cláusula 92.ª

Invalidez

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

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 93.ª

Constituição

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

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

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

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

Cláusula 94.ª

Normas de funcionamento

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

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

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

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

Cláusula 95.ª

Competências

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar e integrar o disposto nesta convenção;

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

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

Cláusula 96.ª

Deliberações

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

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

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finais

Cláusula 97.ª

Diferenças salariais

Em 2025, as diferenças salariais resultantes da aplicação da presente convenção serão pagas em duas prestações mensais, iguais, até ao final do terceiro trimestre do ano de 2025.

Cláusula 98.ª

Regime

1- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável do que os anteriores instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

2- A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo V, bem como da cláusula anterior, não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas auferidas pelos trabalhadores, nomeadamente, no âmbito de projectos ou de acordos de cooperação celebrados com entidades públicas, sociais ou privadas.

Cláusula 99.ª

(Cláusula excecional e transitória)

1- A partir da entrada em vigor do CCT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2024, o vínculo laboral das amas em contexto de creche familiar passa a ser o contrato de trabalho, sujeito à legislação laboral aplicável e ao regime constante do CCT, com as necessárias especificidades.

2- Aos contratos de trabalho dos trabalhadores referidos no número anterior poderá ser aplicado excecionalmente e a título transitório até 31 de agosto de 2025, o regime previsto no artigo 218.º, número 1, *c)* e número 2 do Código do Trabalho, salvaguardando os direitos dos trabalhadores, previstos nos artigos 214.º, número 1 e 219.º, número 3, ambos do Código do Trabalho, conferindo o direito à retribuição especial prevista na cláusula 61.ª

3- A isenção de horário de trabalho a que se refere o número anterior será praticada na modalidade de isenção completa, nos termos e para os efeitos do artigo 219.º, número 1, *a)* do Código do Trabalho, carecendo

da concordância de ambas as partes do contrato de trabalho a modificação ou resolução do acordo escrito de isenção completa.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o horário de trabalho das amas de creche familiar não pode ultrapassar o limite-regra previsto no número 1 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 115/2015, de 22 de junho, na sua redação atual.

5- Até à data referida, de 31 de agosto de 2025, será revisto o estatuto retributivo das amas, designadamente pela eventual consideração dos custos de contexto com a atividade exercida no seu domicílio, na medida em que a estrutura de custos reais com a resposta social seja tida em consideração nos acordos de cooperação com a Segurança Social.

ANEXO I

Definição de funções

Amas

Acolher, na sua residência, até 4 crianças até aos três anos de idade, ou até atingirem a idade de ingresso no estabelecimento de educação pré-escolar, por tempo correspondente ao período de trabalho ou impedimento da família e cuja admissão e encaminhamento para o acolhimento pela ama é feito pela instituição.

Articular o acolhimento com a família da criança, visando facilitar a conciliação da vida familiar e profissional da mesma e assegurar às crianças um ambiente seguro e familiar, as condições adequadas ao seu desenvolvimento integral, num ambiente de segurança física e afetiva, bem como os cuidados adequados às suas necessidades e bem-estar físico, emocional e social.

Cabem-lhe ainda as funções correspondentes aos deveres constantes de legislação específica sobre a profissão de ama, designadamente as de assegurar uma alimentação saudável e equilibrada das crianças, garantindo as condições de higiene e segurança alimentar na preparação dos alimentos, no caso de, por acordo escrito, caber à ama a respetiva confeção, ou ministrando às crianças as refeições entregues pela instituição, em caso contrário.

Barbeiros e cabeleireiros

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

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

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

Cobradores

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

Contínuos, guardas e porteiros

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

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

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

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

Electricistas

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

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

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

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

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

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

Fogueiros

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

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

Médicos

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

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

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

Psicólogo e sociólogo

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

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

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

Telefonistas

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

Trabalhadores administrativos

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

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

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

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

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

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

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

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

Escriturário principal/subchefe de secção - Executa as tarefas mais exigentes que competem ao escriturário, nomeadamente tarefas relativas a determinados assuntos de pessoal, de legislação ou fiscais, apuramentos e cálculos contabilísticos e estatísticos complexos e tarefas de relação com fornecedores e ou clientes

que obriguem à tomada de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes da secção; colabora directamente com o chefe da secção e no impedimento deste coordena ou controla as tarefas de um nível de trabalhadores administrativos ou actividades afins.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores da agricultura

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores de apoio

Ajudante de acção directa

1- Trabalha directamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;

b) Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;

c) Assegura a alimentação regular dos utentes;

d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;

e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;

f) Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;

g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;

h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas;

i) Conduz, se habilitado, as viaturas da instituição.

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

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

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

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

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

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

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

Maqueiro - Procede ao acompanhamento e transporte de doentes a pé, de cama, maca ou cadeira, para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou das consultas externas; efectua o transpor-

te de cadáveres; colabora com os respectivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas actividades; procede à limpeza das macas.

Trabalhadores auxiliares

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

Trabalhadores de comércio e armazém

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores de construção civil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Servente - Executa tarefas não específicas.

Enfermeiros

Enfermeiro

1- O título de enfermeiro reconhece competência específica, técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao indivíduo, à família e à comunidade, nos três níveis de prevenção.

2- O título de enfermeiro é atribuído ao membro titular de cédula profissional provisória, que faça prova de aproveitamento no final de um período de experiência profissional tutelado ou que comprove exercício anterior efectivo da profissão por um prazo de duração mínima igual ao previsto nesse regime.

Enfermeiro-chefe - Chefia o serviço de enfermagem e avalia os enfermeiros da unidade e ou serviço prestadores de cuidados (Lei n.º 111/2009, de 16 de setembro, particularmente o artigo 7.º - Estatuto da Ordem dos Enfermeiros).

Enfermeiro especialista

1- O título de enfermeiro especialista reconhece competência científica, técnica e humana para prestar, além de cuidados gerais, cuidados de enfermagem especializados em áreas específicas de enfermagem.

2- O título de enfermeiro especialista é atribuído ao detentor do título de enfermeiro, após ponderação dos processos formativos e de certificação de competências, numa área de especialização (Lei n.º 111/2009, de 16 de setembro, particularmente o artigo 7.º - Estatuto da Ordem dos Enfermeiros).

Enfermeiro supervisor - Colabora com o enfermeiro-director na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para o estabelecimento ou serviços; orienta os enfermeiros-chefes na definição de normas e critérios para a prestação dos cuidados de enfermagem e na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados; promove o intercâmbio das experiências dos enfermeiros-chefes, coordenando reuniões periódicas; avalia os enfermeiros-chefes e participa na avaliação de enfermeiros de outras categorias; participa nas comissões de escolha de material e equipamento a adquirir para a prestação de cuidados; elabora o plano de acção anual articulado com os enfermeiros-chefes do seu sector, bem como o respectivo relatório.

Trabalhadores de farmácia

***A)* Farmacêuticos**

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

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

Técnico de farmácia - Desenvolve actividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos; interpreta a prescrição terapêutica e as fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, exerce o controlo da conservação, distribuição e *stocks* de medicamentos e outros produtos, informa e aconselha sobre o uso do medicamento.

***B)* Profissionais de farmácia**

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

(Trata-se de profissão a extinguir quando vagarem os lugares ocupados pelos ajudantes técnicos de farmácia que não foram reclassificados em técnicos de farmácia.)

Trabalhadores com funções de chefia nos serviços gerais

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

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

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

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

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

Trabalhadores com funções pedagógicas

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

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

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

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

Professor - Exerce actividade pedagógica em estabelecimentos sócio-educativos.

Trabalhadores com funções técnicas

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

Conservador de museu - Organiza, adquire, avalia e conserva em museu colecções de obras de arte, objectos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a actividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das colecções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares.

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

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

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

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

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

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

de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento.

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

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

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

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

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

Veterinário - Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, seleccionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias a tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspecciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; inspecciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar que estão nas condições exigidas.

Trabalhadores gráficos

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

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

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

Encadernador - Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles

diferentes tonalidades e efeitos; encaderna livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores de hotelaria

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

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

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

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

Despenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efectua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

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

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

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

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

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

das refeições fornecidas, para posterior contabilização; é encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem, em quantidade e qualidade, com os produtos descritos.

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

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

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

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

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

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

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

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

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

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

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

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

Encarregado - Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores metalúrgicos

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

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

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

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

Encarregado - Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

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

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

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

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

Trabalhadores de panificação

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

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

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

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

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

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

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

ao nível do indivíduo, da família e da comunidade), e ainda nos domínios das acessibilidades e das ajudas técnicas.

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

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

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

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

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

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

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

Revisor - Procede à leitura de provas de texto.

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

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

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

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

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

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

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

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

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

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

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

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

***A)* Técnicos superiores**

Higienista oral - Realiza atividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e acções de educação para a saúde; presta cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

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

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

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

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica - Trata tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, óptica e electrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realiza montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; executa e controla as diversas fases da técnica citológica.

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

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

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

Técnico de medicina nuclear - Desenvolve ações nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioactivos, bem como executa exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioactivos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioactivos, utilizando técnicas e normas de protecção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

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

Técnico de prótese dentária - Realiza atividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

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

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

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

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

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

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

***B)* Técnicos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Técnicos auxiliares

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

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

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

Trabalhadores sociais

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

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

(A anterior categoria de animador cultural de grau II passou a designar-se animador cultural a partir do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012.)

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

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

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

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

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

(Os educadores sociais de grau I, de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, que detinham essa categoria anteriormente ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, passaram a ser designados técnicos superiores de educação social, respectivamente de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, mantendo todo o tempo de serviço que detinham naquelas categorias, que foram então extintas.)

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

(Os animadores culturais de grau I, de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, que detinham essa categoria anteriormente ao CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, passam a ser designados técnicos superiores de animação sociocultural, respectivamente de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, mantendo todo o tempo de serviço que detinham naquelas categorias, que foram então extintas.)

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

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

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

Outros trabalhadores

Cinema

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

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

Projeccionista - Faz a projecção de filmes.

Encarregados gerais

Encarregado geral - Controla e coordena directamente os encarregados.

Reparação de calçado

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

Técnicos de desenho

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

Outros trabalhadores da saúde

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

Os trabalhadores que ainda subsistam nas instituições, qualificados nas categorias de enfermeiro sem curso de promoção, auxiliar de enfermagem e ajudante de enfermagem, categorias que foram legalmente extintas, são reclassificados na categoria de auxiliar de acção médica, contando, para a sua integração na carreira, todo o tempo de serviço que possuem nas referidas categorias, extintas pelo CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012.

Nota I - Os trabalhadores que, actualmente, se encontrem ao serviço de instituições, integrados em qualquer uma das categorias extintas a partir de data da publicação da revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, nomeadamente, correspondente em línguas estrangeiras, cinzelador de metais não preciosos, dourador, encarregado de câmara escura, ebanista, entalhador, estereotipador, fundidor-monotipista, impressor (flexografia), preparador de máquinas e ferramentas, teclista, correeiro, ferramenteiro, funileiro-latoeiro, batedor de ouro em folha, fotocompositor, mecânico de madeiras, perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas - mantêm o enquadramento, o conteúdo funcional e o nível de remuneração actualmente em relação a si praticado, com o direito às variações salariais que forem sendo aplicadas a idênticas categorias.

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

ANEXO II

Condições específicas

Amas

Constitui requisito e condição para o exercício da atividade de ama a titularidade de autorização de exercício, concedida pela autoridade competente, carecendo ainda a ama de preencher e manter os requisitos estabelecidos em legislação específica, como condição de manutenção do contrato de trabalho, que será suspenso u caducará em caso de suspensão ou cancelamento da autorização referida.

Cobradores

Admissão

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

Contínuos, guardas e barbeiros

Admissão

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

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de contínuo, de guarda ou guarda-rondista e porteiro desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de contínuo, guarda ou guarda-rondista e porteiro de 2.ª

Electricistas

Aprendizagem, acesso e carreira

1- O aprendiz será promovido a ajudante após dois anos de aprendizagem.

2- O ajudante será promovido a pré-oficial logo que complete dois anos naquela profissão.

3- Será admitido, no mínimo, como pré-oficial o trabalhador diplomado pelas escolas oficiais nos cursos de electricista ou electricista montador e ainda os diplomados com o curso de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros e electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos de formação adequada do extinto Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra ou do actual Instituto do Emprego e Formação Profissional.

4- O pré-oficial será promovido a oficial electricista de 3.ª logo que complete dois anos de bom e efectivo serviço naquela profissão.

5- A carreira do trabalhador com a profissão de oficial electricista desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

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

Fogueiros

Admissão

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

Carreira

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

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

Telefonistas

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de telefonista desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

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

Trabalhadores administrativos

Admissão

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

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

a) Idade mínima de 18 anos;

b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

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

Estágio

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

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

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

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

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

Acesso e carreiras

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

2- A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário, primeiro-escriturário e escriturário principal.

3- Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário, primeiro-escriturário e escriturário principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- A carreira do trabalhador com a profissão de operador de computador desenvolve-se pelas categorias de operador de computador de 1.ª e 2.ª

5- Constitui requisito da promoção a operador de 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria de operador de computador de 2.ª

6- A carreira do trabalhador com a profissão de operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

7- Constitui requisito de promoção a operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e recepcionista de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da agricultura

Admissão

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

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

a) Idade mínima de 18 anos;

b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores de apoio

Carreira

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

2- A carreira de trabalhador com a profissão de ajudante de acção educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliares de acção médica desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3- Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 2.ª e 1.ª, a ajudante de acção educativa de 2.ª e 1.ª, a ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.ª e 1.º e a auxiliar de acção médica de 2.ª e 1.º a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

4- A promoção a ajudante de acção directa principal, depende da titularidade de certificado de qualificação profissional de nível 2 do QNQ, correspondente ao referencial de formação relativo a assistente familiar e de apoio à comunidade ou ao relativo a agente em geriatria, com os códigos de referencial de formação 762 190 e 762 191; ou, em alternativa, na sua falta, da prestação de 10 anos de bom e efetivo serviço como ajudante de acção directa de 1.ª; neste segundo caso, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

5 -Devem as instituições autorizar a frequência, pelos trabalhadores interessados que o requeiram, das sessões de formação compatíveis com a aquisição do referido nível de qualificação.

6- No cômputo dos cinco anos necessários de permanência na categoria de ajudante de acção directa de 2.ª para a promoção a ajudante de acção directa de 1.ª, e desta a principal, será contado todo o tempo de serviço prestado pelo trabalhador na extinta categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar domiciliário, ou noutras categorias de nível idêntico, nos casos em que a instituição tenha reclassificado os trabalhadores em ajudantes de acção directa.

7- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2006, detivessem a categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar de 1.ª, passaram a deter a categoria de ajudante de acão directa de 1.ª, mantendo a antiguidade na nova categoria.

Trabalhadores auxiliares

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores auxiliares de serviços gerais desenvolve-se pelas categorias de auxiliar até cinco anos, auxiliar entre cinco e onze anos e auxiliar com mais de 11 anos.

2- Constitui requisito de promoção a trabalhador auxiliar de serviços gerais com mais de cinco anos a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior e da promoção a trabalhador auxiliar de serviços gerais com mis de 11 anos a prestação de seis anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores do comércio e armazém

Admissão

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

Carreira

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

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

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

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

Trabalhadores da construção civil

Aprendizagem e estágio

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

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

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

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

Acesso e carreira

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

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

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

Auxiliar menor

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

Trabalhadores de farmácia - Farmacêuticos

Categorias profissionais

1 -As categorias profissionais são as seguintes:

a) Diretor técnico;

b) Farmacêutico;

c) Técnico de farmácia.

2- A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico de farmácia desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª , 1.ª e principal.

3- Constitui condição de admissão na categoria de técnico de farmácia a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida, ou equiparação a ela.

4- Constitui requisito de promoção a técnico de farmácia de 2.º, de 1.ª ou principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores de farmácia - Profissionais de farmácia

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais são as seguintes:

a) Ajudante técnico de farmácia (categoria residual).

2- É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que, habilitado com o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes, tenha completado 3 anos de prática na extinta categoria de ajudante de farmácia, com um mínimo de 250 dias de presença efetiva com bom aproveitamento. Trata-se de categoria residual, abrangendo apenas os ajudantes técnicos de farmácia que não foram reclassificados em técnicos de farmácia, nos termos do Decreto-Lei n.º 320/99, de 11n de agosto, sendo os respetivos lugares extintos à medida que vagarem.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão

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

a) Idade não inferior a 21 anos;

b) 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;

c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

2- As condições de admissão para encarregado, encarregado geral, encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

a) Idade não inferior a 21 anos;

b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão

1- Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

3- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de educador de estabelecimento e de prefeito são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

4- A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

Contagem do tempo de serviço

Para efeitos quer de ingresso quer de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo V, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço, efectivo e classificado de bom, prestado na mesma instituição/entidade empregadora, no exercício de funções docentes ou educativas, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado de bom e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais, sem prejuízo do previsto nas notas 1 a 3 do anexo V.

Os docentes com a categoria de educador de infância e de professor do 1.º ciclo do ensino básico e com grau de licenciatura são remunerados pela tabela B-4, contando para o efeito todo o tempo de serviço docente prestado naquela categoria.

Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respectivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de setembro do ano civil em que a concluírem.

Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respectivo tempo de serviço.

Psicólogo, sociólogo

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores gráficos

Aprendizagem e tirocínio

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

2- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

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

Acesso e carreira

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

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

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

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

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

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

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

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

Aprendizagem

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

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

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

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

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

Estágio

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

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

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

Acesso e carreira

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

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

3- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de cozinha desenvolve-se pelas categorias de ajudante de cozinha até 5 anos e de ajudante de cozinha com mais de cinco anos.

4- Constitui requisito de promoção a ajudante de cozinha com mais de cinco anos a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

5- A carreira dos trabalhadores com a profissão de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório desenvolve-se pelas categorias de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório até cinco anos e com mais de cinco anos.

6- Constitui requisito de promoção de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório com mais de cinco anos a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

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

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

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Aprendizagem

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

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

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

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

Estágio

1- O estágio para a profissão de costureiro/alfaiate tem a duração de 12 meses.

2- O estágio para a profissão de engomador, lavadeiro e roupeiro tem a duração de seis meses.

3- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Aprendizagem e tirocínio

1- A aprendizagem para as profissões de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) tem a duração de dois anos.

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

Acesso e carreira

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

Trabalhadores metalúrgicos

Aprendizagem e tirocínio

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

Acesso e carreira

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

Trabalhadores de panificação

Admissão

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

Aprendizagem

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

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

***A)* Técnicos superiores**

Admissão

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

Carreira

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

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

***B)* Técnicos**

Admissão

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

a) Idade não inferior a 18 anos;

b) Experiência profissional adequada.

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

a) Idade não inferior a 18 anos;

b) Habilitações profissionais adequadas.

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

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

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

Carreira

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

2- Constitui requisito da promoção a revisor e tradutor de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

4- Constitui requisito da promoção de 2.ª a 1.ª, a permanência de três anos de bom e efetivo serviço.

5- Constituem requisitos da promoção a monitor de actividades ocupacionais principal e monitor/formador de habilitação e reabilitação principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

6- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

7- Constitui requisito da promoção a monitor de 1.ª a prestação de três anos de bom e efetivo serviço.

8- Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

***C)* Outros trabalhadores**

Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de actividades ocupacionais a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos

Admissão

1- As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas ligeiros e de pesados são as exigidas por lei.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de abastecedor, ajudante de motorista e encarregado a idade mínima de 18 anos.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de ligeiros e de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.ª

Certificado de Aptidão de Motorista

A instituição assegurará aos trabalhadores com a profissão de motorista de pesados o pagamento da formação obrigatória para renovação do CAM e respetivo averbamento à carta de condução, sempre que legalmente exigido para o exercício das funções na instituição.

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico superior de diagnóstico e terapêutica a posse da correspondente licenciatura e cédula profissional.

Carreira

1- A carreira dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

***B)* Técnicos**

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico de diagnóstico e terapêutica a titularidade das habilitações legalmente exigidas e cédula profissional.

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores de uma das profissões mencionadas, desenvolve-se pelas categorias 3.ª, 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito da promoção a 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

***C)* Auxiliares técnicos**

Trabalhadores não detentores de cédula profissional, mas que possuem uma autorização de exercício concedida pelo Ministério da Saúde, sendo as suas categorias a extinguir quando vagarem. Exercem a actividade enquadrada por profissionais legalmente titulados.

Reclassificações

1- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica portadores de licenciatura e cédula profissional foram reclassificados da seguinte forma, nos termos do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012:

– O dietista em técnico dietista;
– O preparador de análises clínicas e o técnico de análises clínicas em técnico de análises clínicas e saúde pública;
– O técnico de audiometria em técnico de audiologia;
– O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;
– O electroencefalogista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;
– O técnico de ortóptica em ortoptista;
– O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;
– O radiografista em técnico de radiologia;
– O radioterapeuta em técnico de radioterapia;
– Os técnicos de reabilitação/fisioterapeutas, técnicos de reabilitação/terapeutas da fala e técnicos de reabilitação/terapeutas ocupacionais detentores de licenciatura e cédula profissional mantêm a actual designação de categoria profissional.

2- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica com licenciatura e cédula profissional, que foram reclassificados nos termos do número anterior, ou das profissões de técnico de anatomia patológica, técnico de medicina nuclear, técnico de saúde ambiental, higienista oral e técnico de prótese dentária terão contado o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de fevereiro de 2009 ou desde a data da conclusão de licenciatura, se posterior a essa data.

3- Os trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica actualmente existentes, que não tenham obtido a licenciatura, mas que prossigam as suas funções ao abrigo de uma autorização de exercício do Ministério

da Saúde, mantém o enquadramento, designação de categorias, conteúdo funcional e em enquadramento de nível remuneratório descritos no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, não podendo, no entanto, verificar-se novas admissões para essas categorias de quem não tenha habilitação correspondente ao 2.º ciclo de estudos superiores, extinguindo-se os respectivos lugares à medida que forem vagando, sendo designados de técnicos da categoria correspondente (sem curso).

Trabalhadores sociais

Admissão

1- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural e técnico superior de educação social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de mediação social a titularidade de licenciatura anterior ao Processo de Bolonha ou do 2.º ciclo de estudos superiores especializados, num caso ou noutro oficialmente reconhecidos, na área das ciências sociais e humanas.

3- Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:

a) 12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalentes;

b) Formação profissional específica.

4- Constituem condições de admissão para a profissão de mediador sociocultural:

a) 9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente;

b) Formação profissional conferente do nível II de qualificação profissional.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social, técnico superior de mediação social de 3.ª a 2.ª, de 2.ª a 1.ª e 1.ª a principal, a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3- Os trabalhadores das extintas categorias de animadores culturais de grau I e os educadores sociais de grau I com licenciatura transitaram para a nova categoria de técnicos superiores de animação sociocultural e técnicos superiores de educação social, nos termos do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, contando o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de fevereiro de 2009, ou desde a data da conclusão da licenciatura, se posterior a essa data.

4- As categorias de animador cultural de grau II e de educador social de grau II passaram a designar-se animador cultural e educador social, extinguindo-se as anteriores designações, nos termos do mesmo CCT.

5- Os respetivos trabalhadores foram ou serão reclassificados em técnicos superiores de animação sociocultural e técnico superior de educação social, a partir da data em que adquiram o grau de licenciatura, ou 2.º ciclo de estudos superiores especializados nos termos do Processo de Bolonha e com efeitos a partir da mesma data.

6- A carreira do trabalhador com a profissão de agente familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

7- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de agente de educação familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social de 2.ª

Outros trabalhadores

Cinema

Admissão

1- As condições de admissão para a profissão de projeccionista são as seguintes:

a) Idade não inferior a 18 anos;

b) Habilitações profissionais adequadas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de bilheteiro a idade mínima de 18 anos.

Encarregados gerais

Admissão

As condições de admissão para a profissão de encarregado geral são as seguintes:

a) Idade não inferior a 21 anos;
b) Habilitações profissionais adequadas.

Enfermeiros

Carreira

A carreira dos trabalhadores com a profissão de enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de enfermeiro, enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço, enfermeiro especialista, enfermeiro-chefe e enfermeiro-supervisor.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:
Arquitecto;
Assistente social;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Contabilista (certificado);
Director de serviços;
Director dos serviços clínicos;
Director técnico (farmácia);
Educador de infância;
Educador de estabelecimento com grau superior;
Enfermeiro;
Enfermeiro-chefe;
Enfermeiro especialista;
Engenheiro técnico agrário;
Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (electromecânica);
Enfermeiro-supervisor;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Gerontólogo;
Higienista oral;
Médico;
Médico especialista;
Ortoptista;
Ortoprotésico;
Professor;
Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de análises clínicas e saúde pública;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;
Técnico de audiologia;
Técnico de cardiopneumologia;
Técnico dietista;
Técnico de farmácia;
Técnico de medicina nuclear;
Técnico de neurofisiologia;

Técnico de prótese dentária;
Técnico de radiologia;
Técnico de radioterapia;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta;
Técnico de saúde ambiental;
Técnico superior de animação sociocultural;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora;
Técnico superior de educação social;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de mediação social;
Veterinário.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:
Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros:
Cardiografista;
Educador de infância;
Electroencefalografista;
Fisioterapeuta;
Pneumografista;
Radiografista;
Radioterapeuta;
Técnico de análises clínicas;
Técnico de audiometria;
Técnico de braille;
Técnico de cardiopneumografia;
Técnico de farmácia (cédula prof. s/licenciatura)
Técnico de locomoção;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de ortóptica de reabilitação;
Técnico ortoprotésico;
Terapeuta da fala;
Terapeuta ocupacional.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:
Caixeiro-encarregado;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado de armazém;
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de refeitório (hotelaria);
Encarregado de sector (serviços gerais);
Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);
Encarregado electricista;
Encarregado fiscal;
Encarregado geral;
Encarregados gerais (serviços gerais);
Encarregado (madeiras);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (rodoviários);
Encarregado (serviços gerais).

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:
Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Animador cultural;
Dietista;
Documentalista;
Educador social;
Educadora de infância com diploma;
Encarregado fiscal;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Enfermeiro sem curso de promoção;
Mediador sociocultural;
Monitor;
Monitor de CAO (actividades ocupacionais);
Monitor/formador de habilitação e reabilitação;
Preparador de análises clínicas;
Professor sem magistério;
Revisor;
Secretário;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de actividades de tempos livres (ATL);
Tradutor.

4.2- Produção:
Desenhador-projectista;
Estereotipador;
Fotógrafo (gráficos);
Impressor (litografia);
Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeiras).

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:
Arquivista;
Caixa;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo;
Operador de computador.

5.2- Comércio:
Caixeiro.

5.3- Produção:
Amassador;
Bate-chapas;
Batedor de ouro em folha;
Bordadeira (tapeçarias);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de tosco ou cofragens;
Compositor manual;
Compositor mecânico (linotipista);
Encadernador;
Encadernador-dourador;
Estofador;

Estucador;
Fogueiro;
Forneiro;
Fotocompositor;
Fundidor-moldador em caixas;
Impressor (*braille*);
Impressor tipográfico;
Marceneiro;
Mecânico de madeiras;
Montador;
Oficial (electricista);
Pedreiro;
Perfurador de fotocomposição;
Pintor;
Pintor de móveis;
Polidor de móveis;
Serrador de serra de fita;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Restaurador de folhas;
Teclista monotipista;
Transportador.

5.4- Outros:
Ajudante de acção directa principal;
Ajudante de farmácia;
Ajudante de feitor;
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Auxiliar de actividades ocupacionais;
Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Cabeleireiro;
Chefe de compras/ecónomo;
Correeiro;
Cozinheiro;
Despenseiro;
Educador de estabelecimento sem grau superior;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;
Enfermeiro (sem curso de promoção);
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Ortopédico;
Parteira (curso de partos);
Pasteleiro;
Prefeito;
Tractorista.

6- Profissionais semiqualificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:
Abastecedor;
Ajudante de acção directa;
Ajudante de acção educativa;

Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência;
Ajudante de motorista;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de acção médica;
Auxiliar de actividades ocupacionais;
Auxiliar em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens;
Auxiliar de laboratório;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícolas);
Caseiro (agrícolas);
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de mesa;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de processamento de texto;
Maqueiro;
Projeccionista;
Sapateiro;
Telefonista;
Tratador ou guardador de gado.

6.2- Produção:
Ajudante de padaria;
Capataz (construção civil);
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Costureiro de encadernação;
Operador de máquinas (encadernação e acabamentos);
Operador manual (encadernação e acabamentos).

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:
Arrumador.
Auxiliar menor;
Contínuo;
Engomador;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-rondista;
Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
Lavadeiro;
Paquete (*);
Porteiro;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

(*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo, não constituindo a idade um elemento de diferenciação de profissão. Deve assim ter o mesmo nível do contínuo.

7.2- Produção:
Servente (construção civil).

A- Praticantes e aprendizes:
Ajudante de electricista;
Aprendiz;
Aspirante;
Estagiário;
Praticante;
Pré-oficial (electricista).

Profissões integráveis em dois níveis

1- Quadros superiores/quadros médios - Técnicos administrativos:
Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão) [(a)].

2.1/3- Quadros médios - Técnicos da produção e outros/encarregados:
Chefe de serviços gerais [(a)].

3/5.2- Encarregados/profissionais qualificados - Comércio:
Caixeiro/chefe de secção.

3/5.3- Encarregados/profissionais qualificados - Produção:
Chefe de equipa/oficial principal (electricistas);
Subencarregado (madeiras) e subencarregado (metalúrgicos).

3/5.4- Encarregados/profissionais qualificados - Outros:
Encarregado do sector de armazém.

5.1/6.1- Profissionais qualificados - Administrativos/profissionais semiqualificados - Administrativos, comércio e outros:
Cobrador;
Recepcionista.

5.4/6.1- Profissionais qualificados - Outros/profissionais semiqualificados - Administrativos, comércio e outros:
Costureira/alfaiate.

5.3/6.2 - Profissionais qualificados - Produção/profissionais semiqualificados - Produção:
Restaurador de folhas.

(*a*) Profissão integrável em dois níveis de qualificação, consoante a dimensão do serviço ou secção chefiada e inerente grau de responsabilidade.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral

Nível I

Director de serviços;
Director de serviços clínicos;
Enfermeiro-supervisor;
Secretário-geral.

Nível II

Assistente social principal;
Chefe de divisão;
Enfermeiro-chefe;
Gerontólogo principal;

Higienista oral principal;
Ortoptista principal;
Ortoprotésico principal;
Psicólogo principal;
Sociólogo principal;
Técnico de análises clínicas e saúde pública principal;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica principal;
Técnico de audiologia principal;
Técnico de cardiopneumologia principal;
Técnico dietista principal (com licenciatura e cédula);
Técnico de farmácia principal;
Técnico de medicina nuclear principal;
Técnico de neurofisiologia principal;
Técnico de prótese dentária principal;
Técnico de radiologia principal;
Técnico de radioterapia principal;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta principal;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala principal;
Técnico de reabilitação terapeuta ocupacional principal;
Técnico de saúde ambiental principal;
Técnico superior de animação sócio-cultural principal;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora principal;
Técnico superior de educação social principal;
Técnico superior de mediação social principal.

Nível III

Assistente social de 1.ª;
Director técnico (FARM).;
Enfermeiro especialista.;
Gerontólogo de 1.ª;
Higienista oral de 1.ª;
Médico especialista.;
Ortoptista de 1.ª;
Ortoprotésico de 1.ª;
Psicólogo de 1.ª;
Sociólogo de 1.ª;
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 1.ª;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 1.ª;
Técnico de audiologia de 1.ª;
Técnico de cardiopneumologia de 1.ª;
Técnico dietista de 1.ª (com licenciatura e cédula);
Técnico de farmácia de 1.ª;
Técnico de medicina nuclear de 1.ª;
Técnico de neurofisiologia de 1.ª;
Técnico de prótese dentária de 1.ª;
Técnico de radiologia de 1.ª;
Técnico de radioterapia de 1.ª;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 1.ª;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 1.ª;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 1.ª;
Técnico de saúde ambiental de 1.ª;
Técnico superior de animação sociocultural de 1.ª;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 1.ª;
Técnico superior de educação social de 1.ª;
Técnico superior de mediação social de 1.ª

Nível IV

Arquitecto;
Assistente social de 2.ª;
Contabilista (certificado);
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Gerontólogo de 2.ª;
Higienista oral de 2.ª;
Médico (clínica geral);
Ortoptista de 2.ª;
Ortoprotésico de 2.ª;
Psicólogo de 2.ª;
Sociólogo de 2.ª;
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 2.ª;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 2.ª;
Técnico de audiologia de 2.ª;
Técnico de cardiopneumologia de 2.ª;
Técnico dietista de 2.ª (com licenciatura e cédula);
Técnico de farmácia de 2.ª;
Técnico de medicina nuclear de 2.ª;
Técnico de neurofisiologia de 2.ª;
Técnico de prótese dentária de 2.ª;
Técnico de radiologia de 2.ª;
Técnico de radioterapia de 2.ª;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 2.ª;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 2.ª;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 2.ª;
Técnico de saúde ambiental de 2.ª;
Técnico superior de animação sociocultural de 2.ª;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.ª;
Técnico superior de educação social de 2.ª;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de mediação social de 2.ª;
Veterinário.

Nível V

Assistente social de 3.ª;
Enfermeiro;
Gerontólogo de 3.ª;
Higienista oral de 31.ª;
Ortoptista de 3.ª;
Ortoprotésico de 3.ª;
Psicólogo de 3.ª;
Sociólogo de 3.ª;
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 3.ª;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 3.ª;
Técnico de audiologia de 3.ª;
Técnico de cardiopneumologia de 3.ª;
Técnico dietista de 3.ª (com licenciatura e cédula);

Técnico de farmácia de 3.ª;
Técnico de medicina nuclear de 3.ª;
Técnico de neurofisiologia de 3.ª;
Técnico de prótese dentária de 3.ª;
Técnico de radiologia de 3.ª;
Técnico de radioterapia de 3.ª;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 3.ª;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 3.ª;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 3.ª;
Técnico de saúde ambiental de 3.ª;
Técnico superior de animação sociocultural de 3.ª;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 3.ª;
Técnico superior de educação social de 3.ª;
Técnico superior de mediação social de 3.ª;

Nível VI

Nível VII

Cardiografista principal;
Chefe de departamento;
Chefe de escritório;
Chefe de secção (ADM);
Chefe de serviços;
Dietista principal;
Electroencefalografista principal;
Engenheiro técnico agrário;
Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (electromecânico);
Fisioterapeuta principal;
Pneumografista principal;
Preparador de análises clínicas principal;
Radiografista principal.;
Radioterapeuta principal;
Técnico de análises clínicas principal;
Técnico de audiometria principal;
Técnico de cardiopneumografia principal;
Técnico de locomoção principal;
Técnico de neurofisiografia principal;
Técnico ortoprotésico principal;
Técnico de ortóptica principal;
Terapeuta da fala principal;
Terapeuta ocupacional principal;
Tesoureiro.

Nível VIII

Agente de educação familiar de 1.ª;
Ajudante técnico de farmácia (residual);
Cardiografista de 1.ª;
Chefe dos serviços gerais;
Desenhador projectista;
Dietista de 1.ª;
Educador social de 1.ª;
Electroencefalografista de 1.ª;
Encarregado geral;
Fisioterapeuta de 1.ª;
Guarda-livros;

Pneumografista de 1.ª;
Preparador de análises clínicas de 1.ª;
Radiografista de 1.ª;
Radioterapeuta de 1.ª;
Técnico de actividades de tempos livres;
Técnico de análises clínicas de 1.ª;
Técnico de audiometria de 1.ª;
Técnico de cardiopneumografia de 1.ª;
Técnico de locomoção de 1.ª;
Técnico de neurofisiografia de 1.ª;
Técnico ortoprotésico de 1.ª;
Técnico de ortóptica de 1.ª;
Terapeuta da fala de 1.ª;
Terapeuta ocupacional de 1.ª;

Nível IX

Agente de educação familiar de 2.ª;
Animador cultural;
Caixeiro-encarregado;
Cardiografista de 2.ª;
Cozinheiro-chefe;
Dietista de 2.ª;
Educador social de 2.ª;
Electroencefalografista de 2.ª;
Encarregado (EL);
Encarregado (MAD);
Encarregado (MET);
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de armazém;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Fisioterapeuta de 2.ª;
Mediador sociocultural;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação principal;
Monitor principal;
Pneumografista de 2.ª;
Preparador de análises clínicas de 2.ª;
Radiografista de 2.ª;
Radioterapeuta de 2.ª;
Técnico de análises clínicas de 2.ª;
Técnico de audiometria de 2.ª;
Técnico auxiliar de serviço social de 1.ª;
Técnico de cardiopneumografia de 2.ª;
Técnico de locomoção de 2.ª;
Técnico de neurofisiografia de 2.ª;
Terapeuta da fala de 2.ª;
Terapeuta ocupacional de 2.ª;
Técnico ortoprotésico de 2.ª;
Técnico de ortóptica de 2.ª;

Nível X

Ajudante de acção direta principal;
Caixeiro chefe de secção;
Cinzelador de metais não preciosos de 1.ª;
Chefe de equipa/oficial principal (EL);

Documentalista;
Dourador de ouro fino de 1.ª;
Ebanista de 1.ª;
Encarregado fiscal;
Encarregado de sector de armazém;
Encarregado geral de serviços gerais;
Entalhador de 1.ª;
Escriturário principal/ subchefe de secção;
Esteriotipador principal;
Fotógrafo de 1.ª;
Impressor (litografia) de1.ª;
Monitor de 1.ª;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 1.ª;
Monitor de CAO principal;
Pintor-decorador de 1.ª;
Pintor de lisos (madeira) de 1.ª;
Revisor principal;
Secretário;
Subencarregado (MAD);
Subencarregado (MET);
Técnico auxiliar de serviço social de 2.ª;
Técnico de *braille*;
Técnico de reabilitação;
Tradutor principal.

Nível XI

Ajudante de farmácia do 3.º ano (residual);
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Chefe de compras/ecónomo;
Cozinheiro de 1.ª;
Dourador de ouro fino de 2.ª;
Ebanista de 2.ª;
Encarregado de serviços gerais;
Encarregado de refeitório;
Enfermeiro sem curso de promoção;
Entalhador de 2.ª;
Escriturário de 1.ª;
Estereotipador de 1.ª;
Fotógrafo de 2.ª;
Impressor (litografia) de 2.ª;
Monitor de 2.ª;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 2.ª;
Monitor de CAO de 1.ª;
Motorista de pesados de 1.ª;
Ortopédico;
Parteira;
Pintor-decorador de 2.ª;
Pintor de lisos (madeira) de 2.ª;
Revisor de 1.ª;
Técnicos auxiliares de diagnóstico e terapêutica com autorização de exercício;
Tradutor de 1.ª;

Nível XII

Ajudante de acção directa de 1.ª;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.ª;

Ajudante de farmácia do 2.º ano (residual);
Ajudante de feitor;
Arquivista;
Auxiliar de actividades ocupacionais com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;
Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Bate-chapas de 1.ª;
Batedor de ouro em folha de 1.ª;
Bordadeira (tapeçarias) de 1.ª;
Cabeleireiro;
Caixa;
Caixeiro de 1.ª;
Canalizador (picheleiro) de 1.ª;
Carpinteiro de 1.ª;
Carpinteiro de limpos de 1.ª;
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª;
Compositor manual de 1.ª;
Compositor mecânico (linotipista) de 1.ª;
Cozinheiro de 2.ª;
Despenseiro;
Dourador de ouro fino de 3.ª;
Electricista (oficial) de 1.ª;
Encadernador de 1.ª;
Encadernador-dourador de 1.ª;
Encarregado (ROD);
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de sector (serviços gerais);
Escriturário de 2.ª;
Estofador de 1.ª;
Estucador de 1.ª;
Fiel de armazém de 1.ª;
Fogueiro de 1.ª;
Fotocompositor de 1.ª;
Fotógrafo de 3.ª;
Fundidor-moldador em caixas de 1.ª;
Impressor (litografia) de 3.ª;
Impressor (braille);
Impressor tipográfico de 1.ª;
Marceneiro de 1.ª;
Mecânico de madeiras de 1.ª;
Monitor de CAO de 2.ª;
Montador de 1.ª;
Motorista de pesados de 2.ª;
Operador de computador de 1.ª;
Pasteleiro de 1.ª;
Pedreiro/trolha de 1.ª;
Perfurador de fotocomposição de 1.ª;
Pintor de 1.ª;
Pintor-decorador de 3.ª;
Pintor de lisos (madeira) de 3.ª;
Pintor de móveis de 1.ª;
Polidor de móveis de 1.ª;
Revisor de 2.ª;
Serrador de serra de fita de 1.ª;
Serralheiro civil de 1.ª;

Serralheiro mecânico de 1.ª;
Teclista monotipista de 1.ª;
Tradutor de 2.ª;
Transportador de 1.ª;

Nível XIII

Ajudante de acção directa de 2.ª;
Ajudante de acção educativa de 1.ª;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.ª;
Ajudante de farmácia do 1.º ano;
Amassador;
Auxiliar de ação médica de 1.ª;
Auxiliar de actividades ocupacionais com cinco anos de bom e efectivo serviço;
Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço;
Bate-chapas de 2.ª;
Batedor de ouro em folha de 2.ª;
Bordadeira (tapeçarias) de 2.ª;
Caixeiro de 2.ª;
Canalizador (picheleiro) de 2.ª;
Carpinteiro de 2.ª;
Carpinteiro de limpos de 2.ª;
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª;
Cobrador;
Compositor manual de 2.ª;
Compositor mecânico (linotipista) de 2.ª;
Cozinheiro de 3.ª;
Electricista (oficial) de 2.ª;
Encadernador de 2.ª;
Encadernador-dourador de 2.ª;
Escriturário de 3.ª;
Estofador de 2.ª;
Estucador de 2.ª;
Fiel de armazém de 2.ª;
Fogueiro de 2.ª;
Forneiro;
Fotocompositor de 2.ª;
Fundidor-moldador em caixas de 2.ª;
Impressor tipográfico de 2.ª;
Marceneiro de 2.ª;
Mecânico de madeiras de 2.ª;
Montador de 2.ª;
Motorista de ligeiros de 1.ª;
Operador de computadores de 2.ª;
Operador de máquinas auxiliares principal;
Pasteleiro de 2.ª;
Pedreiro/trolha de 2.ª;
Perfurador de fotocomposição de 2.ª;
Pintor de 2.ª;
Pintor de móveis de 2.ª;
Polidor de móveis de 2.ª;
Serrador de serra de fita de 2.ª;
Serralheiro civil de 2.ª;
Serralheiro mecânico de 2.ª;
Teclista monotipista de 2.ª;
Tractorista;
Transportador de 2.ª;

Nível XIV

Ajudante de acção directa de 3.ª;
Ajudante de acção educativa de 2.ª;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.ª;
Auxiliar de ação médica de 2.ª;
Auxiliar de actividades ocupacionais;
Auxiliar de educação;
Auxiliar em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens;
Bate-chapas de 3.ª;
Bordadeira (tapeçarias) de 3.ª;
Caixa de balcão;
Caixeiro de 3.ª;
Canalizador (picheleiro) de 3.ª;
Capataz (CC);
Carpinteiro de 3.ª;
Carpinteiro de limpos de 3.ª;
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.ª
Compositor manual de 3.ª;
Compositor mecânico (linotipista) de 3.ª;
Costureiro de encadernação de 1.ª;
Operador de processamento de texto principal;
Electricista (oficial) de 3.ª;
Empregado de armazém;
Encadernador de 3.ª;
Encadernador-dourador de 3.ª;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;
Estagiário do 2.º ano (ADM);
Estofador de 3.ª;
Estucador de 3.ª;
Fogueiro de 3.ª;
Fundidor-moldador em caixas de 3.ª;
Impressor tipográfico de 3.ª;
Marceneiro de 3.ª;
Montador de 3.ª;
Motorista de ligeiros de 2.ª;
Operador de máquinas agrícolas;
Operador de máquinas auxiliares de 1.ª;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.ª;
Operador manual de 1.ª;
Pasteleiro de 3.ª;
Pedreiro/trolha de 3.ª;
Pintor de 3.ª;
Pintor de móveis de 3.ª;
Polidor de móveis de 3.ª;
Projeccionista;
Recepcionista principal;
Restaurador de folhas de 1.ª;
Serrador de serra de fita de 3.ª;
Serralheiro civil de 3.ª;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Teclista monotipista de 3.ª;
Telefonista principal;
Transportador de 3.ª;
Tratador ou guardador de gado.

Nível XV

Ajudante de acção educativa de 3.ª;
Ajudante de cozinheiro com mais de 5 anos de bom e efectivo serviço;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.ª;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de acção médica de 3.ª;
Capataz;
Costureira/alfaiate;
Costureiro de encadernação de 2.ª;
Operador de processamento de texto de 1.ª;
Empregado de balcão com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço;
Empregado de mesa com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço;
Empregado de refeitório com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço;
Estagiário do 1.º ano (ADM);
Operador de computador estagiário;
Operador de máquinas auxiliares de 2.ª;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.ª;
Operador manual de 2.ª;
Pré-oficial do 2.º ano (EL);
Recepcionista de 1.ª;
Restaurador de folhas de 2.ª;
Sapateiro;
Telefonista de 1.ª;

Nível XVI

Abastecedor;
Ajudante de cozinheiro até cinco anos;
Ajudante de motorista;
Ajudante de padaria;
Auxiliar de acção médica de 3.ª;
Auxiliar de laboratório;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caseiro;
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Contínuo de 1.ª;
Costureiro de encadernação de 3.ª;
Empregado de balcão até cinco anos;
Empregado de mesa até cinco anos;
Empregado de refeitório até cinco anos;
Estagiário de operador de máquinas auxiliares;
Guarda ou guarda-rondista de 1.ª;
Maqueiro;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.ª;
Operador manual de 3.ª;
Operador de processamento de texto de 2.ª;
Porteiro de 1.ª;
Pré-oficial do 1.º ano (EL);
Recepcionista de 2.ª;
Restaurador de folhas de 3.ª;
Telefonista de 2.ª;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) com 11 anos de bom e efetivo serviço.

Nível XVII

Ajudante do 2.º ano (EL);
Arrumador;
Contínuo de 2.ª;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Engomador;
Estagiário de recepcionista;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-rondista de 2.ª;
Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
Jardineiro;
Lavadeiro;
Porteiro de 2.ª
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço.

Nível XVIII

Ajudante do 1.º ano (EL);
Ama;
Estagiário do 3.º e 4.º anos (HOT);
Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF);
Servente (CC);
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) até cinco anos de serviço.

Nível XIX

Estagiário (LAV e ROUP);
Estagiário do 1.º e 2.º anos (HOT);
Praticante do 1.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
Praticante do 1.º e 2.º anos (GRAF).

Nível XX

Aprendiz do 2.º ano (CC, EL, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);
Aprendiz do 2.º e 3.º anos (GRAF);
Auxiliar menor;
Paquete de 17 anos.

Nível XXI

Aprendiz do 1.º ano (CC, EL, GRAF, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);
Paquete de 16 anos.

Notas:

1- Os trabalhadores com a categoria de ajudante de acção directa, que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos níveis respectivos da tabela A do anexo V, acrescida de 8,1 %.

2- Os trabalhadores com as categorias de ajudante de acção educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, ajudante de ocupação e auxiliar de ação médica, que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos níveis respectivos da tabela A do anexo V, acrescida de 5,3 %.

3- Os trabalhadores que, à data daa entrada em vigor do acordo de revisão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2021, detinham uma das categorias integrantes das carreiras de ajudante de acção directa e de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, mantiveram a respetiva categoria, mas foram enquadrados no nível remuneratório previsto no referido acordo de revisão, mantendo a contagem de tempo de serviço para efeitos da promoção subsequente.

4- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do mesmo acordo de revisão, estavam classificados em prefeitos, foram reclassificados por esse acordo em auxiliares de estabelecimento de acolhimento residencial para crianças e jovens, mantendo o nível remuneratório de nível XIV da tabela A.

5- A instituição assegurará o pagamento do certificado de registo criminal relativamente aos trabalhadores legalmente obrigados a apresentá-lo para o exercício das respetivas funções na instituição.

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(A partir de 1 de janeiro de 2025)

Tabela A

Níveis	Valores em euros
1	1 387,00
2	1 299,00
3	1 229,00
4	1 176,00
5	1 150,00
6	1 045,00
7	995,00
8	967,00
9	938,00
10	932,00
11	922,00
12	912,00
13	902,00
14	892,00
15	882,00
16	878,00
17	874,00
18	870,00

Tabelas B

1- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado com licenciatura:

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	3 180,00
II	De 23 a 25	2 520,00
III	De 20 a 22	2 165,00
IV	De 16 a 19	2 049,00
V	De 13 a 15	1 987,00
VI	De 9 a 12	1 833,00
VII	De 4 a 8	1 584,00
VIII	De 0 a 3	1 150,00

2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado com bacharelato:

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	2 629,00
II	De 23 a 25	2 430,00
III	De 20 a 22	2 049,00
IV	De 16 a 19	1 981,00
V	De 13 a 15	1 833,00
VI	De 9 a 12	1 584,00
VII	De 4 a 8	1 466,00
VIII	De 0 a 3	1 150,00

4- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico profissionalizados:

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	2 688,00
II	De 23 a 25	2 053,00
III	De 20 a 22	1 933,00
IV	De 16 a 19	1 764,00
V	De 13 a 15	1 589,00
VI	De 9 a 12	1 508,00
VII	De 4 a 8	1 241,00
VIII	De 0 a 3	1 150,00

Notas:

1) A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível III da tabela B-4, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2025.

2) Foi suspensa a contagem de tempo de serviço dos educadores e professores a que se referem as tabelas B-1, B-2, e B-4 da presente convenção, e as extintas tabelas B-3, B-5 e B-6 de anteriores convenções coletivas de trabalho, para efeitos de progressão na carreira, durante o período de dois anos a contar da data da entrada em vigor do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2016.

Tal suspensão não foi aplicável aos trabalhadores docentes abrangidos pelas tabelas B-1, B-2, B-4 e B-5, durante a permanência no então nível IX - menos de um ano de serviço.

3) Os montantes retributivos constantes da tabela B-4 e da extinta tabela B-5 são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no exercício efetivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto no número 1 quando cessarem funções dessa natureza.

4) Salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direção ou coordenação técnica ou de direção pedagógica terá direito a receber, pelo exercício de tais funções, uma remuneração complementar determinada nos termos seguintes:

– Direção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social até 50 utentes - 105,00 euros;
– Direção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social com mais de 50 utentes - 125,00 euros;
– Direção ou coordenação técnica de duas respostas sociais até 50 utentes - 145,00 euros;
– Direção ou coordenação técnica de duas respostas sociais, sendo uma até 50 utente refeição e outra com mais de 50 utentes - 165,00 euros;
– Direção ou coordenação técnica de duas respostas sociais com mais de 50 utentes - 185,00 euros;
– Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas - 105,00 euros;
– Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas - 125,00 euros;
– Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas, em acumulação com a direção ou coordenação técnica de outra resposta social - 145,00 euros;
– Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas, em acumulação com a direção ou coordenação técnica de outra resposta social - 165,00 euros;
– Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas - 165,00 euros;
– Direção técnica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas, em acumulação com a direção ou coordenação técnica de outra resposta social - 185,00 euros.

Tratando-se de uma resposta ou serviço que se não enquadre nos critérios quantitativos referidos, mas cuja complexidade justifique a existência de direção técnica, a mesma será igualmente objeto de uma remuneração complementar, que, salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, é fixada no valor de 125,00 euros.

5- Cessando o exercício de funções de direção ou coordenação técnica, bem como as de direção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

6- As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI do anexo IV são as resultantes da aplicação do disposto no artigo 275.º do Código do Trabalho, correspondendo a 564,00 euros em 2022.

7- O presente CCT substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* 1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2024.

8- (Disposição transitória) Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-3 do anexo V do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2019, com as alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15

de novembro de 2021, os mesmos mantêm a remuneração fixada no acordo de revisão publicado no referido *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2021, que beneficiará dos acréscimos remuneratórios resultantes da percentagem de atualização que vier a ser estabelecido para os restantes docentes; e, relativamente aos docentes que se encontrem posicionados em níveos remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo das respetivas carreiras, é-lhes garantida a progressão da carreira até atingirem esse nível, de acordo com o previsto no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2019.

9- (Disposição transitória) - Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificadas na tabela B-6 do anexo V do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 12 de maio de 2023, é-lhes aplicado o regime transitório definido nas seguintes alíneas:

a) Os docentes que estavam classificados na tabela B-6 mantêm a remuneração atual, acrescida da percentagem de atualização que venha a ser estabelecida para os restantes docentes nos correspondentes níveis;

b) Os docentes classificados na tabela B-6 e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo da carreira, é-lhes garantida a progressão na mesma, até atingirem este nível.

10- Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na extinta tabela B-5 do anexo V do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2022, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2024, é-lhes aplicável o regime transitório definido nas seguintes alíneas:

a) Os docentes que estavam classificados na tabela B-5 mantêm a remuneração actual, acrescida da percentagem de atualização que vier a ser estabelecida para os restantes docentes nos correspondentes níveis;

b) Aos docentes classificados na extinta tabela B-5 e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo da carreira é garantida a progressão na mesma carreira, até atingirem esse nível, sem prejuízo do disposto na nota 1 do anexo V supra.

Porto, 26 de junho de 2025.

Mandatários com poderes para o ato:

Pela CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.
Maria José Miranda Menezes, na qualidade de mandatária.
Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

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 dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

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 dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Paula Cristina Castro, mandatária 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 da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Manuel da Silva Braga, mandatário com poderes para o ato.

Depositado a 4 de agosto de 2025, a fl. 112 do livro n.º 13, com o n.º 222/2025, 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 Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global

(Revisão global do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2022.)

CAPÍTULO I

(Área, âmbito e vigência)

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT (contrato coletivo de trabalho) obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela APEC - Associação Portuguesa de Escolas de Condução e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço e todas as escolas que se dediquem à atividade de ensino de condução automóvel, em toda a área nacional, nas categorias previstas neste CCT e representados pela associação sindical outorgante.

2- O âmbito profissional é o constante do anexo II.

3- O presente CCT abrangerá cerca de noventa e dois empregadores e cerca de quinhentos e vinte trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, contados a partir das respectivas datas de entrada em vigor.

3- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito, por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de revisão, que no futuro terá de ter lugar até 30 de outubro de cada ano.

4- A parte destinatária da denúncia deve responder no decurso dos 30 (trinta) dias imediatos, contados a partir da recepção daquela.

5- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 (quinze) dias a contar da data da recepção da resposta à proposta de alteração.

6- O presente CCT vigorará a partir de 1 de janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

(Admissão e carreira profissional)

Cláusula 3.ª

(Condições de admissão)

Só poderão ser admitidos ao serviço os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

Instrutores de condução automóvel - As habilitações exigidas por lei.

Trabalhadores de escritório:

1- As habilitações do 9.º ano de escolaridade obrigatória ou equivalente neste caso, tendo preferência os que possuem cursos adequados, formação profissional acelerada ou de centros de aperfeiçoamento profissional dos sindicatos ou trabalhadores sócios dos sindicatos ou trabalhadores de escritório.

2- Os trabalhadores que já exerçam a profissão e que disso possam fazer prova serão dispensados dos requisitos estabelecidos no número anterior.

3- A idade mínima de admissão será de 16 anos, excepto:

– Trabalhadores cobradores - Idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas da 6.ª classe ou equivalente;

– Trabalhadores de serviços auxiliares de escritório - As habilitações exigidas por lei e as seguintes idades mínimas de admissão:

– Porteiro - 18 anos;

– Guarda - 18 anos;

– No que se refere às habilitações mínimas exigidas neste grupo, a sua aplicação não será obrigatória para os estabelecimentos da empresa situados num raio superior a 10 km das escolas que habilitem com os cursos referidos.

Cláusula 4.ª

(Período experimental)

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 45 (quarenta e cinco) dias para a generalidade dos trabalhadores ou, se a empresa tiver 10 ou menos trabalhadores, 75 (setenta e cinco) dias;

b) O período definido na alínea anterior não se aplica aos trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade (grupos 0, 1, 2 e 3 do anexo II), aos quais se aplica um período experimental de 120 (cento e vinte) dias.

3- A antiguidade do trabalhador é considerada a partir da data da admissão provisória, caso a mesma se torne definitiva.

4- Salvo acordo expresso, por escrito, em contrário, quando qualquer trabalhador for transferido de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada ou tenha administradores comuns, ou ainda em resultado da fusão ou absorção de empresas, contar-se-á, para todos os efeitos, a data de admissão na primeira, mantendo o trabalhador o direito a todas as regalias anteriores.

5- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admite ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido por escrito melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o seu contrato em virtude daquela proposta.

Cláusula 5.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária entende-se sempre feita por contrato a termo e desde que esta circunstância e o nome do trabalhador a substituir constem de documento escrito.

2- O trabalhador admitido nos termos do número 1 desta cláusula tem direito às partes proporcionais do subsídio de Natal e do período de férias e respectivo subsídio.

3- No caso de o trabalhador admitido nestas circunstâncias continuar ao serviço no termo do contrato ou período de prorrogação e tendo-se já verificado o regresso do trabalhador substituído, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, no caso do termo certo, ou passados 15 (quinze) dias sobre o regresso do trabalhador substituído, no caso do contrato a termo incerto.

4- O trabalhador admitido nas condições previstas no número 1 pode rescindir o contrato mediante aviso prévio de 7 (sete) dias.

Cláusula 6.ª

(Quadros de pessoal)

A empresa obriga-se a organizar, nos termos legais, o quadro do seu pessoal.

Cláusula 7.ª

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados, de harmonia com as funções, em conformidade com as categorias constantes do anexo I.

2- É vedado à empresa atribuir aos trabalhadores categorias diferentes das previstas neste CCT, salvo se daí resultar benefício para o trabalhador. Em todos os documentos que haja de elaborar por força dos preceitos regulamentares das relações de trabalho, deve a empresa usar sempre a mesma designação na classificação profissional.

3- Quando um trabalhador exercer funções correspondentes a várias categorias profissionais, manterá a que corresponde às funções de nível mais alto, com a correspondente remuneração.

4- Para o preenchimento de lugares de chefia têm direito de preferência os trabalhadores da empresa que desempenham funções no sector onde a vaga ocorrer.

Cláusula 8.ª

(Regulamentação do quadro de densidades)

1- As dotações mínimas a observar em cada estabelecimento para as categorias de oficial, escriturário e equivalente são:

Número de oficiais ou equivalentes

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	-	1	1	2	2	3	3	4	4	5
2.ª classe	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5

2- Haverá um chefe de secção por cada secção diferenciada dos escriturários com um mínimo de seis trabalhadores de escritório, quer sejam escriturários, estagiários ou telefonistas.

3- O número de estagiários para escriturário não poderá exceder 50 % do número de escriturários, salvo no caso de haver um único escriturário, em que poderá haver um estagiário.

Cláusula 9.ª

(Formação e acesso profissional)

1- A formação profissional deve ser entendida como um processo global e permanente, pelo qual os trabalhadores adquirem e desenvolvem competências e atitudes, cuja síntese e integração possibilitam a adopção dos comportamentos adequados ao desenvolvimento profissional.

2- As entidades patronais promoverão as actividades de formação profissional de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço, podendo para tal recorrer a entidades formadoras externas devidamente credenciadas.

3- A formação profissional organiza-se em cursos ou acções correspondentes a perfis de formação e estruturados em programas de formação, devendo ser ministrada em locais adequados e por formadores preparados para exercer a função.

4- A formação profissional pode revestir modalidades diferenciadas, tais como a iniciação, qualificação, aperfeiçoamento, reconversão e especialização.

5- Os trabalhadores que frequentem acções de formação são equiparados a trabalhadores estudantes, nomeadamente no tocante às disposições consagradas na Lei n.º 26/1981, de 21 de agosto, salvo se outro regime mais favorável lhes for aplicável.

6- As entidades patronais devem assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelas empresas.

7- A formação profissional é objecto de certificação nos termos da lei em vigor.

8- Os encargos com as actividades de formação profissional são da responsabilidade das entidades patronais, sem prejuízo dos apoios financeiros e incentivos que possam obter para a prossecução dessas actividades.

Cláusula 10.ª

(Regime de promoções e acesso obrigatório)

1- Constitui promoção ou acesso a passagem a de um trabalhador a categoria ou escalão e a classe ou grau dentro da mesma categoria ou ainda a mudança para funções de natureza efectiva e permanente diferente a que corresponda um escalão de retribuição mais elevado, sem prejuízo do disposto na cláusula 7.ª

2- Terão acesso à categoria ou classe imediata os trabalhadores que completem os seguintes períodos de permanência:

a) Os paquetes que não possuam as habilitações literárias mínimas exigidas para os profissionais de escritório terão acesso obrigatório a contínuo logo que completem 18 anos de idade;

b) Os estagiários passarão a escriturários de 2.ª classe ao fim de um período máximo de três anos de estágio ou 21 anos de idade;

c) Os escriturários de 2.ª classe ascenderão à classe superior ao fim de três anos.

Cláusula 11.ª

(Certificados)

1- Ao cessar o contrato de trabalho, a empresa deve passar ao trabalhador um certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo quando expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 12.ª

(Relações nominais e quadros de pessoal)

1- A entidade patronal deverá elaborar e enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego os quadros de pessoal, de acordo com a legislação em vigor, e remeter um exemplar aos sindicatos representativos dos trabalhadores de 1 de abril a 31 de maio de cada ano.

2- Logo após o envio, a entidade patronal afixará, durante o prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia das relações referidas no número 1 desta cláusula.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.ª

(Deveres da empresa)

São deveres da empresa:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Passar certificados de comportamento e competência profissional aos seus trabalhadores, quando por estes solicitados;

c) Nos termos e dentro dos limites legais, facilitar a missão dos trabalhadores que façam parte das comissões de trabalhadores, sindicais ou intersindicais, e prestar-lhes todos os esclarecimentos por estes solicitados;

d) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente CCT;

f) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

g) Segurar todos os trabalhadores de modo que, em caso de acidente ou doença profissional, sejam garantidas todas as condições pecuniárias como se estivessem efectivamente ao serviço. O seguro nos termos da lei abrange o trabalhador durante o período de trabalho e nas deslocações de ida e regresso do trabalho;

h) Proporcionar, dentro do possível, aos trabalhadores a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissional e facilitar horário aos trabalhadores-estudantes;

i) Dispensar os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e funções em organismos do Estado, Previdência ou outros a ela inerentes;

j) Facilitar todo o tempo necessário aos trabalhadores que desempenhem serviço como bombeiros voluntários, em caso de emergência;

k) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos a categoria profissional e acessos, salários auferidos, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas, castigos aplicados e louvores atribuídos;

l) Garantir aos trabalhadores de horário móvel transporte de e para o local de trabalho sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam na situação de deslocados nos termos do presente CCT;

m) Garantir aos trabalhadores de horário fixo, que por motivos imperiosos de serviço sejam forçados a iniciar ou terminar o serviço fora do seu horário de trabalho normal, meio de transporte de e para o local de trabalho, sempre que o serviço se inicie ou termine fora dos horários normais dos transportes públicos, salvo os casos em que os trabalhadores estejam deslocados nos termos do presente CCT;

n) Assinar, na semana imediatamente posterior àquela a que disserem respeito, os resumos semanais dos livretes de horário de trabalho, sob a pena de se presumir efectuado o trabalho extraordinário nele registado (ver anexo III);

o) Adquirir o livrete de trabalho referido no anexo III no sindicato que no distrito do local de trabalho representa o trabalhador ou a respectiva categoria profissional, com a indicação do tipo de horário de trabalho e do respectivo descanso semanal;

Cláusula 14.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:

a) Observar um comportamento correcto no trato com os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho a qualquer nível de hierarquia e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

c) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhes esteja confiado dentro do exercício da sua actividade profissional, de acordo com o presente CCT;

d) Acompanhar com interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;

e) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus subordinados;

f) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;

g) Quando colocados em funções de chefia ou direcção, observar o comportamento correcto com os outros trabalhadores que lhe estejam hierarquicamente subordinados e, sendo caso disso, informar dos seus méritos e qualidades profissionais com independência e isenção;

h) Prestar pontualmente contas das importâncias de cuja cobrança forem incumbidos ou que estejam confiadas à sua guarda;

i) Participar por escrito, pontualmente, os acidentes ocorridos em serviço. Prestar os esclarecimentos necessários para a descrição detalhada do acidente;

j) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;

l) Cumprir todas as demais obrigações emergentes deste contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrárias às disposições do presente CCT e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 15.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou benefícios das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Diminuir a retribuição do trabalhador ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte diminuição de retribuição e demais regalias, salvo nos termos da lei;

d) Exigir ao trabalhador, serviços que não sejam os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, salvo nos casos previstos neste CCT e na lei;

e) Em caso algum baixar unilateralmente a categoria do trabalhador, excepto nos casos previstos neste CCT e na lei;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no presente CCT;

h) Despedir o trabalhador em violação das disposições legais vigentes;

i) Coartar o exercício de funções sindicais por parte dos trabalhadores, dentro dos limites deste CCT e da lei;

j) Modificar o horário de trabalho dos trabalhadores de diurno para nocturno ou vice-versa, de fixo para móvel ou vice-versa e de horário normal para regime de turnos ou vice-versa, ou alterar o local de trabalho, sem o acordo escrito do trabalhador;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com máquinas ou viaturas que não possuam comprovadas condições de segurança ou não estejam devidamente legalizadas ou documentadas e daí possam resultar sanções legais para os trabalhadores;

l) Efectuar sem o consentimento escrito do trabalhador qualquer desconto no seu vencimento, nomeadamente por danos causados por acidente ou avaria nas viaturas ou máquinas com que trabalha, salvo quando tais descontos forem legal ou judicialmente estabelecidos;

m) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores;

n) Ter ao seu serviço trabalhadores em regime de comissão de serviço, tempo parcial ou sub-contratados, salvo acordo da comissão paritária prevista neste CCT;

o) A criação de novas classes ou categorias profissionais sem o acordo do sindicato ou da comissão paritária.

2- A violação das garantias previstas no número 1 desta cláusula será sancionada, nos termos da lei.

Cláusula 16.ª

(Direito à greve e proibição do *lock-out*)

Em conformidade e perante a imperatividade do preceituado na Constituição da República Portuguesa e na lei:

a) É assegurado aos trabalhadores e às suas organizações de classe o direito de preparar, organizar e desenvolver processos de greve;

b) É proibido às empresas quaisquer formas de *lock-out*.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 17.ª

(Local de trabalho)

1- Considera-se local de trabalho aquele para onde o trabalhador foi contratado.

2- O local de trabalho pode ser alterado para outro que não diste mais de 2 km da residência permanente do trabalhador.

3- A empresa pode ainda alterar o local de trabalho, dentro da mesma localidade, quando do encerramento ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

Cláusula 18.ª

(Tranferência de local de trabalho)

A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que este dê o seu acordo por escrito, em documento donde constem as condições ou termos dessa transferência.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 19.ª

(Período normal de trabalho)

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e termo do período de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- O número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar denomina-se período normal de trabalho.

3- O período normal de trabalho para todos os instrutores é de trinta e nove horas semanais e de trinta e sete horas e meia para os trabalhadores administrativos, sem prejuízo de outros de menor duração em vigor.

4- Nas escolas do ensino de condução automóvel só podem ser praticados horários fixos, em conformidade com os mapas do número 13 desta cláusula.

5- Exceptuam-se os trabalhadores que exerçam cargos de direcção ou de confiança, os quais poderão ser isentos de horário de trabalho, mediante requerimento da empresa e desde que aqueles trabalhadores dêem o seu acordo expresso a tal isenção; o requerimento, a enviar ao Ministério para a Qualificação e Emprego, será obrigatoriamente acompanhado do parecer da comissão paritária prevista neste CCT.

6- O controlo do exacto cumprimento do horário será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este acordo e não isentos de horário.

7- O período normal de trabalho é distribuído por 6 (seis) dias:

a) Para os instrutores de condução automóvel, de 2.ª a 6.ª feira das 7h00 às 21h30 e ao sábado das 7h00 às 12h00, de harmonia com os referidos mapas;

b) Para os restantes trabalhadores, de 2.ª a sábado das 8h30 às 21h00, de harmonia também com os referidos mapas.

8- Fora dos períodos estabelecidos na alínea *a)* do número anterior não podem ser dadas lições de condução automóvel.

9- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo; os trabalhadores terão direito a, pelos menos, uma hora livre entre as 10h00 e as 14h00 ou entre as 18h00 e as 21h00 para as suas refeições, excepto naqueles casos em que a natureza do serviço ou o interesse dos trabalhadores requeiram outro regime, e este tenha obtido concordância da empresa, bem como da comissão paritária prevista neste CCT ou dos próprios interessados.

10- Exceptuam-se do disposto no número anterior os trabalhadores que prestam serviço em regime de horários seguidos, os quais terão direito a um intervalo de meia hora, sempre que possível, no momento mais apropriado às possibilidades do serviço; neste tipo de horário haverá um máximo de sete horas de trabalho por dia.

11- O intervalo entre dois dias de trabalho não poderá ser inferior a doze horas.

12- As horas de início e termo do trabalho diário só podem ser alteradas mediante acordo escrito do trabalhador ou por deliberação da comissão paritária prevista neste CCT.

13- A actual distribuição do período normal de trabalho é feita da seguinte forma:

a) Instrutores de condução automóvel:

	1.ª Semana						2.ª Semana					
Horas	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.
7h00 (...) 12h00 (...) 14h50	A	A	A	A	A	A	B	B	B	B	B	B
14h50 (...) 21h30	B	B	B	B	B		A	A	A	A	A	

A - Um instrutor.
B - Outro instrutor.

b) Instrutores de ensino teórico e técnico:

Horas	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.
8h30 (...) 16h00	C	C	C	C	C	D
16h00 (...) 21h00	D	D	D	D	D	D

C - Um instrutor.
D - Outro instrutor.

c) Trabalhadores administrativos:

Horas	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	Sáb.
8h30 (...) 16h00	E, F	E, F	E, F	E, F	E, F	F, G
16h00 (...) 21h00	G	G	G	G	G	G

E - Um trabalhador administrativo.
F - Outro trabalhador administrativo (que faz menos uma hora de 2.ª a 6.ª feira).
G - Um outro ainda trabalhador administrativo.

Cláusula 20.ª

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar todo o serviço prestado fora do período normal de trabalho.
2- Só nos casos previstos na legislação em vigor poderá haver lugar à prestação de trabalho suplementar.
3- A prestação de trabalho suplementar não excederá as duas horas diárias, nem ultrapassará, no total, 200 (duzentas) horas anuais.

Cláusula 21.ª

(Trabalho nocturno)

O trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho nocturno.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 22.ª

(Descanso semanal)

1- Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, que coincidirão com o sábado e domingo.
2- O descanso poderá verificar-se em outros dois dias se houver acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 23.ª

(Feriados)

1- São feriados obrigatórios os seguintes:
– 1 de Janeiro;
– Sexta-Feira Santa;

– 25 de Abril;
– 1 de Maio;
– Corpo de Deus;
– 10 de Junho;
– 15 de Agosto;
– 5 de Outubro;
– 1 de Novembro;
– 1 de Dezembro;
– 8 de Dezembro;
– 25 de Dezembro.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios mencionados no número 1 desta cláusula serão observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

4- São igualmente considerados feriados obrigatórios os definidos e previstos ou a prever pela lei.

Cláusula 24.ª

(Férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias de 22 (vinte e dois) dias úteis, com início no primeiro dia a seguir ao descanso semanal do trabalhador, a partir de 1 de janeiro, com referência ao ano anterior.

2- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 2.º semestre do ano civil, o direito a férias só se vence após o decurso de 6 (seis) meses completos de serviço efectivo, excepto os trabalhadores contratados a termo por igual período que deverão gozar férias no decurso do contrato ou após o seu termo mediante acordo com a empresa.

3- Quando o início da prestação de trabalho ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador tem direito, após um período de 60 (sessenta) dias de trabalho efectivo a um período de férias de 8 (oito) dias úteis.

Cláusula 25.ª

(Gozo de férias)

1- As férias deverão ser gozadas seguidamente, excepto quando o trabalhador tenha interesse em gozá-las interpoladamente e tal conste de documento escrito e sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- 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 no número seguinte.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

a) Os trabalhadores que exerçam a sua actividade no Continente quando pretendem gozá-las nas Regiões Autónomas da Madeira e Açores;

b) Os trabalhadores que pretendem gozar férias com familiares emigrados no estrangeiro;

c) Os trabalhadores de nacionalidade estrangeira.

4- Os trabalhadores, contratados a termo, deverão gozar férias no decurso deste, ou imediatamente após o seu termo, mediante acordo com a empresa.

5- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 26.ª

(Marcação de férias)

1- O período de férias deve ser estabelecido de comum acordo entre os trabalhadores e a empresa. Não havendo acordo, compete à empresa fixar o período de férias, as quais devem ser gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, devendo, contudo, ser dado conhecimento ao trabalhador com uma antecedência mínima nunca inferior a dois meses.

2- O plano de férias deverá ser afixado na empresa até ao último dia útil do mês de fevereiro.

3- A empresa obriga-se a enviar um plano de férias e respectivas alterações aos sindicatos outorgantes, sempre que por estes tal for solicitado.

Cláusula 27.ª

(Férias em caso de impedimento prolongado)

1- No caso de suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, nomeadamente serviço militar obrigatório, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido ou que vença no ano da admissão, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido a 1 de janeiro desse ano se tivesse estado 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-las durante o primeiro trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 28.ª

(Alteração ou interrupção de férias)

Se, depois de fixado o período de férias, a empresa, por motivos de interesse desta, o alterar ou fizer interromper as férias já iniciadas, indemnizará o trabalhador dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria o período de férias acordado na época fixada.

Cláusula 29.ª

(Doença no período de férias)

1- Sempre que o período de doença comprovada pelos serviços médico-sociais coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas não gozadas na parte correspondente.

2- Quando se verifique a situação prevista no número anterior relativamente a um período de férias já iniciadas, o trabalhador deverá comunicar à entidade patronal o dia do início da doença, bem como a do seu termo, devidamente comprovados.

3- O período de férias restante poderá ser gozado na altura em que as partes acordarem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

Cláusula 30.ª

(Férias em caso de cessação do contrato)

Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a retribuição, incluindo subsídio correspondente ao período de férias vencido, salvo se o trabalhador já as tiver gozado, bem como a retribuição e subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

Cláusula 31.ª

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a seu pedido, licença sem retribuição. O período de licença sem retribuição é contado para efeitos de antiguidade.

2- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função do tempo de trabalho prestado à data do início da licença sem retribuição.

3- Os trabalhadores a quem foi concedida licença sem retribuição, manterão o direito ao lugar.

Cláusula 32.ª

(Impedimento prolongado)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente serviço militar, 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 efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da manutenção do direito ao lugar, com a categoria, antiguidade e demais regalias e da observância das disposições aplicáveis de legislação sobre Segurança Social.

2- 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 a duração superior àquele prazo.

3- Terminado o impedimento, o trabalhador deve nos 7 (sete) dias seguintes apresentar-se à entidade empregadora para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VII

Faltas

Cláusula 33.ª

(Faltas)

1- Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Não serão considerados como faltas os atrasos na entrada ao serviço dos trabalhadores administrativos inferiores a quinze minutos, desde que não excedam uma hora por mês.

4- Dadas as consequências graves que podem advir de qualquer atraso no início do trabalho, quanto aos instrutores, exige-se rigorosa pontualidade, sob pena de sanções disciplinares, salvo os casos devidamente justificados.

5- Nos casos de ausência comprovada durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos períodos serão adicionados, reduzindo-se os totais a dias. Para desconto será utilizada, como cálculo, a fórmula:

$$\frac{RM}{30} = \text{Remuneração diária}$$

Sendo *RM* a remuneração mensal.

Cláusula 34.ª

(Faltas justificadas)

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas nas seguintes condições:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador, considerando-se, desde já, como tal o dia de aniversário do trabalhador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

2- As faltas das alíneas *b)* e *c)* entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao período do próprio dia em que tomem conhecimento, se receberem a comunicação durante o período de trabalho.

3- As faltas justificadas quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de 5 (cinco) dias, salvo se outro prazo for estabelecido neste CCT.

4- Quando imprevisíveis, serão comunicadas à empresa logo que possível.

5- O não cumprimento do disposto nos números 3 e 4 torna as faltas injustificadas.

6- Em qualquer caso de falta justificada, a empresa pode, através dos serviços de pessoal competentes, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

7- A prova, quando exigida, far-se-á por meios idóneos, designadamente os referidos no quadro do número 1 desta cláusula.

Cláusula 35.ª

(Efeitos de faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As referidas na alínea *j)* da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissão de trabalhadores;

b) As dadas por motivos de doença ou acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito aos respectivos subsídios da Segurança Social ou do seguro;

c) As referidas na alínea *n)* da cláusula anterior, salvo se tiverem sido autorizadas sem perda de remuneração.

Cláusula 36.ª

(Faltas injustificadas e seus efeitos)

1- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula 34.ª

2- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao tempo de falta ou, se o trabalhador assim preferir, a diminuição de igual número de dias no período de férias imediato, não podendo, porém, este período ser reduzido a menos de dois terços da sua duração normal.

3- Incorre em infracção disciplinar todo o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente durante 5 (cinco) dias consecutivos, ou 10 (dez) interpolados, no mesmo ano civil;

b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição

Cláusula 37.ª

(Retribuições mínimas)

1- As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos são as constantes da tabela do anexo II.

2- As retribuições devem ser pagas até ao último dia útil de cada mês a que disserem respeito.

3- A empresa entregará, no acto do pagamento das retribuições, cópia dos respectivos recibos.

Cláusula 38.ª

(Retribuição dos trabalhadores que exerçam funções inerentes a diversas categorias por substituição temporária)

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior, receberá, a partir da data da substituição, o vencimento correspondente à categoria profissional do trabalhador substituído.

2- Se a substituição se prolongar para além de cento e vinte dias consecutivos, o direito à retribuição não cessa com o regresso do trabalhador substituído, excepto se a substituição for motivada por doença ou serviço militar obrigatório.

Cláusula 39.ª

(Diuturnidades)

1- As remunerações efectivas dos trabalhadores serão acrescidas de uma diuturnidade no montante de 35,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- Os trabalhadores com a categoria de instrutores venceram a 1.ª diuturnidade em 1 de fevereiro de 1987, com 3 (três) anos de serviço, e a 2.ª em 1 de fevereiro de 1989, integrando-se a partir daí no regime previsto no número anterior.

Cláusula 40.ª

(Retribuição do trabalho nocturno)

O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 41.ª

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será calculada do seguinte modo:

a) 100 % de acréscimo sobre a remuneração normal.

2- Para efeitos do cálculo do trabalho extraordinário, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 42.ª

(Retribuição do trabalho em dias de descanso ou feriados)

1- O trabalho prestado em dia feriado ou dias de descanso semanal e ou complementar é remunerado com o acréscimo de 200 %.

2- Para efeito do cálculo, o valor da hora será determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Remuneração} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

3- Ainda que a duração deste trabalho seja inferior ao período de duração normal, será sempre pago como dia completo de trabalho, de acordo com os números 1 e 2 desta cláusula.

4- Exceptuam-se no número anterior os casos de obrigatoriedade de trabalho para serviço de exames, que será pago pelo mínimo de quatro horas.

5- Cada hora ou fracção trabalhada para além do período normal de trabalho será paga pelo triplo do valor resultante da aplicação da fórmula consignada no número 2 desta cláusula.

6- Se o trabalhador prestar serviço em qualquer dos seus dias de descanso semanal, terá direito a descansar obrigatoriamente um dia completo de trabalho num dos três dias úteis seguintes, por cada dia de serviço prestado, independentemente do disposto nos números 1 e 2 desta cláusula, excepto nos casos da prestação de serviço para exames por tempo igual ou inferior a quatro horas.

7- Por cada dia de descanso semanal ou feriado em serviço no estrangeiro, o trabalhador, além do adicional referido nos números 1 e 2 desta cláusula, tem direito a um dia de descanso complementar, gozado seguida e imediatamente à sua chegada.

Cláusula 43.ª

(Subsídio de férias)

Antes do início das férias, os trabalhadores abrangidos por este CCT receberão da empresa um subsídio igual ao montante de retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

Cláusula 44.ª

(Subsídio de Natal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este CCT têm direito a um subsídio correspondente a um mês de retribuição, o qual será pago ou posto à sua disposição até 15 de dezembro de cada ano.

2- Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses de serviço que completarem até 31 de dezembro desse ano.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio fixado no número 1, em proporção ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3, entende-se como um mês completo qualquer fracção do mesmo.

5- Os trabalhadores têm direito ao subsídio de Natal por inteiro tanto no ano de ingresso como no de regresso do serviço militar obrigatório.

6- Têm direito ao subsídio de Natal, pela parte proporcional ao tempo de trabalho efectivo, o trabalhador que esteja ou tenha estado na situação de impedimento prolongado por motivo de doença devidamente comprovada pelos serviços médico-sociais.

7- A empresa completará o subsídio de Natal pelo montante a que o trabalhador, nas condições referidas no número anterior, teria direito se não se tivesse verificado o impedimento.

8- O pagamento do subsídio referido no número 6 e o complemento referido no número 7 serão pagos ou postos à disposição dentro do prazo estabelecido no número 1.

Cláusula 45.ª

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores de escritório com funções de tesoureiro e caixa e os trabalhadores cobradores receberão, a título de abono para falhas, a quantia mensal de 61,00 €.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos no desempenho das respectivas funções, o substituto receberá o abono correspondente ao tempo de substituição.

CAPÍTULO IX

Refeições e deslocações

Cláusula 46.ª

(Refeições)

1- Por cada dia de trabalho efectivo, os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 10,00 €.

2- A empresa reembolsará os trabalhadores deslocados das despesas efectuadas com as refeições que estes, por motivo de serviço, hajam tomado pelos seguintes valores:

– Almoço ..... 19,00 €;
– Jantar ..... 19,00 €;
– Pequeno-almoço ..... 8,00 €

3- Para os efeitos do disposto no número 2, considera-se que o trabalhador está deslocado sempre que se encontre fora do concelho para o qual a viatura está licenciada e desde que, por motivos de serviço, não lhe seja possível regressar a tempo de as tomar no seu local habitual.

Cláusula 47.ª

(Alojamento e subsídio de deslocação)

1- O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do seu local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios consignados neste CCT:

a) A transporte, não só na ida como na volta, para onde tenha sido deslocado a prestar serviço, desde que esse transporte lhe não seja assegurado pela empresa e sendo o tempo perdido na deslocação remunerado como tempo de trabalho;

b) A reembolso das despesas com a dormida, mediante apresentação de documentos comprovativos;

c) A subsídio de deslocação no montante de 9,00 € e 14,00 € diários, conforme o trabalho seja realizado dentro ou fora do país e desde que o trabalhador não regresse ao local de trabalho, sem prejuízo do disposto quanto ao trabalho suplementar ou nocturno e no período de descanso semanal, complementar e feriados.

CAPÍTULO X

Condições particulares de trabalho

Cláusula 48.ª

(Parentalidade, trabalhadores menores e trabalhadores estudantes)

À parentalidade, aos trabalhadores menores e aos trabalhadores-estudantes aplica-se o regime da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprovou o Código do Trabalho.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.ª

(Cessação do contrato de trabalho)

1- A cessação do contrato de trabalho é regulada pela legislação aplicável.

2- A cessação do contrato de trabalho conferirá ao trabalhador, sem prejuízo de outros devidos por força da lei ou do presente CCT, o direito:

a) Ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho efectivo prestado no ano da cessação;

b) Às férias vencidas e não gozadas, bem como ao respectivo subsídio;

c) Às férias proporcionais ao tempo de trabalho efectivo no ano da cessação e ao subsídio correspondente.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 50.ª

(Sanções disciplinares)

1- A inobservância por parte dos trabalhadores das normas constantes do presente CCT será punida com as penalidades seguintes:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão sem vencimento até doze dias, não podendo em cada ano civil exceder o total de trinta dias;

d) Despedimento.

2- As penalidades nos termos das alíneas *c)* e *d)* do número anterior só podem ser aplicadas na sequência de processo disciplinar.

3- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais do que uma pena pela mesma infracção.

4- Da decisão do processo disciplinar cabe sempre recurso, a interpor no prazo de dez dias e com efeito suspensivo, para a comissão paritária prevista neste CCT, excepto se a sanção aplicada tiver sido a referida na alínea *d)* do número 1 desta cláusula, que ficará sujeita ao disposto na cláusula 55.ª

Cláusula 51.ª

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se sanções abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de o trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não deva obediência;

c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais ou de Segurança Social, de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção quando levada a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c)* desta cláusula.

Cláusula 52.ª

(Consequência da aplicação de sanções abusivas)

1- A aplicação de alguma sanção abusiva, nos termos da cláusula anterior, para além de responsabilizar a empresa pela violação das leis de trabalho, dá direito ao trabalhador lesado a ser indemnizado nos termos gerais, com as ressalvas seguintes:

a) Se a sanção consistir no despedimento, a indemnização não será inferior ao dobro da estabelecida na lei;

b) Tratando-se de qualquer trabalhador que integre comissões sindicais, intersindicais ou comissões de trabalhadores, terão uma indemnização nunca inferior ao dobro do estabelecido na lei;

c) No caso da suspensão, a indemnização não será inferior a dez vezes a importância da retribuição perdida.

Cláusula 55.ª

(Tramitação processual disciplinar)

1- O processo disciplinar será escrito e iniciar-se-á com a notificação da nota de culpa da qual conste a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador, no prazo máximo de sessenta dias após àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

2- A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantias das partes consignadas no presente CCT e na lei geral, e a nota de culpa transmitida ao arguido por escrito, com aviso de receção ou termo de entrega.

3- O trabalhador dispõe do prazo máximo de dez dias úteis para deduzir por escrito os elementos considerados relevantes para o esclarecimento da verdade.

4- O prazo referido no número 1 é reduzido a trinta dias nos casos em que houver lugar à suspensão preventiva do trabalhador.

5- A instrução terá de ser concluída no prazo máximo de um ano após a receção da nota de culpa pelo arguido.

6- Finda a instrução, o processo será presente, por cópia, à comissão de trabalhadores, a qual se pronunciará no prazo máximo de cinco dias úteis.

7- Decorrido o prazo referido no número anterior, a empresa proferirá, no prazo de trinta dias, a decisão final, ponderando todas as circunstâncias do caso e referenciando obrigatoriamente as razões aduzidas num e noutro sentido pela comissão de trabalhadores.

8- A decisão final fundamentada constará de documento escrito, de que será sempre entregue cópias ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, estando o processo, a partir dessa altura, para consulta, à disposição do trabalhador.

9- Quando a sanção aplicada for o despedimento, o documento referido no número anterior será igualmente remetido à associação sindical.

CAPÍTULO XIII

Apoio aos trabalhadores

Cláusula 56.ª

(Segurança higiene e saúde no local de trabalho)

1- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

2- As entidades patronais devem organizar as actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho de forma a abranger todos os trabalhadores que nelas prestem serviço.

3- No cumprimento da obrigação prescrita no número anterior, as entidades patronais atenderão aos direitos de informação e consulta atribuídos aos trabalhadores, favorecendo a criação de comissões de higiene e segurança no trabalho, de composição paritária.

4- Os serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, organizados pela entidade patronal nos termos do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 26/1994 devem garantir, nomeadamente, a informação e formação sobre os riscos

para a segurança e saúde, a organização dos meios colectivos e individuais destinados à protecção e prevenção, a coordenação das medidas a adoptar em caso de perigo grave ou iminente.

5- As entidades patronais devem promover a realização de exames da saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica do trabalhador, bem como a repercussão do trabalho e das suas condições na saúde do trabalhador.

6- Os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho incluíndo as despesas com exames, avaliações de exposição, testes e demais acções realizadas para a prevenção dos riscos profissionais e a vigilância da saúde ficam a cargo das entidades patronais.

Cláusula 56.ª-A

(Complemento de subsídio de doença)

1- Em caso de doença a entidade patronal pagará aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite de 40 dias por ano, seguidos ou interpolados.

2- O trabalhador não terá direito a qualquer subsídio por parte da entidade patronal nos três primeiros dias de cada baixa.

3- O subsídio referido nos números anteriores será pago ao trabalhador conjuntamente com a remuneração mensal, reembolsando este a entidade patronal no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber.

4- O disposto nos números anteriores não afecta a subsistência dos benefícios complementares anteriormente fixados por convenção colectiva ou regulamentação interna da entidade patronal.

Cláusula 57.ª

(Incapacidade permanente por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual e proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da entidade patronal, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2- A retribuição da nova função não poderá ser inferior à auferida à data da baixa.

Cláusula 58.ª

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

No caso de incapacidade temporária, absoluta ou parcial, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a entidade patronal garantirá, enquanto durar a incapacidade, a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, na base da retribuição auferida à data da baixa.

Cláusula 59.ª

(Quotização sindical)

1- As empresas representadas pela A.P.E.C. descontarão na retribuição dos trabalhadores sindicalizados nas associações sindicais outorgantes o montante das quotas por estes devidas e remete-lo-ão até ao dia 10 do mês imediatamente seguinte, acompanhado de um mapa discriminativo que permita conferir a exactidão dos valores entregues.

2- Os mapas obtidos por meios informáticos poderão substituir os mapas do respectivo sindicato, desde que contenham os elementos necessários.

3- O desconto das quotas na retribuição apenas se aplica relativamente aos trabalhadores que, em declaração individual enviada à sua associação sindical e à entidade onde prestam serviço, assim o autorizem.

4- A declaração referida no número anterior pode ser feita a todo o tempo e conterá o nome e a assinatura do trabalhador e o valor da quota estatutariamente estabelecido, mantendo-se em vigor até ser revogada, e esta terá de ser feita por escrito.

5- A declaração de autorização e a de revogação só produzem efeitos a partir do mês imediatamente a seguir ao da sua entrega.

CAPÍTULO XIV

Comissão paritária

Cláusula 60.ª

(Comissão paritária)

1- Será constituída uma comissão paritária, com sede em Lisboa, que integrará dois elementos de cada uma das partes outorgantes, os quais poderão ser assessorados.

2- Cada parte indicará à outra, por escrito, nos trinta dias subsequentes à entrada em vigor deste CCT, os nomes dos respectivos representantes na comissão paritária. Conjuntamente com os representantes efectivos serão designados dois suplentes para substituir os efectivos em casos de impedimento.

3- Tanto os elementos efectivos como os suplentes podem ser substituídos a qualquer tempo pela parte que os mandatou.

4- A comissão paritária terá, designadamente, as seguintes atribuições:

a) Interpretação do presente CCT;

b) Deliberação sobre questões de natureza técnica, nomeadamente a criação de novas categorias profissionais e sua integração na tabela salarial;

c) Deliberação sobre os recursos interpostos nos termos do número 4 da cláusula 52.ª

5- As deliberações da comissão paritária relativas a questões da competência atribuída por força da alínea *a)* do número anterior constituem a interpretação autêntica do presente CCT.

6- A comissão paritária só poderá deliberar com a presença de, pelo menos, um representante de cada uma das partes, e para deliberação só poderá pronunciar-se igual número de elementos de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária não podem contrariar a lei ou a substância deste CCT e são tomadas por maioria dos elementos presentes com direito a voto nos termos do número 6, sendo de imediato aplicáveis, salvo se tiverem de ser comunicadas ao Ministério para a Qualificação e Emprego, para efeitos de publicação.

8- O expediente da comissão será assegurado pela A.P.E.C.

9- A comissão paritária estará apta a funcionar logo que cada uma das partes dê cumprimento ao disposto no número 2.

10- Na sua primeira reunião a comissão paritária elaborará o respectivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

Disposições finais transitórias

Cláusula 61.ª

(Transmissão de estabelecimento)

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a empresa transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho tiver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele noutro estabelecimento, sem prejuízo das indemnizações previstas na lei.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamadas até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deverá o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos.

4- O disposto na presente cláusula é aplicável, com as necessárias adaptações, a quaisquer actos ou factos que envolvam a transmissão de exploração do estabelecimento.

Cláusula 62.ª

(Falência ou insolvência)

1- A declaração judicial da falência ou insolvência da empresa não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência ou da insolvência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- A cessação dos contratos de trabalho, no caso previsto nesta cláusula, fica sujeita ao regime geral estabelecido na lei.

Cláusula 63.ª

(Manutenção de regalias)

1- Da aplicação da presente convenção não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição e outras regalias de carácter regular ou permanente não contempladas neste CCT.

2- Quaisquer condições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa para as categorias profissionais abrangidas por este contrato passam a fazer parte integrante do mesmo.

Cláusula 64.ª

(Disposição transitória)

O escriturário principal passa a designar-se assistente administrativo, sem prejuízo de quaisquer direitos ou regalias auferidas.

ANEXO I

Categorias profissionais

Assistente administrativo - É o trabalhador que pela sua experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permite que lhe seja conferida autonomia e atribuição de competência específica na execução das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha, cuja realização pode implicar formação específica, podendo ainda coordenar o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior em equipas constituídas para tarefas bem determinadas, que não chefia.

Caixa - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações e o registo do movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de divisão/departamento/serviços e chefe de escritório - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sobre a orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa, as funções que lhe são cometidas; exerce, dentro do departamento ou serviços de chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sobre as suas ordens e de planeamento das Actividades do departamento segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento.

Chefe de secção - É o trabalhador que chefia uma secção ou grupo de trabalhadores.

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos, depósitos considerando-se-lhe equiparado o profissional de serviço externo que executa outros serviços análogos, nomeadamente leituras, informações e fiscalização relacionadas com o escritório.

Contabilista - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos e resultados da 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 trabalhadores encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correcção da respectiva escrituração. É o responsável pela contabilidade da empresa, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno, estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda efectuar outros serviços análogos.

Director de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites de competência que lhe é atribuída, as Actividades da empresa de um ou de 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 actividade da empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada 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; pode propor a aquisição de equipamento.

Escriturário - É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento apropriado, tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que lhe são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livros de receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece os extractos das operações contabilísticas efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes; informa-os das condições de admissão e efectua registos de pessoal, preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; acessoriamente, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório. Pode ainda efectuar fora do escritório serviços de informação, de entrega de documentos e de pagamentos necessários ao andamento de processos em tribunais e em repartições públicas.

Estagiário - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem e que se prepara para escriturário.

Guarda - É o trabalhador cuja actividade consiste em zelar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando toda e qualquer saída de mercadoria, veículos e materiais.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual de apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários de existências, prepara ou manda preparar extractos de contas simples ou com juros e executa trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Instrutor - É o trabalhador que, legalmente habilitado, ministra o ensino de condução automóvel nos seus aspectos técnicos, teóricos ou práticos.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pela boa conservação, limpeza do veículo e carga que transporta.

Verificação dos níveis de óleo e de água. Em caso de avaria ou acidente toma as previdências adequadas e recolhe os elementos necessários para a apreciação das entidades competentes.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos de idade que presta unicamente os serviços enumerados para contínuo.

Porteiro - É o trabalhador que vigia as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias e recebe correspondência.

Programador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático de informação por computador, recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações, sempre que necessário; apresenta os resultados obtidos sob a forma de mapas, suportes magnéticos ou por outros processos. Pode fornecer informações escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Secretário(a) de direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou direcção da empresa. Compete-lhe normalmente as seguintes funções: assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina do gabinete; recepção, registo, classificação, distribuição e emissão de correspondência externa e interna; leitura e tradução de correspondência recebida, juntando a correspondência anterior sobre o mesmo assunto e organizando o respectivo processo; dá colaboração ao responsável do orgão que se secretaria

na recolha e análise de informações e prepara a redacção de documentos a emitir; redige a correspondência e outros documentos eventualmente em francês ou inglês; organiza, mantém e actualiza o arquivo ou arquivos do orgão que secretaria; dactilografa relatórios, actas, cartas, ofícios e comunicações; prepara reuniões de trabalho e redige as respectivas actas; coordena trabalhos auxiliares de secretariado tais como: dactilografia, expedição do correio; etc..

Como habilitações escolares mínimas exigidas deve possuir o curso superior de secretariado ou curso equivalente com carácter oficial.

Técnico examinador - É o trabalhador que avalia em exames técnicos, teóricos e práticos de condução automóvel os respectivos candidatos. Executa inspecções a veículos automóveis. Desempenha tarefas administrativas necessárias ao suporte das funções técnicas que executa.

Telefonista - É o trabalhador que presta serviços telefónicos, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para os levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com operações financeiras.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador cuja actividade consiste em proceder à limpeza das instalações, móveis, utensílios e interiores de veículos.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas e enquadramentos profissionais

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração mínima
0	Director de serviços Técnico examinador	1 600,00 €
I	Chefe de escritório Director técnico	1 235,00 €
II	Chefe de divisão/departamento/serviços Contabilista Programador Tesoureiro	1 013,00 €
III	Chefe de secção Guarda-livros	985,00 €
IV	Instrutor	985,00 €
V	Assistente administrativo Secretário(a) de direcção	960,00 €
VI	Caixa Escriturário de 1.ª Motorista	932,00 €
VII	Cobrador Escriturário de 2.ª	875,00 €
VIII	Telefonista	875,00 €
IX	Contínuo (mais de 21 anos) Guarda Porteiro	875,00 €
X	Estagiário do 3.º ano Trabalhador de limpeza	875,00 €

XI	Contínuo (menos de 21 anos) Estagiário do 2.º ano	875,00 €
XII	Estagiário 1.º ano	875,00 €
XIII	Paquete de 17 anos	875,00 €
XIV	Paquete de 16 anos	875,00 €

Notas:

1 - Aos instrutores que ministrem lições práticas em veículos pesados será atribuído um subsídio no montante de 2,00 € por cada hora de trabalho efectivamente prestado.

2 - Os instrutores que desempenhem funções de director técnico de escola de condução têm direito ao valor da tabela salarial constante no grupo I do anexo II.

Lisboa, 7 de julho de 2025.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Pela Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC:

Eng. *Joel Alexandre Vicente Leonor*, presidente.
Dr. *Ricardo Jorge Pina Vieira*, vice-presidente.

Depositado a 4 de agosto de 2025, a fl. 112 do livro n.º 13, com o n.º 218/2025, 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 APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (pessoal fabril) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera, nas cláusulas que foram objeto de revisão, a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2024 (revisão parcial), *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2023 (revisão parcial) e *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2022 (texto consolidado) e apenas nas matérias agora acordadas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à atividade corticeira em todo o território nacional representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g)*, número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 7885 trabalhadores e 567 empresas.

Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1- (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2025.

CAPÍTULO X

Obras sociais

Cláusula 74.ª-A

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 7,05 €.

2- (...)
3- (...)

4- (...)
5- (...)

ANEXO I

Condições específicas

A - Motoristas e ajudantes de motoristas

Refeições:

1- As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

- Pequeno-almoço ..... 5,72 €;
- Almoço ..... 15,79 €;
- Jantar ..... 15,79 €;
- Ceia ..... 7,87 €.

2- (...)
3- (...)
4- (...)

B - Trabalhadores de hotelaria

Direito à alimentação:

1- (...)
2- (...)
3- (...)
4- (...)
5- (...)
6- (...)
7- (...)
8- (...)
9- (...)
10- O valor da alimentação para efeitos de descontos e para efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:

- Refeição completa ..... 7,05 €.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (Euros)
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 780,02
II	Profissionais de engenharia de grau 5	2 441,31
III	Profissionais de engenharia de grau 4	2 138,33
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 890,58
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 739,33
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão B)	1 557,03
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão A)	1 395,22
VIII	Chefe de vendas Chefe/projetista Desenhador	1 131,36

IX	Caixeiro encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado eletricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspetor de vendas Técnico de máquinas eletrónicas industriais (eletricista)	1 086,75
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Fogueiro encarregado Trabalhador de qualificação especializada (eletricista) Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico)	1 045,00
XI	Chefe de equipa (eletricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Fogueiro subencarregado	1 040,00
XII	Apontador (mais de um ano) Arvorado da construção civil Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Caldeireiro de 1.ª Canalizador de 1.ª Chefia IV (químicos) Cobrador Cobrador-ecónomo (hotelaria) Cozinheiro de 1.ª Desenhador de execução Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1.ª Ferreiro ou forjador de 1.ª Fiel de armazém (comércio) Fogueiro de 1.ª Laminador de 1.ª Mecânico de automóveis de 1.ª Motorista de pesados Oficial (eletricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.ª Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.ª (metalúrgico) Torneiro mecânico de 1.ª Tratorista de 1.ª Vendedor especializado	1 021,00
XIII	Afiador de ferramentas de 1.ª (metalúrgico) Apontador (menos de um ano) Caldeireiro de 2.ª Canalizador de 2.ª Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil) Comprador Cozinheiro de 2.ª Despenseiro (hotelaria)	1 017,00

XIII	Especializado (químico) Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2.ª Ferreiro ou forjador de 2.ª Fogueiro de 2.ª Fresador mecânico de 2.ª (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 1.ª Laminador de 2.ª (cortiça) Laminador de 2.ª (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 2.ª Mecânico de carpintaria de 1.ª Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador de máquinas eletrónicas (cortiça) Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.ª Segundo-caixeiro Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.ª Subencarregado de secção (cortiça) Telefonista de 1.ª Torneiro mecânico de 2.ª Tratorista de 2.ª Verificador	1 017,00
XIV	Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2.ª Afinador (corticeiro) Aglomerador Ajudante (cortiça) Ajudante de motorista (rodoviários) Alimentador ou recebedor (cortiça) Amolador Apontador Broquista Calafetador Caldeireiro de 3.ª Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3.ª Carpinteiro de limpos de 2.ª Colador Colmatador Condutor de empilhador (monta-cargas) Contínuo Cortador de bastões Cozinheiro de 3.ª (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Enfardador ou prensador Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão Escolhedor de rolhas e discos Espaldador manual ou mecânico Estampador Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3.ª Ferreiro ou forjador de 3.ª	1 013,00

XIV	Fogueiro de 3.ª Fresador (corticeiro) Fresador mecânico de 3.ª (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 2.ª Garlopista Guarda, vigilante, rondista Laminador de 3.ª (cortiça) Laminador de 3.ª (metalúrgicos) Lavador de rolhas e discos Limpador de topos Lixador Lubrificador (metalúrgico) Lubrificador (rodoviários) Manobrador Mecânico de automóveis de 3.ª Mecânico de carpintaria de 2.ª Moldador Operador de máquinas de envernizar Parafinador, encerador ou esterilizador Pedreiro de 2.ª Peneiro Pesador (corticeiro) Pintor de 2.ª Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.ª Porteiro Prensador de colados Prensador de cortiça natural Prenseiro Pré-oficial eletricista do 2.º ano Preparador de lotes (pá mecânica) Quadrador manual ou mecânico Rebaixador Rabaneador Recortador de prancha Retificador de rastos para calçado Refrigerador Semiespecializado (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Soldador por electroarco de 3.ª Telefonista de 2.ª Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3.ª Traçador Triturador Vigilante (corticeiro)	1 013,00
XV	Afinador de ferramentas de 3.ª Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria) Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3.ª Lavador manual ou mecânico Não especializado (químicos) Operário não especializado (serviço metalúrgica) Prenseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial de eletricista do 1.º ano	985,00

XV	Servente (comércio) Tecelão (têxteis) Tirocinante de desenho do 2.º ano	985,00
XVI	Ajudante de eletricista do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano Aprendiz de mais de 18 anos de idade (construção civil) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio) Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2.º ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	985,00
XVII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano Ajudante do 1.º ano (eletricista) Aprendiz do 2.º ano (construção civil) Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.º ano	985,00
XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano	985,00
XIX	Aprendiz do 2.º ano (eletricista) Aprendiz menor de 18 anos de idade (construção civil) Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) Paquete de 17 anos de idade Praticante do 2.º ano (comércio)	985,00
XX	Aprendiz do 1.º ano (eletricista) Paquete de 16 anos Praticante do 1.º ano (comércio)	985,00

Aprendizes corticeiros

Grupo	16 - 17 anos	17 - 18 anos
XIV	985,00 €	985,00 €

Aprendizes metalúrgicos

Idade de admissão	1.ª ano	2.º ano
16 anos 17 anos	985,00 € 985,00 €	985,00 € -

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos 17 anos	985,00 € 985,00 €	985,00 € -

Santa Maria de Lamas, 22 de julho de 2025.

Pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.
Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Cláusula prévia

A presente revisão altera, nas cláusulas que foram objeto de revisão, a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2024 (revisão parcial), *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2023 (revisão parcial) e *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2022 (texto consolidado) e apenas nas matérias agora acordadas.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão do contrato

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à atividade corticeira em todo o território nacional representadas pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas nas associações outorgantes, qualquer que seja a sua categoria ou classe, representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *g)*, número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos pela presente convenção 7885 trabalhadores e 567 empresas.

Cláusula 2.ª

(Vigência do contrato)

1- O período mínimo de vigência do presente CCT é de 12 meses, podendo qualquer das partes denunciá-lo após 10 meses de vigência.

2- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará válido o que se pretende alterar.

3- A presente convenção obriga ao cumprimento de pleno direito cinco dias da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- As regalias concedidas por uma convenção coletiva em vigor no setor corticeiro acompanham sempre o trabalhador desse setor que, em razão da eventual mudança de funções, tenha passado a estar abrangido por outra convenção do setor corticeiro.

5- A tabela salarial e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2025.

Cláusula 3.ª

(Denúncia e revisão)

1- O presente CCT poderá ser denunciado por qualquer das partes, seis meses antes do termo da sua vigência, mediante declaração formal de denúncia ou pela apresentação de uma proposta de revisão.

2- A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos a partir da data da sua receção.

3- O início das negociações deve ser acordado dentro dos 15 dias seguintes à receção da contraproposta, fixando-se o início das negociações nos 30 dias a contar daquela receção.

Cláusula 4.ª

(Processo de revisão)

1- A proposta de revisão será apresentada por escrito, devendo a outra parte responder nos trinta dias imediatos a partir da data da sua receção.

2- Recebida a resposta, se não houver acordo, terá lugar o recurso aos meios reguladores dos contratos coletivos de trabalho previstos na lei e segundo o esquema aí determinado.

3- Qualquer das partes poderá interromper as diligências previstas no número anterior se considerar que a outra parte põe em prática expedientes dilatórios ou que se opõe à obtenção de uma solução convencional para o conflito.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 5.ª

(Condições gerais de admissão)

1- Sem prejuízo do estipulado na cláusula seguinte, só podem ser admitidos ao serviço das empresas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

a) Idade mínima de 16 anos;

b) Habilitações escolares mínimas impostas estatutariamente pelos sindicatos respetivos;

c) Possuírem carteira profissional ou caderneta profissional, quando obrigatória.

2- Os contratos dos trabalhadores, ao serviço das entidades patronais representadas pelas associações patronais outorgantes à data da entrada em vigor desta convenção, não podem ser prejudicados pelo disposto no número anterior desta cláusula.

3- A entidade patronal só poderá admitir novos trabalhadores, para preenchimento das vagas existentes em categorias ou classes superiores, desde que não tenha ao seu serviço trabalhadores de classificação profissional inferior capazes de poderem desempenhar as funções das categorias ou classes referidas, devendo para tal efeito ser obrigatoriamente ouvidos os trabalhadores das secções ou serviços respetivos ou seus representantes.

Cláusula 6.ª

(Condições específicas de admissão)

A - Operários corticeiros

1- Poderão ser admitidos ao serviço da indústria corticeira, respeitando o condicionalismo deste contrato, indivíduos de qualquer dos sexos, com a idade e as habilitações exigidas por lei e que possuam a necessária robustez física.

2- Quando o trabalhador admitido tenha sido anteriormente profissional da indústria corticeira, bastar-lhe-á apresentar à entidade patronal com quem deseja contratar, documento comprovativo da sua categoria, passado pelo sindicato.

3- A entidade patronal poderá recrutar ou admitir trabalhadores consultando o serviço de colocação do sindicato.

B - Cobradores

A idade mínima de admissão é de 18 anos. As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

C - Contínuos

1- Para admissão de paquetes, contínuos, porteiros, guardas e trabalhadores de limpeza são exigidas as habilitações mínimas legais.

2- As idades mínimas para admissão são:

– 16 anos, para paquete;
– 18 anos, para contínuo;
– 18 anos, para trabalhadores de limpeza;
– 21 anos para porteiro e guarda.

D - Caixeiros

A idade mínima de admissão é de 16 anos. As habilitações mínimas são as do ciclo preparatório ou equivalente.

E - Eletricistas

1- É obrigatória para todos os inscritos a carteira profissional.

2- A carteira profissional será passada pela direção do sindicato e visada pelo Ministério do Trabalho e é documento obrigatório a apresentar pelo sócio do sindicato no desempenho da profissão, sempre que legalmente lhe seja exigida por quem de direito.

F - Fogueiro de mar e terra

1- A admissão de fogueiros é feita nos termos da legislação em vigor.

2- As categorias são as constantes do regulamento da profissão, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966.

3- Os trabalhadores classificados com a categoria «ajudante de fogueiro» somente poderão desempenhar as suas funções quando observado o disposto no número 4 dos princípios gerais das condições específicas, constantes do anexo I.

G - Telefonistas

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos.

2- As habilitações mínimas são as exigidas por lei.

H - Indústria hoteleira

1. Quem ainda não seja titular da carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão, deverá ter no ato de admissão as habilitações mínimas exigidas por lei ou por Regulamento da Carteira Profissional.

2- Têm preferência na admissão:

a) Os profissionais titulares da carteira profissional que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento de escolas hoteleiras;

b) Os profissionais munidos da competente carteira profissional.

I - Profissionais de engenharia

1- São os profissionais que se ocupam da aplicação das ciências e tecnologia respeitantes aos diferentes ramos de engenharia, nas atividades de investigação, projeto, produção, técnica comercial, gestão, formação profissional e outras.

2- Neste grupo serão integrados os profissionais com o curso superior de engenharia, diplomados em escolas nacionais ou estrangeiras, oficialmente reconhecidas, os profissionais com curso de engenheiro técnico agrário e os de máquinas marítimas da Escola Náutica e todos aqueles que, não possuindo as referidas habilitações académicas, sejam legalmente reconhecidos como profissionais de engenharia.

3- Enquanto não for legalmente reconhecida a categoria profissional de engenheiro sem grau académico, o profissional que exerça as funções do anexo II, para profissionais de engenharia, deverá ser remunerado pela respetiva tabela salarial, com exceção do acesso automático a graus superiores.

J - Químicos

1- A admissão de trabalhadores é sempre feita a título experimental, durante os primeiros quinze dias, salvo se outro prazo for acordado no ato de admissão, por escrito, não podendo aquele período exceder quatro ou cinco dias.

2- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas dos contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos.

3- Durante o período experimental, a entidade patronal só poderá recusar a admissão definitiva do trabalhador desde que comprove a total inadaptação deste para as tarefas para que foi contratado em documento escrito ao trabalhador.

4- Se comprovada a inadaptação do trabalhador, a entidade patronal obriga-se a avisá-lo com a antecedência mínima de cinco dias, se o período experimental for de quinze dias no início do qual o trabalhador cessará imediatamente o trabalho, recebendo a retribuição como se prestasse trabalho até ao fim do período experimental.

5- Quando a entidade patronal despedir o trabalhador sem respeitar o aviso prévio referido no número anterior, o trabalhador receberá uma compensação correspondente a dois meses de retribuição por cada mês de trabalho.

6- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data de admissão a título experimental.

7- Durante o período experimental, o trabalhador poderá por termo ao contrato em qualquer altura.

8- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente e com a qual tenha rescindido o contrato em virtude daquela proposta.

L - Garagens

Idade mínima de 18 anos e habilitações mínimas exigidas por lei.

M - Metalúrgicos

1- São admitidos na categoria de aprendizes, os jovens dos 16 aos 17 anos de idade, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida.

2- São admitidos diretamente como praticantes (profissionais que fazem tirocínio em qualquer das profissões), os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular, ou estágio devidamente certificado de um Centro de formação profissional acelerado.

N - Técnicos de desenho

1- Podem ser admitidos para as categorias de técnico de desenho os trabalhadores habilitados com um dos cursos técnicos seguintes:

a) Curso industrial (Decreto-Lei n.º 37 029), ou curso geral de mecânica de eletricidade ou de construção civil, que ingressem na categoria de tirocinante do 2.º ano ou do 1.º ano, respetivamente;

b) Curso complementar - 11.º ano (mecanotecnia, eletrotecnia ou construção civil), que ingressem na categoria de desenhador de execução I, após 12 meses como desenhador de execução - Tirocinante.

2- Acessos e promoções:

a) Os períodos máximos de tirocinante são os indicados na alínea *a)* do número anterior, findos os quais os trabalhadores passam à categoria de desenhador de execução - Tirocinante;

b) O tempo de permanência na categoria de desenhador de execução - Tirocinante é de 1 ano;

c) O acesso às categorias de desenhador industrial e de desenhador-chefe/projetista é feito por desempenho de funções ou preenchimento de vagas, salvo outras condições;

d) Os desenhadores de execução que completem um curso técnico industrial de desenho (curso de mecânica, eletrónica ou construção civil) da via profissionalizante do 12.º ano serão promovidos a desenhador industrial;

e) O acesso do escalão I ao escalão II da categoria de desenhador de execução processa-se automaticamente logo que o trabalhador complete 3 anos no escalão.

3- Reclassificações:

a) Os atuais tirocinantes serão reclassificados tendo em conta a formação e o tempo de tirocínio que possuem;

b) Os atuais desenhadores «mais de 6 anos» serão reclassificados em desenhador industrial;

c) Os atuais desenhadores projetistas serão reclassificados em desenhador-chefe/projetista;

d) Os atuais desenhadores «3 a 6 anos» serão reclassificados em desenhadores de execução II;

e) Os atuais desenhadores «até 3 anos» serão reclassificados em desenhador de execução I.

Cláusula 7.ª

(Período experimental)

1- O período experimental é de 15 dias.

2- O período experimental poderá ser alargado até ao prazo máximo de seis meses para cargos que envolvam alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, mediante a celebração de acordo reduzido a escrito.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação do motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 8.ª

(Substituição temporária e contratos a termo)

1- As entidades patronais poderão admitir trabalhadores para efeitos de substituição temporária.

2- Se, no caso de o trabalhador admitido nestas condições, o seu contrato for denunciado pela entidade patronal oito dias antes do termo do período de substituição, deverá a admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos a contar da data de admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9.ª

(Categorias profissionais)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções, em conformidade com o estabelecido no anexo III.

2- Quando se levante o problema da classificação profissional, deve a entidade patronal reunir com a comissão de delegados sindicais para, em conjunto, se estabelecer a categoria adequada.

3- Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou da comissão sindical da empresa.

4- Na falta de acordo na atribuição da classificação, podem as partes submeter a resolução do litígio à comissão paritária.

Cláusula 10.ª

(Densidades dos quadros)

A - Caixeiros

1- É obrigatória a existência do caixeiro-encarregado ou chefe de secção sempre que o número de trabalhadores no estabelecimento ou na secção seja igual ou superior a cinco.

2- Até sete trabalhadores de armazém haverá um fiel de armazém.

3- De oito a catorze trabalhadores haverá um encarregado e um fiel de armazém.

4- De quinze a vinte e quatro trabalhadores haverá um encarregado e dois fiéis de armazém.

5- Com mais de vinte e cinco trabalhadores haverá um encarregado geral, mantendo-se as proporções anteriores quanto a encarregados e fiéis de armazém.

6- Por cada grupo de oito vendedores, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspetor de vendas.

7- Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspetor de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

8- Na classificação dos trabalhadores caixeiros será observada a proporção estabelecida no seguinte quadro de densidades:

Número de trabalhadores	Classe das categorias		
	1.ª	2.ª	3.ª
1	1	-	-
2	1	-	1
3	1	1	1
4	1	1	2
5	1	2	2
6	1	2	3
7	2	2	3
8	2	3	3
9	2	3	4
10	3	3	4

9- Quando o número de trabalhadores for superior a dez, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro-base.

10- O número de caixeiros-ajudantes não poderá ser superior ao de terceiros-caixeiros.

11- Além deste quadro de densidades mínimas, cada trabalhador será classificado segundo as funções que desempenha.

B - Eletricistas

Para os trabalhadores eletricistas serão obrigatoriamente observadas as seguintes densidades:

a) O número de ajudantes e pré-oficiais, no seu conjunto, não pode ser superior a 100 % da totalidade dos oficiais; o número de aprendizes não poderá exceder 50 % do número total de oficiais e pré-oficiais;

b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco ou mais oficiais, têm de classificar um como encarregado.

C - Trabalhadores da indústria hoteleira

1- Economato ou despensa - O trabalho desta secção deverá ser dirigido por um profissional de categoria não inferior à de despenseiro nos refeitórios em que se confecionem mais de cento e cinquenta refeições diárias.

2- Cozinha - Nas cantinas que forneçam até cento e cinquenta refeições, as secções de cozinha e despensa terão de ser dirigidas por profissionais de categoria inferior a segundo-cozinheiro.

D - Fogueiros

Fogueiro-encarregado - Sempre que nos quadros da empresa se verifique a existência de mais de 3 fogueiros de 1.ª classe ou subencarregados, um terá de ser classificado com a categoria de fogueiro-encarregado.

Fogueiro-subencarregado - No caso de existência de turnos, no turno em que não estiver em serviço o fogueiro-encarregado, o fogueiro mais velho assumirá a chefia do turno, com a categoria de subencarregado, desde que haja mais que um profissional dessa especialidade.

No turno em que esteja em serviço o fogueiro-encarregado, será este o responsável pelo turno, não havendo subencarregado.

Cláusula 11.ª

(Criação de novas categorias)

1- A pedido da entidade patronal, dos próprios interessados e dos organismos vinculados por este contrato, podem as partes, através das respetivas comissões paritárias mistas, autorizar classificações especiais ou a criação de novas categorias profissionais quando aconselhadas pela natureza dos serviços, sem prejuízo da sua definição e equiparação a uma das categorias constantes do anexo II, não só para efeitos de atribuição de remuneração como para observância das proporções mínimas a respeitar na organização e preenchimento dos quadros.

2- Na criação de novas categorias profissionais, atender-se-á sempre à natureza ou exigências dos serviços prestados, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente desempenhadas pelos seus titulares.

3- Sem prejuízo do referido no número anterior, poderá, porém, a entidade patronal admitir, nos termos legais, o pessoal necessário ao desempenho de funções agora não previstas, sem prejuízo do preceituado na cláusula 5.ª, número 3.

4- As novas categorias e atribuições próprias consideram-se parte integrante do presente contrato, depois de ser decidido pela comissão paritária.

Cláusula 12.ª

(Quadros de pessoal)

1- As entidades patronais são obrigadas a elaborar e a remeter os quadros de pessoal nos termos da lei.

2- As entidades patronais afixarão em lugar bem visível do local de trabalho cópia integral dos mapas referidos, assinada e autenticada nos mesmos termos do original.

Cláusula 13.ª

(Promoção ou acesso)

Constitui promoção ou acesso a passagem do trabalhador à classe superior dentro da mesma categoria, ou a mudança, quando aceite pelo trabalhador, para outra categoria a que corresponda remuneração mais elevada.

Cláusula 14.ª

(Período de aprendizagem)

A - Corticeiros

1- O período de aprendizagem terá a duração máxima de quatro anos, sendo, porém, reduzido a dois anos, se forem admitidos com 16 anos.

2- Os trabalhadores com mais de 17 anos de idade admitidos pela primeira vez na indústria corticeira terão dois períodos de adaptação de seis meses cada um.

3- Os períodos mencionados nos números 1 e 2 desta cláusula estão dependentes da efetiva prestação do trabalho e não da antiguidade.

4- Consideram-se admitidos pela primeira vez na indústria os trabalhadores que não comprovem uma admissão anterior neste setor industrial.

5- Os períodos fixados como duração de aprendizagem poderão ser ampliados ou reduzidos mediante parecer favorável da comissão de trabalhadores ou comissão sindical ou intersindical, se a houver.

6- Para determinação do tempo de aprendizagem contar-se-á o serviço prestado a qualquer entidade patronal da indústria corticeira, quando devidamente certificado.

7- O número de aprendizes não pode exceder os 30 % do número total de trabalhadores em cada categoria, salvo nas empresas em que, à data da entrada em vigor deste contrato, essa percentagem seja superior.

B - Paquetes, contínuos, porteiros e guardas

1- Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, devendo, porém, passar a estagiários se, entretanto, completarem o 2.º ciclo liceal ou equivalente ou frequentarem o último ano desses cursos.

2- Os contínuos, porteiros e guardas, que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente, têm preferência na sua integração nos quadros de escritório, nos termos do número 3 da cláusula 5.ª

C - Caixeiros

1- O praticante ascenderá a caixeiro-ajudante após dois anos de permanência na categoria ou quando atingir 18 anos de idade.

2- O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a terceiro-caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

3- O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão à classe imediatamente superior após dois anos ou três anos, respetivamente, de permanência na mesma categoria.

D - Eletricistas

1- Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-á as seguintes normas de acesso:

a) Após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;

b) Em qualquer caso, o período de aprendizagem nunca poderá ultrapassar seis meses depois de o trabalhador ter completado 18 anos de idade.

2- Os ajudantes, após dois períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais.

3- Os pré-oficiais, após dois períodos de 1 ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

4- Os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas portuguesas nos cursos industrial de eletricidade ou de montador eletricista e ainda os diplomados com os cursos de eletricidade da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico, eletricista ou radio-montador da Escola Militar de Eletromecânica e com 16 anos terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano.

5- Os trabalhadores eletricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do fundo de desenvolvimento de mão-de-obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

E - Fogueiros

Os ajudantes, para ascenderem à categoria de fogueiro, terão de efetuar estágios de aprendizagem, nos termos regulamentares, os quais são de um, dois e quatro anos em instalações de vapor de 3.ª, de 2.ª ou de 1.ª categoria, respetivamente, e serem aprovados em exame depois deste estágio.

F - Profissionais da indústria hoteleira

1- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores das categorias imediatamente inferiores, desde que habilitados para o efeito.

2- Em qualquer secção, havendo mais do que um candidato, a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação, competência, maior antiguidade e maior idade.

G - Químicos

1- Os trabalhadores promovidos para os escalões do quadro abaixo designado serão sujeitos a um estágio com as durações máximas indicadas:

Categoria	Tempo de estágio
Chefia nível I	120 dias
Chefia nível II	120 dias
Chefia nível III	120 dias
Especialista	120 dias
Especializado	80 dias
Semi-especializado	60 dias

2. Sempre que o trabalhador comprove a sua aptidão antes do fim do tempo de estágio, passará imediatamente a auferir a retribuição do escalão no qual estagia, tal como estivesse cumprindo a totalidade do tempo estipulado no número 1.

3- Sem prejuízo do número anterior, durante o tempo de estágio o trabalhador receberá a retribuição correspondente ao escalão profissional imediatamente inferior àquele em que estagia.

4- Não é permitida a atribuição do escalão de aprendiz. Os trabalhadores atualmente classificados neste escalão, serão reclassificados no escalão correspondente às funções desempenhadas com prejuízo do período de estágio.

H - Metalúrgicos

1- A duração da aprendizagem não poderá ultrapassar 2 e 1 ano, conforme os aprendizes forem admitidos, respetivamente, com 16 e 17 anos de idade.

2- Ascendem a praticantes os aprendizes que:

a) Perfaçam 18 anos de idade e que tenham permanecido um mínimo de 6 meses como aprendizes;

b) Logo que completem um dos cursos referidos no número 2, letra M da cláusula 6.ª

3- O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade, desde que seja certificado.

4- O tempo máximo de tirocínio dos praticantes será:

a) 2 anos nas profissões com aprendizagem;

b) 4 anos nas profissões sem aprendizagem.

5- O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão, ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade dos praticantes, de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respetivo.

6- Os profissionais do 3.º escalão que completem dois anos de permanência na mesma empresa, no exercício da mesma profissão, ascenderão ao escalão imediatamente superior, salvo se a entidade patronal, a solicitação escrita do trabalhador, comprovar por escrito a este a sua inaptidão, devendo tal comprovação ser apresentada no prazo máximo de dez dias, contados da data da solicitação do trabalhador.

7- Os trabalhadores que se encontrem há mais de 4 anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ou completem dois anos tendo o curso industrial, ascenderão à classe imediatamente superior, salvo se a entidade patronal comprovar por escrito ao trabalhador a sua inaptidão.

8- Para efeitos do disposto nos números 6 e 7 desta alínea, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa.

9- O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objeto de reclassificação, será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída.

10- Pelo menos uma vez por ano, as empresas assegurarão, obrigatoriamente, a inspeção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental.

11- Os resultados da inspeção referida no número anterior serão registados e assinados pelo médico em ficha própria.

12- As empresas devem facultar os resultados das inspeções médicas aos trabalhadores e ao sindicato respetivo, quando este o solicite e o trabalhador não se opuser.

13- Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem.

14- As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes.

15- Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e de um praticante, ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com a indicação da profissão ou profissões em que se verificou.

16- No caso de o trabalhador não aceitar a prova apresentada pela entidade patronal, deverá requerer, no prazo de dez dias úteis subsequentes à apresentação da comprovação de inaptidão pela entidade patronal, um exame técnico-profissional, o qual deverá efetuar-se até quinze dias após a constituição do júri do exame.

17- O exame a que se refere o número anterior destina-se a averiguar a aptidão do trabalhador para o exercício das funções que enquadram a sua profissão, normalmente desempenhadas no seu posto de trabalho, o que será apreciado por um júri composto por três elementos, um indicado pela entidade patronal, outro indicado pelo trabalhador e um terceiro que mereça a confiança dos restantes membros do júri.

18- No caso de não ser possível chegar a acordo quanto ao terceiro elemento do júri, no prazo de 30 dias a contar da data da apresentação do requerimento do trabalhador, deverá a nomeação do terceiro elemento ser requerida aos serviços de formação profissional do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

19- No caso de o trabalhador ser aprovado no seu exame, a data de aprovação será a data em que o trabalhador solicitou a prova por escrito da sua inaptidão.

20- O trabalhador reprovado ou que, face à declaração da sua inaptidão pela entidade patronal, não tenha requerido exame técnico-profissional poderá requerer exame decorridos que sejam oito meses após a data da realização do último exame ou da declaração da sua inaptidão, tendo nestes casos a sua promoção contada a partir da aprovação no exame técnico-profissional.

Cláusula 15.ª

(Ordem de preferência nas promoções)

Sem prejuízo do preceituado na cláusula anterior, são razões de preferência, entre outras, as seguintes:

a) Maior competência e zelo profissional evidenciados pelos trabalhadores;

b) Maior antiguidade na categoria ou classe consoante os casos;

c) Maiores habilitações literárias e profissionais;

d) Maior antiguidade na empresa.

Cláusula 16.ª

(Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer a atividade correspondente à categoria profissional para que foi contratado.

2- Quando circunstâncias especiais o exijam, nomeadamente proximidade de embarques, entrega de encomendas, falta de trabalho na sua ocupação normal ou necessidade de assegurar o funcionamento de postos de trabalho essenciais à boa laboração da empresa, pode o trabalhador ser transferido temporariamente para outro posto de trabalho, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador. Nestes casos, o trabalhador não pode desempenhar serviços que não se enquadrem no setor profissional para o qual foi contratado.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;

b) Tratar e respeitar o trabalhador com a dignidade devida;

c) Passar aos trabalhadores em qualquer altura e ainda após a cessação do contrato, seja qual for o motivo desta, certificados donde conste a antiguidade ou funções ou cargos desempenhados; só serão permitidas outras referências se expressamente solicitadas pelo interessado;

d) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, principalmente no que diz respeito a ventilação dos locais de trabalho, iluminação e climatização, observando os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho de acordo com regulamento de higiene e segurança no trabalho;
e) Providenciar para que existam, em locais de fácil acesso aos trabalhadores, placares destinados a afixação de documentos e informações de carácter sindical ou outros;
f) Acatar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato coletivo de trabalho, quando tomadas dentro das respetivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato, quando lhe sejam pedidos;
g) Contribuir para a elevação do seu nível de produtividade;
h) Passar as declarações para que os trabalhadores possam tratar do seu cartão sindical;
i) Enviar a cada sindicato cópia de qualquer projeto de regulamentação interna da empresa, na mesma data em que o faz ao Ministério do Trabalho;
j) Não exigir ao trabalhador serviços manifestamente incompatíveis com as suas aptidões profissionais e possibilidades físicas;
k) Facilitar aos trabalhadores o exercício de cargos em instituições de previdência, comissões paritárias e organizações sindicais;
l) Proporcionar aos trabalhadores condições suscetíveis de levar à aplicação das suas habilitações, dando-lhes facilidades conforme o disposto neste contrato coletivo de trabalho;
m) Exigir do pessoal investido em funções de chefia que trate com correção os profissionais sob as suas ordens; qualquer observação ou admoestação terá de ser feita em particular e por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores.

Cláusula 18.ª

(Deveres dos trabalhadores)

São deveres dos trabalhadores:
a) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;
b) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhe estiverem confiadas;
c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
d) Respeitar a fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho da empresa;
e) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes tenha sido confiado;
f) Usar de urbanidade nas suas relações com os superiores hierárquicos, o público e as autoridades;
g) Proceder na sua vida profissional de forma a prestigiar não apenas a sua profissão como a própria empresa;
h) Proceder com justiça em relação às infrações disciplinares dos seus subordinados;
i) Informar com veracidade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores e superiores hierárquicos;
j) Cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão.

Cláusula 19.ª

(Garantia dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:
a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou garantias que lhe assistem, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho ou do contrato individual de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição da retribuição;
d) Em caso algum, baixar a categoria ou encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato;
e) Transferir o profissional para outro local de trabalho, salvo o disposto na cláusula 23.ª;
f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente ligados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir ou readmitir o profissional, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se à afixação em local próprio e bem visível de todas as comunicações do sindicato aos sócios que trabalharem nas empresas, com o fim de dar a conhecer aos trabalhadores as disposições que a estes respeitam emanadas do sindicato;

j) Salvo o disposto na cláusula 16.ª e nos casos de reestruturação ou reconversão, é proibido à entidade patronal transferir definitivamente o trabalhador da secção onde normalmente trabalha para outra secção sem o seu acordo.

2- A prática pela empresa de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se ilícita e constitui justa causa de rescisão por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas e fixadas neste contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 20.ª

(Direitos de parentalidade)

Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos profissionais abrangidos, são assegurados os seguintes direitos, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de quaisquer outros benefícios concedidos pela empresa:

a) A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120, 150 ou 180 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos restantes direitos dos progenitores previstos (ou, «indicados») nos artigos 40.º a 48.º, do Código do Trabalho e nas condições ali reguladas.

A licença referida 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. No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro;

b) Para efeitos de dispensa para amamentação ou aleitação, valem as regras dos artigos 48.º e 49.º do Código do Trabalho, em especial, o seguinte:

– Amamentação - Dois períodos de meia a uma hora por dia cada um, sem perda de retribuição, às trabalhadoras que amamentem os seus filhos, até à idade de um ano destes, podendo para tal, ausentar-se da fábrica, sempre que necessário, de acordo com o regime acordado com o empregador.

Deve apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

– Aleitação - Dois períodos de meia a uma hora por dia cada um (que poderão ser cumuláveis no caso de acordo entre o trabalhador e a entidade patronal), sem perda de retribuição, aos progenitores que aleitem os seus filhos, até à idade de um ano destes, preenchendo o progenitor as seguintes condições prévias:

– Comunica ao empregador que aleita o filho, com antecedência de 10 dias;

– Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;

– Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;

– Prova que o outro progenitor exerce actividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

c) É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto;

d) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias, seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este. E, além desta, o pai tem direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe, devendo o trabalhador avisar o empregador com a antecedência possível, não inferior a 5 dias.

Cláusula 21.ª

(Direitos especiais dos menores)

1- As entidades patronais e o pessoal dos quadros devem, dentro dos mais sãos princípios, velar pela preparação profissional dos menores.

2- As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos ao seu serviço, as disposições do Estatuto do Ensino Técnico relativas a aprendizagem e formação profissional.

3- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico, a expensas das entidades patronais, destinado a comprovar se possui a robustez física necessária para as funções a desempenhar.

4- 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 sua saúde e do seu desenvolvimento físico normal, devendo, em caso de doença, ser o facto comunicado aos representantes legais dos examinados.

5- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou caderneta própria.

Cláusula 22.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores que frequentem quaisquer cursos ou disciplinas de valorização, formação ou aperfeiçoamento sindical ou profissional, oficial ou particular, terão direito à redução de duas horas diárias no horário normal, sem prejuízo da sua remuneração, desde que tenham aproveitamento e comprovem a necessidade de utilização desse tempo.

2- Os trabalhadores têm direito à remuneração por inteiro do tempo necessário para a realização de provas de exames.

3- Os trabalhadores-estudantes têm direito a faltar, por altura dos exames, sem perda de remuneração, seis dias seguidos ou alternados, além daqueles em que prestem provas.

4- Aos trabalhadores-estudantes não pode ser atribuído horário por turnos, exceto se houver acordo do trabalhador, ouvido o sindicato.

Cláusula 23.ª

(Transferência do trabalhador para outro local de trabalho)

1- A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2- No caso previsto na segunda parte do número anterior, o trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses. A referência a um mês será substituída por quatro semanas se o vencimento for pago à semana, quinzena ou dia.

3- A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador diretamente impostas pela transferência.

SECÇÃO I

Cláusula 23.ª-A

(Formação profissional)

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação;

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 23.ª-B

(Objetivos)

São objetivos da formação profissional:

a) Garantir uma qualificação inicial a todos os jovens que tenham ingressado ou pretendam ingressar no mercado de trabalho sem ter ainda obtido essa qualificação;

b) Promover a formação contínua dos trabalhadores empregados, enquanto instrumento para a competitividade das empresas e para a valorização e atualização profissional, nomeadamente quando a mesma é promovida e desenvolvida com base na iniciativa dos empregadores;

c) Garantir o direito individual à formação, criando condições objetivas para que o mesmo possa ser exercido, independentemente da situação laboral do trabalhador;

d) Promover a qualificação ou reconversão profissional de trabalhadores desempregados, com vista ao seu rápido ingresso no mercado de trabalho;

e) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

f) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 23.ª-C

(Formação contínua)

1- No âmbito dos sistemas de formação profissional, compete ao empregador:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa, o desenvolvimento das qualificações dos respetivos trabalhadores, nomeadamente através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores;

c) Assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes, relativamente aos planos de formação anuais e plurianuais executados pelo empregador;

d) Garantir um número mínimo de horas de formação a cada trabalhador, sejam ações a desenvolver na empresa, seja através da concessão de tempo para o desenvolvimento da formação por iniciativa do trabalhador;

e) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, através da introdução de créditos à formação ou outros benefícios, de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

3- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de vinte horas anuais de formação certificada.

4- O número mínimo de horas anuais de formação certificada a que se refere o número anterior é de quarenta horas.

5- As horas de formação certificada a que se referem os números 3 e 4 que não foram organizadas sob a responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

6- A formação a que se refere o número 1 impende igualmente sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra relativamente ao trabalhador que, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador, nela desempenhe a sua atividade por um período, ininterrupto, superior a 18 meses.

7- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo certo.

Cláusula 23.ª-D

(Formação contínua)

1- O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda três meses.

2- A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;

b) Se o contrato tiver durado entre um a três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;

c) Se o contrato tiver durado mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a atividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- O incumprimento do disposto nos números 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

CAPÍTULO IV

Da prestação de trabalho

Cláusula 24.ª

(Período normal de trabalho)

1- Sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados, o período semanal de trabalho é de quarenta horas, a partir de 1 de julho de 1995, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2- Em regime de 3 turnos, o período normal de trabalho poderá ser distribuído por 6 dias, de segunda-feira a sábado, sem prejuízo de horários de menor duração que estejam já a ser praticados, sendo o limite máximo de duração semanal de trabalho, fixado no número 1, computado em termos de média anual.

Cláusula 25.ª

(Trabalho extraordinário)

1- Considera-se trabalho extraordinário, o prestado antes e depois do período normal de trabalho.

2- O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando as entidades patronais tiverem motivos excecionais ou imprevisíveis, tendo em vista evitar danos diretos ou imediatos sobre as pessoas ou equipamentos, em matérias-primas ou no abastecimento do mercado interno ou externo.

3- O trabalho extraordinário será sempre registado imediatamente antes do seu início ou termo.

4- O trabalhador pode recusar-se a prestar trabalho extraordinário depois de atingir as 120 horas anuais.

5- O trabalho extraordinário realizado nos termos desta cláusula não pode ultrapassar as duas horas diárias, até ao máximo de 120 horas por ano, com exceção para os motoristas e ajudantes de motorista.

6- Ao trabalho prestado nesta cláusula é devida a remuneração suplementar fixada pela cláusula 30.ª

Cláusula 26.ª

(Trabalho noturno)

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- O trabalho noturno será remunerado com o acréscimo de 25 % da remuneração normal, salvo para os trabalhadores de turno, a quem se aplicará o regime de retribuição fixado no número 3 da cláusula 28.ª

3- Sempre que se verifique a prestação de trabalho extraordinário num horário de trabalho noturno, o acréscimo de retribuição devido pela prestação de trabalho extraordinário será calculado com base na retribuição normal (sem o acréscimo do subsídio noturno), sem prejuízo do disposto no número anterior e no número 3 da cláusula 28.ª, quando do caso especial de turnos rotativos.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.ª

(Tabela salarial)

1- A retribuição mínima de todos os trabalhadores ao serviço da empresa será a constante da tabela salarial anexa a esta convenção.

2- O salário-hora é calculado pela seguinte fórmula:

$$SH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

3- Sempre que o trabalhador aufira uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte fixa e uma variável, ser-lhe-á assegurada no conjunto a remuneração mínima para a respetiva categoria prevista neste contrato.

4- A retribuição mista referida no número anterior será considerada para todos os efeitos previstos neste contrato, tomando-se no cálculo do valor mensal da parte variável a média da retribuição auferida pelo trabalhador nos últimos doze meses.

5- O pagamento dos valores correspondentes à comissão sobre vendas deverá ser efetuado, logo que as vendas se concretizem, através da respetiva faturação.

6- Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobrança será atribuído o abono mensal de 25,77 € para falhas.

7- Não é permitida qualquer forma de retribuição não prevista neste contrato, nomeadamente a remuneração exclusivamente em comissões, mesmo que o trabalhador dê o seu consentimento.

Cláusula 27.ª-A

(Desconto nas horas de falta)

1- A empresa tem direito a descontar na retribuição do trabalhador a quantia referente às horas de ausência deste durante o período normal de trabalho a que está obrigado, salvo nos casos expressamente previstos neste contrato ou na legislação laboral.

2- As horas de falta não remuneradas serão descontadas na remuneração mensal, na base da remuneração/hora, calculada nos termos do número 2 da cláusula 27.ª, exceto se as horas de falta no decurso do mês forem em número superior a metade de média mensal das horas de trabalho caso a que a remuneração será a correspondente às horas de trabalho efetivamente prestadas.

3- A média mensal das horas de trabalho obtém-se pela aplicação da seguinte fórmula:

$$\frac{n \times 52}{12}$$

em que *n* é número de horas correspondente ao período normal de trabalho semanal.

4- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário e que leve ao desconto legal de sábados, domingos ou feriados, o desconto a efetuar será com base no salário/dia, ou seja, o valor encontrado com a fórmula:

Retribuição mensal: 30.

Cláusula 28.ª

(Trabalho de turnos)

1- Nenhum trabalhador pode ser mudado de turno sem o seu consentimento prévio.

2- É vedado à entidade patronal obrigar o trabalhador a prestar serviço em dois turnos consecutivos.

3- O pessoal que trabalha em regime de turnos receberá entre as 20h00 e as 7h00 uma retribuição superior a 50 % e no turno diurno será superior em 5 % sobre a tabela constante deste contrato.

4- O subsídio a que se refere o número anterior aplicar-se-á ainda que a instalação fabril suspenda a sua laboração por turnos uma vez por semana.

Cláusula 29.ª

(Documento a entregar ao trabalhador e pagamento)

1- A empresa é obrigada a entregar aos seus trabalhadores no ato do pagamento da retribuição um talão preenchido de forma bem legível, no qual figurem o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Caixa de Previdência, dias de trabalho a que corresponde a remuneração, especificação das importâncias relativas a trabalho normal e a horas suplementares ou a trabalho nos dias de descanso ou feriados, os descontos e o montante líquido a receber.

2- O pagamento será sempre efetuado até ao último dia de trabalho do mês a que respeita, sem prejuízo do acerto de contas no mês seguinte, não podendo o trabalhador ser retido, para aquele efeito, além do período normal diário de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário.

3- Em regra, o pagamento da retribuição deve efetuar-se no lugar onde o trabalhador presta a sua atividade.

4- Tendo sido acordado o lugar diverso do da prestação do trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se, para todos os efeitos, tempo de serviço.

Cláusula 30.ª

(Remuneração do trabalho extraordinário e isenção do horário de trabalho)

1- Sem prejuízo do previsto na cláusula 25.ª, o trabalho prestado fora do período normal dá direito a retribuição especial, calculada nos termos seguintes:

– Primeira hora: Retribuição normal, acrescida de 75 %;
– Segunda hora: Retribuição normal, acrescida de 100 %;
– Horas seguintes: Retribuição normal, acrescida de 125 %.

2- O tempo gasto pelo trabalhador na deslocação da ida e volta, caso este seja chamado fora do seu horário normal de trabalho, considera-se trabalho extraordinário e como tal será pago.

3- Sempre que o trabalhador seja chamado, ao abrigo do número 2 desta cláusula, para prestar trabalho extraordinário, ser-lhe-á garantido o pagamento de pelo menos duas horas, independentemente do número de horas que possa prestar.

4- A entidade patronal fica obrigada a assegurar o transporte da ida e volta sempre que o trabalhador preste trabalho extraordinário ao abrigo do número 2 desta cláusula.

5- Para efeitos do disposto no número 1, a retribuição horária será determinada pela fórmula prevista no número 2 da cláusula 27.ª

6- Os trabalhadores que tenham isenção do horário de trabalho terão direito a retribuição especial, para além do normal, que nunca será inferior à correspondente a duas horas de trabalho extraordinário por dia.

Cláusula 31.ª

(Trabalho prestado em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios)

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar dão ao trabalhador direito ao pagamento pelo dobro da retribuição normal.

2- A retribuição referida no número anterior não poderá, todavia, ser inferior a quatro horas, independentemente do número horas que o trabalhador venha a prestar, salvo se o trabalho for executado por antecipação ou prolongamento, casos em que a retribuição será correspondente às horas efetuadas e calculadas nos termos do número 1 desta cláusula.

3- Sem prejuízo do estipulado nos números 1 e 2 desta cláusula, o trabalhador chamado a prestar serviço nos dias de descanso semanal terá direito a descansar 1 dia num dos 3 dias úteis seguintes.

Cláusula 32.ª

(Substituições temporárias)

1- Sempre que o trabalhador substitua, ainda que em fração do dia, outro de categoria ou retribuição superior, passará a receber retribuição do substituído durante o tempo em que essa substituição durar, devendo a escolha do substituto verificar-se dentro da mesma secção e respeitando a hierarquia dos serviços.

2- Se a substituição durar mais de 90 dias consecutivos ou 120 dias intercalados ao longo do ano, contando para isso qualquer fração do tempo de serviço, o substituto manterá o direito à retribuição referida no número anterior quando, finda a substituição, regressar à sua antiga função.

Cláusula 33.ª

(Trabalho à tarefa)

1- O sistema de retribuição à tarefa deve constar de regulamento interno, aprovado pelo Ministério do Trabalho desde que tenha parecer favorável do sindicato.

2- A retribuição nunca poderá ser inferior à prevista para a categoria que lhe for atribuída, acrescida de 25 %.

3- O trabalho à tarefa deve ser devidamente registado em livro interno próprio para o efeito, do qual deve ser facilitado o acesso dos sindicatos.

Cláusula 34.ª

(Deslocações)

O trabalhador que, ao serviço da entidade patronal, se desloque do seu local habitual de trabalho terá direito:

a) A um acréscimo de 50 % do respetivo vencimento quando a deslocação for superior a um dia, a contar desde o momento da partida até à chegada, independentemente da retribuição de trabalho extraordinário, que deverá incidir sobre o vencimento habitual;

b) Ao pagamento de transporte, alimentação e alojamento;

c) Quando deslocado no país em dia de descanso ou nos fins-de-semana, a viagem de ida e volta é paga pela entidade patronal, desde o local de deslocação até ao local habitual de trabalho; na hipótese de o trabalhador não desejar gozar este benefício, terá direito a receber o valor destas viagens;

d) Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,25 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido, além de um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada, compreendendo passageiros transportados gratuitamente;

e) Sempre que o profissional se desloque em serviço da empresa, para fora do local de trabalho habitual e tenha qualquer acidente, a entidade patronal será responsável por todos e quaisquer prejuízos (incluindo salários) daí resultantes.

Cláusula 35.ª

(Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores com um ou mais anos de serviço têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2- Os trabalhadores que tenham completado o período experimental, mas não concluam um ano de serviço até 31 de dezembro, têm direito a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses de serviço por que perdurou o contrato de trabalho, contando-se por inteiro o mês de admissão.

3- Cessando o contrato de trabalho a entidade patronal pagará ao trabalhador a parte de subsídio de Natal, proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço por que perdurou o contrato de trabalho;

b) No ano do regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, contando-se por inteiro o mês de apresentação ao serviço.

5- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo o caso de suspensão ou cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efetuará na data da verificação da suspensão ou cessação referidas.

Cláusula 35.ª-A

(Prémios)

1- A criação e o regime dos prémios terão de constar de regulamento interno, elaborado nos termos da lei.

2- Á medida que lhes for sendo possível estabelecer, para além do simples rendimento do trabalho, bases satisfatórias para a definição de produtividade, procurarão as entidades patronais orientar a retribuição dos seus trabalhadores no sentido de incentivar a elevação de tais níveis.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 36.ª

(Descanso semanal e complementar)

O dia de descanso semanal dos trabalhadores abrangidos por este contrato é o domingo. O sábado será considerado como um dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 37.ª

(Feriados)

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes:

- 1 de Janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa;
- 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 onde o trabalho é prestado.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído pela segunda-feira de Páscoa, desde que decidido em assembleia de trabalhadores da empresa, por maioria.

Cláusula 38.ª

(Pagamento de feriados)

1- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios, quer concedidos pela entidade patronal, sem que possa compensá-los com trabalho extraordinário.

2- O trabalho prestado em dia feriado, será pago por uma vez e meia da remuneração normal, além do pagamento desse dia integrado na remuneração mensal.

Cláusula 39.ª

(Atraso no início do trabalho)

1- Consideram-se irrelevantes para quaisquer efeitos os atrasos dos trabalhadores habitualmente pontuais e assíduos ao serviço que não excedam dez minutos por dia.

2- Quando ultrapassar o limite estipulado no número 1, o trabalhador terá sempre possibilidade de reiniciar o trabalho, embora com perda de remuneração do tempo correspondente.

3- O controlo de assiduidade será feito através das fichas de ponto, a que terá acesso a comissão de trabalhadores, a comissão sindical ou delegado sindical.

Cláusula 40.ª

(Direito a férias)

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

3- É dada a faculdade a todos os trabalhadores que tenham transitado de outra entidade patronal em virtude da cessação de contrato e, por conseguinte, tenham recebido as férias e subsídios de férias de gozarem, a seu pedido, férias, até ao limite de 30 dias, não suportando a entidade patronal qualquer encargo para com o trabalhador durante estes dias.

4- 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, devendo as mesmas ser gozadas até ao fim do 1.º trimestre do ano seguinte.

5- 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 de cessação, bem como ao respetivo subsídio.

6- Se o contrato cessar antes de gozar o período de férias vencidas no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber retribuição correspondente a esse período bem como o respetivo subsídio.

7- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 40.ª-A

(Falecimento do trabalhador - Direitos)

1- No caso de falecimento do trabalhador, o cônjuge sobrevivo terá direito a receber as importâncias referidas nos números 5 e 6 da cláusula 40.ª, as referidas no número 3 da cláusula 35.ª, bem como a retribuição do trabalho prestado no mês do falecimento, importâncias estas que lhe serão pagas no prazo máximo de quinze dias.

2- No caso de o trabalhador falecido não deixar cônjuge sobrevivo, o direito a receber as verbas indiciadas no número anterior será dos herdeiros do trabalhador, descendentes, ascendentes ou colaterais, na ordem indicada, podendo ser exercido pelo cabeça-de-casal.

3- No caso do cônjuge sobrevivo, a entidade patronal poderá exigir uma certidão ou fotocópia da certidão de casamento no ato de reclamar o direito referido no número 1. No caso dos herdeiros, a entidade patronal poderá exigir a apresentação de uma certidão de habilitação de herdeiros ou declaração da junta de freguesia.

Cláusula 41.ª

(Indisponibilidade de direito a férias)

1- O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

2- Excetuam-se do disposto no número anterior, os casos previstos nos números 5 e 6 da cláusula 40.ª e número 2 da cláusula 47.ª

Cláusula 42.ª

(Duração das férias)

1- Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias, com a duração de 22 dias úteis, salvo as hipóteses previstas nos números seguintes, sem prejuízo de retribuição mensal, que terá de ser paga antes do seu início.

2- No ano subsequente ao da admissão o trabalhador terá direito a gozar um período de férias definido no número anterior, independentemente do tempo de trabalho, quer no ano de admissão, quer no seguinte.

3- No ano de admissão o trabalhador tem direito a gozar um período proporcional ao tempo de serviço prestado, à razão de dois dias e meio por mês, no mínimo de 15 dias, após a prestação de, pelo menos, 5 meses de serviço.

4- As férias não poderão ter o seu início nos dias destinados ao descanso semanal nem em dia feriado.

Cláusula 43.ª

(Proibição de acumulação de férias)

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo férias de dois ou mais anos.

Cláusula 44.ª

(Férias seguidas ou interpoladas)

1- Em princípio, as férias devem ser gozadas sem interrupção.

2- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 45.ª

(Escolha da época de férias)

1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal fixar a época de férias, para serem gozadas entre 1 de maio e 30 de setembro, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores, comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar deverá ser concedida a faculdade de gozarem as suas férias simultaneamente.

4- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

5- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado, pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade das férias a que o trabalhador tenha direito e não podem ser interrompidas por mais de uma vez.

Cláusula 46.ª

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato receberão da entidade patronal um subsídio igual à retribuição correspondente ao período total das férias a que tenham direito, que deve ser pago antes do início das férias.

Cláusula 47.ª

(Serviço militar)

1- O trabalhador que vá prestar serviço militar deve, antes da sua incorporação, gozar as férias vencidas e receber o respetivo subsídio.

2- Se, porém, as não gozar, terá direito a receber a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio.

3- No regresso do serviço militar, e desde que este se não verifique no próprio ano da incorporação, o trabalhador terá direito a gozar e a receber o respetivo subsídio como se ao serviço se encontrasse.

Cláusula 48.ª

(Violação do direito de férias)

1- No caso da entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos das cláusulas anteriores, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no primeiro trimestre do ano civil subsequente.

2- O disposto no número anterior não prejudica a aplicação das sanções em que a entidade patronal incorrer por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 49.ª

(Definição de faltas)

1- Por falta entende-se a ausência durante um período normal de trabalho.

2- As ausências por períodos inferiores a um dia serão consideradas somando os tempos obtidos e reduzindo o total a dias, em conformidade com o horário respetivo.

2- Não serão descontados os atrasos na hora de entrada de 10 minutos diários, nos termos da cláusula 39.ª

Cláusula 50.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 de cônjuge, parente ou afins, nos termos da cláusula seguinte;

c) As motivadas pela prática de atos inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência ou na qualidade de delegados sindicais ou membro de comissões de trabalhadores;

d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;

f) As motivadas por doação de sangue não compensadas monetariamente. As dadas pelos trabalhadores que estejam inscritos como bombeiros voluntários pelo tempo necessário para acudir a sinistros;

g) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do artigo 49.º, artigo 50.º ou artigo 252.º do Código do Trabalho, respectivamente;

h) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

i) As constantes do regime de licenças, faltas e dispensas do artigo 65.º do Código do Trabalho;

j) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

k) A motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38.º-A do Código do Trabalho.

3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 51.ª

(Faltas por motivo de falecimento de parentesco ou afins)

1- Nos termos da alínea *b)* do número 2 da cláusula anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado; aplica-se, também em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

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 no 2.º grau da linha colateral.

2- As faltas serão contadas a partir da data do falecimento, residindo o parente no mesmo concelho, ou desde a data em que o trabalhador tiver conhecimento do falecimento, desde que esse conhecimento se verifique até oito dias após a morte, sob pena de a regalia caducar.

3- São nulas e de nenhum efeito as normas dos contratos individuais que disponham de forma diversa da estabelecida nesta cláusula.

Cláusula 52.ª

(Efeitos das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de qualquer direito ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

2- Determinam perda de retribuição, as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previsto na alínea *c)* da cláusula 50.ª, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio de previdência respetivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio ou seguro;

d) Previstas no artigo 252.º e artigo 65.º 1, alínea *f)* e *g)* do Código do Trabalho;

e) Previstas nas alíneas *f)* e *l)* do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, quando excedam 30 dias por ano;

f) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

3- Nos casos previstos na alínea *a)* da cláusula 50.ª 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.

Cláusula 52.ª-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- No caso em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas até ao limite de um terço do período de férias a que tenha direito.

Cláusula 52.ª-B

(Licença sem retribuição)

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se 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- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem retribuição.

Cláusula 53.ª

(Impedimento prolongado)

1- Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por falta que lhe não seja imputável, por exemplo, serviço militar, doença ou acidente, manterá o direito ao trabalho com a categoria, antiguidade e demais regalias que por este contrato coletivo ou iniciativa da entidade patronal lhe estavam atribuídas.

2- O disposto no número anterior aplica-se também aos trabalhadores cujos contratos tenham sido suspensos em cumprimento de prisão não superior a dois anos, desde que o seu lugar se mantenha em aberto.

3- A entidade patronal não pode opor-se a que o trabalhador retome o trabalho imediatamente após a sua apresentação.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 54.ª

(Princípio geral)

1- A cessação do contrato de trabalho individual de trabalho e os seus efeitos jurídicos regular-se-ão pela lei geral.

2- É proibido à entidade patronal promover o despedimento sem justa causa, ato que, por consequência, será nulo e de pleno direito.

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

Cláusula 55.ª

(Definição)

É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar por mútuo acordo o contrato de trabalho, quer este tenha prazo, quer não, sem observância das obrigações e limitações estabelecidas nas secções subsequentes.

Cláusula 56.ª

(Processamento de acordo)

1- A cessação do contrato por acordo mútuo deve sempre constar de documento escrito datado e assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2- Desse documento podem constar outros efeitos acordados, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3- São nulas as cláusulas do acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 57.ª

(Revogação do acordo)

1- No prazo de oito dias a contar da data da assinatura do documento referido na cláusula anterior, o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, por escrito, reassumindo o exercício do seu cargo.

2- No caso de exercer o direito referido no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coação da outra parte.

SECÇÃO II

Cessação do contrato individual de trabalho por caducidade

Cláusula 58.ª

(Definição)

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;

c) Com a reforma do trabalhador;

2- Nos casos previstos na alínea *b)* do número 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

SECÇÃO III

Cessação do contrato de trabalho por despedimento pela entidade patronal com justa causa

Cláusula 59.ª

(Princípio geral)

Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo ou não.

Cláusula 60.ª

(Fundamentos para despedimento)

1- Considera-se justa causa o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;

b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;

c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;

d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhes esteja confiado;

e) Lesão de interesses patronais sérios da empresa;

f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de atos lesivos da economia nacional;

g) Faltas ao trabalho não justificadas que determinem diretamente prejuízo ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir em cada ano, cinco seguidas ou dez intercaladas;

h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;

i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;

j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade de pessoas referidas na alínea anterior;

l) Incumprimento ou oposição ao cumprimento das decisões judiciais ou atos administrativos definitivos e executórios;

m) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 61.ª

(Processo disciplinar)

1- A peça inicial do processo será a participação com a menção dos factos atribuídos ao arguido e com a indicação das testemunhas.

2- A entidade instrutora do processo procederá a todas as diligências razoáveis e necessárias ao esclarecimento da verdade, ouvindo obrigatoriamente o arguido e as testemunhas oferecidas por este.

3- O arguido poderá ser suspenso preventivamente, sem perda de retribuição.
4- A entidade patronal deverá, obrigatoriamente, comunicar por escrito a decisão lançada no processo.
5- No caso de despedimento, a entidade instrutora terá de cumprir obrigatoriamente o processamento previsto na lei, no que se refere ao processo disciplinar respetivo.

Cláusula 62.ª

(Consequências do despedimento sem justa causa)

1- A inexistência de justa causa, a inadaptação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.
2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria normalmente ter auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respetivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.
3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a três meses.
4- O despedimento realizado com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal, dará lugar à aplicação de multa de 2,49 € a 49,88 € àquela entidade, cujo produto reverterá para o Fundo de Desemprego.
5- Para apreciação da existência de justa causa de despedimento ou da adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral, quer à relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.
6- Entre as circunstâncias referidas no número anterior deve ser incluído o facto da entidade patronal praticar atos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou do seu conhecimento, que revelam não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar um lapso de tempo superior a 30 dias.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato individual de trabalho por rescisão do trabalhador

Cláusula 63.ª

(Princípio geral)

1- O trabalhador tem direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo, por escrito, com o aviso prévio de dois meses.
2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.
3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor igual à remuneração base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 64.ª

(Dispensa do aviso prévio e sanção)

1- O trabalhador poderá rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:
a) Necessidade de cumprir obrigações legais incomportáveis com a continuação do serviço;
b) Por razões de ordem familiar que se prendam, exclusivamente, com a necessidade de a mãe precisar de ficar em a prestar assistência aos filhos ou ao filho;
c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
e) Aplicação de sanção abusiva;
f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à honra ou dignidade.
2- A cessação do contrato nos termos das alíneas *c)* a *g)* do número 1 confere ao trabalhador direito à indemnização prevista no número 3 da cláusula 62.ª

Cláusula 65.ª

(Outras sanções)

O uso da faculdade conferida ao trabalhador no número 1 da cláusula anterior de fazer cessar contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização previsto no número 2 da mesma cláusula, não exoneram a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 66.ª

(Indemnização à entidade patronal)

Se a falta do cumprimento do prazo de aviso prévio der lugar a danos superiores aos previstos na indemnização referida no número 3 da cláusula 63.ª poderá ser posta a competente ação de indemnização, a qual terá por exclusivo fundamento os danos ocorridos por causa da falta do cumprimento do prazo de aviso prévio.

SECÇÃO V

Casos especiais de cessação do contrato de trabalho

Cláusula 67.ª

(Cessação do contrato no período experimental)

Durante o período experimental de vigência do contrato e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

Cláusula 68.ª

(Encerramento definitivo da empresa ou falência)

1- O encerramento definitivo das empresas faz caducar o contrato de trabalho, sem prejuízo do direito às indemnizações previstas no número 3 da cláusula 62.ª, se outras maiores não lhe forem devidas.

2- Porém, a declaração judicial de falência ou insolvência da entidade patronal não faz só por si caducar os contratos de trabalho, devendo o respetivo administrador satisfazer integralmente as obrigações que resultam para com os trabalhadores do referido contrato, se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

Cláusula 69.ª

(Documento a entregar ao trabalhador)

1- Ao cessar o contrato de trabalho por qualquer das formas previstas no presente diploma, a entidade patronal deve passar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser expressamente requeridas pelo trabalhador.

SECÇÃO VI

Despedimentos coletivos

Cláusula 70.ª

(Princípio geral)

A empresa só poderá proceder a despedimentos coletivos nos termos da lei.

CAPÍTULO VIII

Dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

Cláusula 71.ª

(Princípio geral)

1- O trabalhador que tenha contraído qualquer deficiência física ou motora, quer esta derive da idade, quer de doença ou acidente, deverá ser reconduzido no lugar que ocupava anteriormente após o seu restabelecimento.

2- Havendo impossibilidade deve a empresa providenciar na sua melhor colocação, proporcionando-lhe condições adequadas de trabalho, ações de formação e aperfeiçoamento profissional, sem perda de benefícios superiores a que teria direito no desempenho das suas anteriores funções.

CAPÍTULO IX

Previdência e abono de família

Cláusula 72.ª

(Princípio geral)

1- A entidade patronal e os trabalhadores abrangidos por este contrato contribuirão para as instituições de previdência que obrigatoriamente os abranjam, nos termos dos respetivos regulamentos.

2- A entidade patronal entregará o abono de família aos trabalhadores no mesmo dia em que receba o valor correspondente da instituição de previdência.

3- As folhas de férias e respetivas guias a enviar à Caixa de Previdência são obrigatoriamente visadas pela comissão de trabalhadores da empresa ou comissão sindical ou pelo delegado sindical ou pelo delegado à previdência ou, na falta destes, por representantes eleitos pelos trabalhadores para esse efeito.

4- A entidade patronal é obrigada a afixar em local bem visível da fábrica até ao dia 20 do mês seguinte a que respeitem as contribuições, o duplicado das folhas de férias, bem como a respetiva guia autenticada pela Caixa, logo que devolvida.

Cláusula 73.ª

(Complemento da pensão por acidente de trabalho ou doença profissional)

1- Em caso de incapacidade permanente absoluta ou parcial para o trabalhador proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para a função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a retribuição da nova função ao serviço da empresa for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respetiva diferença.

3- Caso a reconversão por acidente não seja possível, a empresa pagará ao trabalhador um subsídio complementar de valor igual à diferença entre a retribuição à data da baixa e a soma das pensões por invalidez, reforma ou quaisquer outras que sejam atribuídas aos profissionais em causa, salvo se o trabalhador vier a auferir retribuição por outro serviço.

4- Em qualquer das situações, os complementos referidos começarão a ser pagos a partir da data da declaração oficial da incapacidade.

5- No caso de incapacidade temporária resultante das causas referidas nesta cláusula, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, a diferença entre a retribuição atribuída à data da baixa e a indemnização recebida da seguradora a que o profissional tenha direito, caso esteja a trabalhar.

CAPÍTULO X

Obras sociais

Cláusula 74.ª

(Cantina)

1- As empresas terão, qualquer que seja o número de trabalhadores ao seu serviço, um lugar coberto, arejado e asseado, com mesas e bancos suficientes, onde os trabalhadores possam tomar as suas refeições.

2- As empresas deverão proporcionar aos trabalhadores a possibilidade de aquecerem as suas refeições.

3- As empresas, sempre que possível, deverão promover a instalação de serviços que proporcionem o fornecimento aos trabalhadores de refeições económicas, sem fins lucrativos, adequados aos seus níveis de retribuição.

Cláusula 74.ª-A

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 7,05 €.

2- O valor do subsídio referido no número 1 não será considerado no período de férias, bem como para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas comparticipem com montantes não inferiores aos valores mencionados no número 1.

4- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a um subsídio de refeição de valor proporcional ao do horário de trabalho completo.

5- Os trabalhadores que, comprovada e justificadamente, faltem por motivos de idas ao Tribunal, a consultas médicas ou por doença, desde que prestem serviço pelo menos num período de trabalho diário, têm direito ao subsídio previsto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 74.ª-B

(Paralisação do trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a um período diário de dez minutos de paralisação de trabalho no primeiro período de trabalho e dez minutos de paralisação no segundo período de trabalho, podendo ser eventualmente utilizado para tomar uma refeição ligeira.

2- Durante a paralisação referida no número anterior, o trabalhador não pode, seja qual for o motivo, abandonar as instalações fabris, considerando-se ainda como tal a zona do estaleiro, zona social e zona de recreio.

3- Em qualquer circunstância e nomeadamente na indústria granuladora e aglomeradora, a paralisação referida no número 1 não pode pôr em causa o funcionamento ininterrupto da maquinaria, pelo que a entidade patronal deve fixar períodos de paralisação rotativos para obstar ao referido inconveniente.

4- Os trabalhadores não podem abandonar o seu posto de trabalho para a interrupção referida no número 1 antes do sinal convencional de paralisação e, necessariamente, deverão estar a ocupar o mesmo posto de trabalho ao sinal indicativo do termo do referido período de paralisação.

Cláusula 75.ª

(Administração de obras sociais)

A gestão de obras sociais das empresas, nomeadamente refeitórios, cooperativas, creches e infantários, é feita pelos trabalhadores que para o efeito nomearão uma comissão.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 76.ª

(Princípios gerais)

1- O trabalho deve ser organizado e executado em condições de disciplina, segurança, higiene e moralidade.

2- A entidade patronal deve observar rigorosamente os preceitos legais e regulamentares, assim como as diretivas das entidades competentes no que se refere à higiene e segurança no trabalho.

3- Os trabalhadores devem colaborar com a entidade patronal em matéria de higiene e segurança e denunciar prontamente, por intermédio da comissão de prevenção e segurança ou do encarregado de segurança, qualquer deficiência existente.

4- Quando a natureza particular do trabalho a prestar o exija, a entidade patronal fornecerá o equipamento adequado à execução das tarefas cometidas.

5- É encargo da entidade patronal a deterioração do vestuário adequado e demais equipamento, ferramenta ou utensílio por ela fornecidos, ocasionado sem culpa do trabalhador, por acidente ou uso normal, mas inerente à atividade prestada.

6- A entidade patronal diligenciará, na medida do possível, no sentido de dotar os locais de trabalho de vestiários, lavabos, chuveiros e equipamento sanitário, tendo em atenção as normas de higiene em vigor.

Cláusula 76.ª-A

(Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança)

1- Nas empresas onde existam mais de 80 trabalhadores será constituída uma comissão de prevenção e segurança.

2- A comissão de prevenção e segurança será composta por um representante da entidade patronal, um representante dos trabalhadores e um encarregado de segurança.

3- Em todas as empresas haverá um elemento para tratar de questões relativas à higiene e segurança, que será chamado encarregado de segurança e que será nomeado por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

4- O representante dos trabalhadores, previsto no número 1 será eleito anualmente pelos trabalhadores da empresa.

5- As atribuições e modo de funcionamento dos órgãos acima referidos estão regulados no anexo IV.

CAPÍTULO XII

Medicina do trabalho

Cláusula 77.ª

(Serviços médicos e de enfermagem)

1- A empresa, conforme legalmente se encontra disposto, deverá ter organizado os serviços médicos privativos, chefiados por um médico escolhido, de comum acordo, pela entidade patronal e pelos trabalhadores.

2- No posto médico deverá funcionar um serviço permanente de enfermagem.

3- Entre outras, são atribuições do médico do trabalho:

a) Os exames médicos de admissão e os exames periódicos especiais dos trabalhadores, tendo particularmente em vista as mulheres, os menores, os expostos a riscos específicos e os indivíduos por qualquer modo inferiorizados;

b) O papel de conselheiro da direção da empresa e dos trabalhadores na distribuição e reclassificação destes;

c) A vigilância das condições dos locais de trabalho, na medida em que possam afetar a saúde dos trabalhadores e o papel de consultor da empresa nesta matéria;

d) A vigilância das condições de higiene das instalações anexas aos locais de trabalho destinadas ao bem-estar dos trabalhadores e, eventualmente, a vigilância do regime alimentar destes;

e) A organização de um serviço de estatística de doenças profissionais;

f) A assistência de urgência às vítimas de acidentes e doenças profissionais;

g) A estreita colaboração com a comissão de segurança, assistente social e encarregado de segurança.

4- O médico do trabalho exercerá as suas funções com inteira independência técnica e moral relativamente à entidade patronal e aos trabalhadores;

5- No exercício das funções da sua competência, o médico do trabalho fica sujeito à fiscalização do Ministério do Trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XIII

Recompensas e sanções

Cláusula 78.ª

(Sanções disciplinares)

1- As infrações disciplinares dos trabalhadores serão punidas, conforme a gravidade da falta, nos termos da lei, com as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;

c) Suspensão do trabalho, com perda de retribuição, de um a doze dias;

d) Despedimento com justa causa.

2- As sanções disciplinares, com exceção da prevista na alínea *a)* do número anterior, não podem ser aplicadas sem prévia elaboração do processo disciplinar.

3- Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, ou com infração das regras a que o mesmo deva obedecer, é nula e de nenhum efeito.

4- A infração disciplinar prescreve ao fim de trinta dias, a contar do momento em que teve lugar.

5- No mesmo ano civil, as sanções disciplinares de suspensão aplicadas ao mesmo trabalhador não podem ultrapassar 30 dias.

6- O trabalhador poderá solicitar, por escrito, após o cumprimento da sanção disciplinar, a consulta do processo nas instalações administrativas da empresa, podendo fazer-se acompanhar, exclusivamente, por um licenciado em direito. A entidade patronal deverá fixar, para os cinco dias úteis seguintes, a data da consulta requerida.

Cláusula 79.ª

(Sanções abusivas)

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

b) Se recusar a cumprir ordens daqueles a quem não deve obediência;

c) Exercer ou se candidatar a funções em organismos sindicais, de previdência ou partidos políticos, autarquias locais ou bombeiros;

d) Em geral exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistam;

e) Ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.

2- Até prova em contrário, presumem-se abusivos os despedimentos ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior; Até 1 ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio; Ou até cinco anos após o termo das funções referidas na alínea *c)* do número 1.

Cláusula 80.ª

(Consequências gerais da aplicação de sanções abusivas)

1- A entidade patronal que aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos no número 1 da cláusula anterior indemnizará o trabalhador nos termos gerais com as alterações constantes no número seguinte.

2- Se a sanção consistiu no despedimento, aplica-se o disposto no capítulo de cessação de contrato de trabalho e respeitante aos despedimentos com justa causa.

Cláusula 81.ª

(Registo e comunicação de sanções disciplinares)

1- A entidade patronal deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes (Ministério do Trabalho, sindicato e comissões paritárias) sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- A entidade patronal facultará aos empregados, sempre que estes lho solicitem, nota do registo das sanções disciplinares que lhes hajam sido aplicadas e fornecerá aos sindicatos, precedendo autorização do trabalhador interessado, idênticos elementos.

Cláusula 82.ª

(Multas)

1- O não cumprimento, por parte da entidade patronal, das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis do trabalho, sujeitando aquela às multas previstas na lei.

2- O pagamento de multa não dispensa a entidade patronal do cumprimento da obrigação infringida.

3- O produto das multas aplicadas ao abrigo dos números anteriores reverterá para o Fundo de Desemprego.

CAPÍTULO XIV

Comissões paritárias

Cláusula 83.ª

(Princípio geral)

1- Dentro dos 30 dias seguintes à entrada deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por três vogais em representação das associações patronais e igual número em representação das associações sindicais outorgantes.

2- As associações patronais e as associações sindicais deverão ainda designar três vogais substitutos.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julgarem necessários, os quais não terão direito a voto.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor este contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Cláusula 83.ª-A

(Competência da comissão paritária)

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o disposto no presente contrato;

b) Integrar os casos omissos;

c) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

Cláusula 83.ª-B

(Funcionamento da comissão paritária)

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais efetivos e substitutos sejam comunicados, por escrito, no prazo previsto no número 1 da cláusula 83.ª, à outra parte e ao Ministério do Trabalho 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 efetivos representantes de cada parte.

3- As deliberações, tomadas por unanimidade, serão depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas e consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do presente contrato.

4- A pedido da comissão, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Trabalho e Segurança Social.

5- As demais regras de funcionamento da comissão serão objeto de regulamento interno, a elaborar logo após a sua constituição.

CAPÍTULO XV

Actividade sindical

Cláusula 84.ª

(Princípio geral)

Toda a atividade se regulamenta pelas normas constantes do Código do Trabalho.

Cláusula 85.ª

(Proibição de diminuição de regalias)

1- Com a entrada em vigor do presente contrato ficam revogadas todas as cláusulas constantes do instrumento de regulamentação coletiva anterior, por se entender expressamente que este contrato oferece, no seu conjunto, condições mais favoráveis aos trabalhadores.

2- Para efeitos da aplicação das disposições deste contrato não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, diminuição de retribuição ou regalias de carácter permanente.

ANEXO I

Condições específicas

Eletricistas

1- O trabalhador eletricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações elétricas.

2- O trabalhador eletricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços quando não provenientes de superior habilitado com a carteira profissional, engenheiro ou engenheiro técnico, do ramo eletrotécnico, quando existirem.

3- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador eletricista, no desempenho das suas funções, corra o risco de electrocução, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Profissionais de engenharia

1- Categorias profissionais:

1.1- Consideram-se seis graus, em que o 1 será desdobrado pelo vencimento, o escalão 1-B seguindo-se ao escalão 1-A;

1.2- Os licenciados em engenharia não poderão ser admitidos no escalão 1-A. Os bacharéis em engenharia poderão ser admitidos nos escalões 1-A ou 1-B;

1.3- Os graus 1 e 2 devem ser considerados como bases de complemento de formação académica, não podendo os profissionais de engenharia diplomados com grau académico permanecer mais de um ano no escalão 1-A, um ano no escalão 1-B e dois anos no grau 2;

1.4- No caso de as funções desempenhadas corresponderem a mais do que um dos graus mencionados, prevalece, para todos os efeitos, o grau superior;

1.5- É suficiente que o profissional de engenharia execute parte das tarefas de um grau para pertencer a esse grau.

2- Preenchimento de lugares e cargos:

2.1- Aos profissionais de engenharia será sempre exigida a carteira profissional, diploma ou documento equivalente no ato da sua admissão;

2.2- Os profissionais de engenharia devidamente credenciados serão integrados no grau correspondente às funções que venham a desempenhar, sem prejuízo de inicial e transitoriamente desempenharem funções de menor responsabilidade.

A classificação nos diferentes graus corresponderá sempre a função respetiva;

2.3- O preenchimento de lugares e cargos pode ser efetuado por:

a) Admissão

b) Mudança de carreira;

c) Nomeação;

d) Readmissão.

§ único. A admissão não pode prejudicar em caso nenhum o preenchimento de lugares por qualquer dos processos referidos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)*.

2.4- O preenchimento de lugares e cargos obriga a empresa a definir o perfil das funções a desempenhar.

A elaboração deste perfil e o preenchimento de lugares e cargos serão objeto de controlo e aprovação pelo grupo profissional;

2.5- São condições de preferência de preenchimento de lugares e cargos, em igualdade de circunstâncias básicas e pela ordem indicada:

a) Estar ao serviço da empresa;

b) maior aptidão e experiência no ramo pretendido;

c) Competência profissional especifica para o desempenho das funções correspondentes ao lugar a preencher;

d) Antiguidade na função anterior;

2.6- O grau de formação académica nunca deverá sobrepor-se à competência profissional devidamente comprovada, nem ao nível de responsabilidade efetivamente assumida;

2.7- Sempre que o número de candidatos a determinado lugar seja superior ao número de profissionais de engenharia que a empresa pretende admitir, terão preferência os candidatos com maior experiência profissional no ramo pretendido, independentemente da idade;

2.8- A entidade patronal definirá, no prazo máximo de seis meses, após a entrada em vigor deste CCT, as carreiras profissionais da empresa, após consulta aos profissionais de engenharia abrangidos, sem que desta disposição advenham quaisquer prejuízos para os trabalhadores, tendo o acordo em definitivo efeitos retroativos à data da entrada em vigor deste CCT;

2.9- O período experimental é de quinze dias, podendo ser prorrogado até ao máximo de sessenta dias, por acordo escrito das partes no ato de admissão;

2.10- Entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço o profissional de engenharia através do convite ou oferta de melhores condições de trabalho do que aquelas que usufruía na empresa de onde veio;

2.11- Não ficam obrigados ao cumprimento do período experimental os trabalhadores ao serviço da empresa que, tendo entretanto concluído um curso superior de engenharia, transitem para o grupo de profissionais de engenharia;

2.12- Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período experimental para efeitos de antiguidade.

3- Condições particulares de admissão:

Os casos a seguir indicados, além de se regerem pelo indicado no número 2, regem-se também pelas seguintes condições particulares:

3.1- Admissão para efeitos de substituição:

a) A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária de outro trabalhador que se encontra impedido entende-se feita a este título, mas somente durante o período de ausência do substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito, nos termos da alínea *c)* desta cláusula;

b) Se o trabalhador substituído ocupar o seu anterior lugar e o eventualmente admitido continuar ao serviço da empresa por mais de quinze dias, será a admissão considerada definitiva e, consequentemente, inserida no quadro do respetivo pessoal;

c) O contrato de trabalho para substituição será obrigatoriamente reduzido a escrito no momento da admissão, dele constando vinculadamente o nome, categoria profissional e remuneração do trabalhador abrangido;

d) O não cumprimento do disposto na alínea anterior implica que o contrato seja considerado sem prazo e a admissão definitiva na categoria profissional do trabalhador substituído;

e) O trabalhador substituto terá a categoria profissional do substituído e não poderá ter remuneração inferior à deste, mesmo depois de a admissão se considerar definitiva.

3.2- Admissão eventual:

a) A admissão dos profissionais de engenharia a título eventual torna-se permanente e de pleno direito ao fim de seis meses de trabalho consecutivo contando-se a sua actividade desde o início do trabalho eventual;

b) A situação de eventual só poderá ser invocada pela entidade patronal quando comunicada ao profissional no momento da sua admissão por forma inequívoca e por escrito;

c) Os profissionais de engenharia eventuais têm os mesmos direitos e obrigações que os permanentes, salvo quando na lei ou neste contrato expressamente se determine em contrário e devem ser preferidos pela entidade patronal em igualdade de circunstâncias na admissão ao quadro permanente.

4- Formação:

Independentemente do indicado na posição 2 para o preenchimento de lugares e cargos:

4.1- Os profissionais de engenharia terão direito a dez dias úteis por ano para formação;

4.2- As matérias para a formação serão acordadas em plano anual entre os trabalhadores e a entidade patronal;

4.3- O período referido em 4.1 poderá ser acumulado até ao máximo atingido, de trinta dias, correspondente a um triénio;

4.4- Durante os períodos de formação, o trabalhador ficará dispensado de toda a atividade profissional na empresa, mantendo, contudo, todos os direitos dos trabalhadores no serviço ativo;

4.5- As despesas de formação serão da responsabilidade da entidade patronal.

A - Motoristas e ajudantes de motoristas

Refeições:

1- As entidades patronais pagarão aos trabalhadores de transportes refeições que estes, por motivo de serviço, tenham de tomar fora das horas referidas no número 2 ou do local de trabalho para onde tenham sido contratados, nos termos da mesma disposição:

– Pequeno-almoço ..... 5,72 €;
– Almoço ..... 15,79 €;
– Jantar ..... 15,79 €;
– Ceia ..... 7,87 €.

2- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11h30 e as 14h00 e entre as 19h00 e as 21h00.

3-

a) Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7h00, inclusive;

b) Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço em qualquer período entre as 0h00 e as 5h00;

c) Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho extraordinário para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como extraordinário, no máximo de uma hora.

4- Excetuam-se as refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura.

Alojamento:

1- As entidades patronais assegurarão a dormida em boas condições de conforto e higiene nas suas instalações;

2- No caso de não disporem de instalações para o efeito, a dormida será paga contra fatura pelas entidades patronais.

Regulamentação da utilização e manutenção do livrete de trabalho:

1- Os trabalhadores deverão possuir um livrete de trabalho:

a) Para registo de todo o trabalho efetuado, no caso de utilizarem o horário livre;

b) Para registo de trabalho extraordinário prestado em dia de descanso semanal ou folga complementar ou feriados, se estivessem sujeitos a horário fixo.

2- Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas podem ser adquiridos no sindicato onde o trabalhador estiver inscrito.

3- Os sindicatos fornecerão os livretes que lhes forem requisitados ou requeridos pela entidade patronal devidamente numerados e autenticados com o respetivo selo branco do sindicato.

4- Os livretes fornecidos para registo de trabalho extraordinário conterão na respetiva capa uma sobrecapa a vermelho com os dizeres (possui horário fixo).

B - Trabalhadores de hotelaria

Direito à alimentação:

1- Os trabalhadores da indústria hoteleira terão direito às refeições servidas ou confecionadas.

2- A alimentação será fornecida em espécie.

3- Aos profissionais que trabalhem para além das 23h00 será fornecida ceia completa.

4- As horas destinadas às refeições são fixadas pela entidade patronal dentro dos períodos destinados às refeições do pessoal constante do mapa de horários de trabalho.

5- 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.

6- Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalo inferior a cinco horas.

7- O pequeno-almoço terá de ser tomado às 10h00 da manhã.

8- Ao profissional que, por prescrição médica, necessite de alimentação especial (dieta) ser-lhe-á fornecida em espécie.

9- Para todos os efeitos o valor da alimentação não pode ser, não é dedutível da parte pecuniária da remuneração.

10- O valor da alimentação para efeitos de descontos e para efeitos de retribuição em férias é calculado na seguinte base:

- Refeição completa ..... 7,05 €.

ANEXO II

Definição de funções (M/F)

Operário corticeiro

Afinador (corticeiro) - É o profissional que se ocupa na afinação das máquinas manuais ou mecânicas, podendo trabalhar com essas máquinas.

Aglomerador - É o profissional que prepara os aglomerados ou manipula as composições, as adiciona ao granulado, fazendo ainda blocos de virgem natural, prensa ou desprensa, enforma ou desenforma em moldes, autoclaves ou prensas contínuas. Pára as máquinas e procede às operações da sua limpeza e conservação de índole diária.

Ajudante (cortiça) - É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente, zelando ainda pela sua arrumação e limpeza.

Alimentador ou recebedor (cortiça) - É o profissional que recebe e alimenta determinadas máquinas não especificadas neste grupo.

Apontador - É o profissional que aponta o trabalho e a produção e elabora a parte diária.

Broquista - É o profissional que faz rolhas, tapadeiras ou bóias por meio de brocas semiautomáticas ou a pedal ou ainda por meio de brocas automáticas quando estas trabalhem com cortiças acima da 3.ª classe.

Calafetador - É o profissional que tapa manualmente os poros das rolhas e outros produtos manufaturados.

Caldeireiro (cozedor ou raspador) - É o profissional que está encarregado da cozedura, faz os fardos, empilha e raspa a cortiça e trata do funcionamento da caldeira de fogo direto.

Calibrador - É o profissional que calibra a cortiça, separando-a conforme a sua espessura, ou que separa os diversos calibres das rolhas ou quadros.

Colador - É o profissional que cola produtos manufaturados.

Colmatador - É o profissional que procede à colmatação de todos os produtos manufaturados, mesmo que trabalhe com tambores ou autoclaves.

Comprador - É o profissional que tem a seu cargo a aquisição da matéria-prima para a indústria de cortiça.

Condutor-empilhador - Monta-cargas e pá mecânica - É o profissional que carrega, descarrega e empilha com o monta-cargas ou a pá mecânica.

Cortador de bastões - É o profissional que executa o corte manual ou mecânico de bastões de aglomerado, destinados à fabricação de discos, rolhas e cabos de pesca.

Embalador - É o profissional que se ocupa da embalagem de aglomerados.

Encarregado de secção - É o profissional que dirige e orienta uma secção.

Encarregado geral - É o profissional que superintende, controla e coordena nos seus aspetos técnicos, o trabalho e a disciplina em todas as secções.

Enfardador e prensador - É o profissional que faz os fardos de prancha e de apara e os aperta em prensas manuais, elétricas ou hidráulicas.

Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão - É o profissional que seleciona e classifica a cortiça e aglomerados por classes ou padrões de qualidade. No caso das rolhas, é o profissional que define os padrões,

Escolhedor de rolhas e discos - É o profissional que seleciona rolhas e discos por classes ou padrões de qualidade, podendo ainda desempenhar as funções de contador e pesador.

Espaldador manual ou mecânico - É o profissional que separa a costa da cortiça com a faca, manualmente ou mecanicamente, com o auxílio de máquina.

Estampador - É o profissional que trabalha com a máquina de estampar automática, estampando placas de aglomerado composto.

Estufador ou secador - É o profissional que procede à secagem e estufagem de produtos de cortiça.

Fresador (corticeiro) - É o profissional que trabalha com a fresa para fazer a esquadria ou retifica os aglomerados.

Garlopista - É o profissional que trabalha com a máquina garlopa não automática.

Laminador (cortiça) - É o profissional que procede à laminação de cortiça natural ou aglomerada, para diversos produtos faturados, rolhas, discos e tapadeiras.

Lavador de rolhas e discos - É o profissional que se ocupa da lavagem de rolhas e discos.

Limpador de topos - É o profissional que, por intermédio de uma faca, serra ou esmeril, limpa os poros das cabeças das rolhas.

Lixador - É o profissional que lixa ou faz as faces do aglomerado e ou lixa os topos das rolhas ou outros produtos manufaturados em máquinas próprias de alimentação manual;

Manobrador - É o profissional que executa os restantes serviços da indústria não especificados anteriormente e coopera nas cargas e descargas.

Moldador - É o profissional que molda cabos, esferas e outros produtos manufaturados.

Operador de máquinas de envernizar - É o profissional que trabalha com máquinas de envernizar placas de aglomerados ou outros produtos manufaturados.

Operador-afinador de máquinas eletrónicas (cortiça) - É o trabalhador que, sem qualificação profissional especial, conserva, repara e afina os diversos tipos de equipamento eletrónico. Desmonta e substitui determinadas peças, procede a reparações e calibragens necessárias e testes, segundo os esquemas fornecidos pelo fabricante. Opera com as referidas máquinas e efetua todas as operações diárias de conservação das máquinas.

Parafinador, encerador ou esterilizador - É o profissional que parafina, encera ou esteriliza placas de aglomerado ou outros produtos manufaturados.

Peneiro - É o profissional que trabalha com o peneiro de calibragem de granulados e retira os sacos das saídas dos peneiros ou separadores.

Pesador (corticeiro) - É o profissional que assiste e regista a pesagem de mercadoria dentro e fora da fábrica, discute e acerta descontos e acessoriamente pode executar outros serviços.

Prensador de colados - É o profissional que procede à prensagem de quadros ou outros.

Prensador de cortiça natural - É o profissional que procede à colagem e prensagem dos blocos de cortiça natural.

Prenseiro - É o profissional que trabalha com a prensa de prensar granulados.

Preparador de lote (pá mecânica) - É o profissional que prepara lotes de matérias-primas por meio de pá mecânica ou manual, para trituração, destinados à fabricação de aglomerados.

Quadrado manual ou mecânico - É o profissional que, manual ou mecanicamente, faz quadros de cortiça destinados à transformação em rolhas ou outras especialidades.

Rabaneador - É o profissional que transforma a cortiça, manual ou mecanicamente, em rabanadas próprias para a fabricação de rolhas ou outras manufaturadas.

Rebaixador - É o profissional que se ocupa a alimentar de quadros ou rolhas as máquinas de rebaixar de alimentação manual.

Recortador de prancha - É o profissional que recorta e calibra a cortiça, a fim de ficar em condições de passar à fase de escolha.

Retificador de rastos para calçado - É o profissional que procede à retificação de blocos para rastos de calçado.

Refrigerador - É o profissional que procede às operações de arrefecimento de blocos aglomerados negros, sempre que este trabalho não consista em simples transporte ou colocação numa determinada posição.

Serrador - É o profissional que serra cortiça, blocos de aglomerado, tiras de cortiça natural e outros produtos manufaturados.

Subencarregado de secção (cortiça) - É o profissional que auxilia e substitui o encarregado de secção nas suas funções, sem embargo de poder desempenhar uma categoria.

Traçador de cortiça - É o profissional que traça e calibra a cortiça, rolhas, tiras e outros produtos manufaturados

Triturador - É o profissional que trabalha com máquina de triturar ou moer cortiças nas indústrias de aglomerados ou granulados.

Verificador - É o profissional que verifica as humidades e classifica a matéria-prima.

Vigilante - É o profissional que vigia os blocos de aglomerados em repouso, durante todo o arrefecimento.

Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância e limpeza

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objetos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode executar serviços externos desde que se relacionem exclusivamente com o serviço da empresa e ainda da reprodução de documentos e endereçamento.

Guarda, vigilante, rondista - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Paquete - É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente serviços enumerados para continuo.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes os serviços a que se devem dirigir. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da receção da correspondência.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Trabalhadores de comércio

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias no comércio por grosso ou a retalho, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha de produtos, enuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias para a sua entrega, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução. É por vezes encarregado de fazer inventário periódico das existências. Pode ser designado como primeiro-caixeiro ou segundo-caixeiro ou terceiro-caixeiro.

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Caixeiro-encarregado - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabelecimento ou da secção; coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de vendas da empresa.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os profissionais e toda a actividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - Superintende as operações de entrada e saída de documentos e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância, entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes, promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização do material do armazém.

Inspetor de vendas - É o trabalhador que inspeciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes, de praça ou pracistas, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante - É o trabalhador que faz a sua preparação para a categoria de caixeiro.

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos num estabelecimento ou armazém e de outras tarefas indiferenciadas.

Vendedor - É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegação a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou. Pode ser designado como:

Caixeiro de praça, quando exerça a sua actividade na área onde está instalada a sede da entidade patronal e concelhos limítrofes.

Caixeiro-viajante, quando exerça a sua actividade numa zona geográfica determinada, fora da área definida para o caixeiro de praça.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias cujas características e/ou funcionamento exijam conhecimentos especiais.

Eletricistas

Ajudante - É o trabalhador eletricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficias, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais, faz a aprendizagem da profissão.

Chefe de equipa - É o trabalhador de uma função técnica que, eventualmente, sob as ordens do encarregado ou do trabalhador de categoria superior, coordena tecnicamente um grupo de trabalhadores e executa os trabalhos da sua função técnica: Eletricista.

Encarregado - É o trabalhador eletricista com a categoria de oficial que controla e dirige os serviços nos locais de trabalho; função técnica: Eletricista.

Oficial - É o trabalhador eletricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Técnico de máquinas eletrónicas industriais - É o trabalhador que monta, instala, conserva e repara máquinas eletrónicas industriais. Lê e interpreta esquemas e planos de calibragem. Examina os componentes eletrónicos para se certificar do seu conveniente ajustamento. Monta as peças e fixa-as sobre estruturas ou painéis, usando ferramentas apropriadas. Dispõe e liga os cabos através de soldadura ou terminais. Deteta os defeitos, usando geradores de sinais osciloscópios, simuladores e outros aparelhos de medida. Limpa e lubrifica os aparelhos, desmonta e substitui, sendo caso disso, determinadas peças, tais como, resistências, transformadores, bobinas, relês, condensadores, válvulas e vibradores. Procede às reparações e calibragens necessárias e aos ensaios e testes segundo as especificações técnicas. Possui qualificação profissional técnica adequada à função.

Trabalhador de qualificação especializada - É o trabalhador com funções de execução complexas ou delicadas, cuja realização exige formação técnica específica e experiência profissional elevada, obedecendo a instruções genéricas fixadas superiormente para executar as tarefas correspondentes à sua categoria profissional.

Fogueiros

Princípios gerais:

1- A carteira profissional, criada nos termos do Decreto-Lei n.º 29332, de 16 de setembro de 1931, constitui título obrigatório para a condução de geradores de vapor e de água sobreaquecida e de caldeiras de termofluido, para os efeitos deste contrato designados por recipientes.

2- Não é permitido o funcionamento de quaisquer recipientes, quer o sistema seja processado manual, quer automaticamente, sem a vigilância de um fogueiro encartado.

3- Por cada fogueiro que tenha a seu cargo a condução de qualquer recipiente de carregamento manual de primeira ou de segunda categoria ou de carregamento automático com superfície de aquecimento de 100 m2 é obrigatória a admissão de um aprendiz ou estagiário, a fim de desempenhar as funções de ajudante, cuja actividade profissional será exercida sob a exclusiva orientação e responsabilidade do mesmo fogueiro. Em casos especiais, a Direcção-Geral do Trabalho poderá isentar as entidades proprietárias ou utilizadoras de recipientes do cumprimento do disposto neste número ou autorizar a redução do número de ajudantes, mediante pedido fundamentado dos interessados e parecer favorável da Direcção-Geral de Energia.

4- As funções de ajudante só podem ser exercidas por aprendizes ou estagiários autorizados, nos termos do Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966, ou por fogueiros titulares de carteira profissional.

5- Os fogueiros não poderão ausentar-se dos locais onde se encontrem instalados os recipientes cuja condução esteja a seu cargo, ainda que o seu funcionamento seja totalmente automático, enquanto se mantiverem simultaneamente em pressão e com fogo na fornalha, salvo nos casos de força maior, em que se farão substituir pelos ajudantes, com ressalva do que a este título dispõe o Decreto-Lei n.º 574/1971, de 21 de dezembro:

a) Os recipientes só poderão ser mantidos em regime de fogo abafado ou «fogo coberto» sob vigilância permanente de um «fogueiro» ou de um «ajudante»;

b) O disposto na alínea anterior aplica-se em relação a cada uma das dependências em que funcionem os recipientes.

6- Os fogueiros só poderão permitir a entrada nas casas em que se encontrem instalados os recipientes a seu cargo aos funcionários da Direcção-Geral de Energia e da Inspeção-Geral do Trabalho, às autoridades policiais, aos membros da direcção do sindicato respetivo ou aos seus delegados, às entidades patronais ou aos seus diretos representantes.

7- O fogueiro não pode autorizar a colocação sobre os recipientes a seu cargo ou nas suas proximidades de qualquer material ou objeto estranho à sua condução.

Definição de funções:

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador que, sob a exclusiva responsabilidade do fogueiro, assegura o abastecimento do combustível, sólido ou líquido, para os recipientes de carregamento manual ou automático e procede à limpeza dos mesmos e da secção onde estão instalados, substituindo temporariamente o fogueiro nas ausências forçadas deste.

Fogueiro - É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor de água sobreaquecida e caldeiras de termofluido, competindo-lhe a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e de combustível e estado de conservação de toda a aparelhagem de controlo e segurança e, de um modo geral, cumprir e fazer cumprir, dentro dos limites da sua competência, as recomendações impostas pela legislação vigente e demais normas aplicáveis.

Fogueiro encarregado - É o trabalhador que dirige, coordena e controla toda a rede atinente à condução dos recipientes, tendo sob a sua responsabilidade os restantes fogueiros e ajudantes.

Fogueiro subencarregado - É o trabalhador que, trabalhando em turnos, está sujeito à orientação do fogueiro encarregado, dirige, coordena e orienta o trabalho dos profissionais fogueiros, sendo o responsável pelo funcionamento da respetiva instalação.

Hotelaria

Cozinheiro - É o profissional qualificado que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a composição das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios. Escalões: 1.ª 2.ª e 3.ª

Despenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos em hotéis, restaurantes e estabelecimentos similares; recebe os produtos e verifica se coincidem com os descriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém atualizados os registos, verifica periodicamente as suas existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; pode ter de efetuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto e outros líquidos. É, por vezes, encarregado de arranjar os cestos com fruta. Ordena ou executa a limpeza da sua secção e pode ser encarregado de vigiar o funcionamento das instalações frigoríficas, de aquecimento e águas.

Ecónomo - Compra, quando devidamente autorizado, armazena, conserva e distribui as mercadorias e os artigos diversos destinados à exploração do estabelecimento. Recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade, qualidade e preço como descriminado nas notas de encomenda ou requisições; toma providências para que os produtos sejam arrumados nos locais apropriados, consoante a sua natureza; é responsável pela sua conservação e beneficiação, de acordo com a legislação sanitária e de salubridade; fornece às secções de produção, venda e manutenção os produtos solicitados mediante as requisições internas devidamente autorizadas; mantém sempre em ordem os ficheiros de preços de custo; escritura as fichas e mapas de entradas, saídas e devoluções, quando este serviço for da competência do economato; elabora as requisições para os fornecedores que lhe sejam determinados, com vista a manter existências mínimas fixadas superiormente e também as dos artigos de consumo imediato; procede periodicamente a inventários das existências, em que pode ser assistido pelos serviços de controlo ou que por quem a direção determinar. Fornece a esta nota pormenorizada, justificativa das eventuais diferenças entre o inventário físico e as existências a seu cargo. Ordena e vigia a limpeza e higiene de todos os locais do economato.

Empregado de refeitório - Executa nos diversos sectores de um refeitório trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, lavando e dispondo mesas e cadeiras da forma conveniente; coloca nos balcões ou nas mesas, pão, fruta, sumos, vinhos, cafés e outros artigos de consumo; receciona e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa, lava louças, recipientes e outros utensílios. Pode proceder a serviços de preparação das refeições e executar serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

Encarregado de refeitório - Organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório e requisita os géneros, utensílios e demais produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou coloca no estabelecimento as ementas, tomando em consideração o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor

dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições, elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório e cantina, para posterior contabilização. Pode ainda ser encarregado de receber e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão de pessoal.

Rodoviários

Ajudante de motorista - É o trabalhador, maior de 18 anos de idade, que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo nas verificações que àquele compete, vigia, indica as manobras, arruma as mercadorias no veículo e auxilia na sua descarga, fazendo no veículo a receção e entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam. Vai entregar diretamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

Lubrificador (rodoviários) - É o trabalhador que procede à lubrificação dos veículos automóveis, mudas de óleos de motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com os óleos indicados.

Motorista de ligeiros - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de automóveis ligeiros competindo-lhe zelar, sem execução, pela conservação e limpeza do veículo, pela carga que transporta, bem como pela verificação direta dos níveis de óleo e água, nível de combustível e pressão dos pneumáticos.

Motorista de pesados - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar, sem execução, pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e estado da pressão dos pneumáticos. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Tractorista de 1.ª - É o trabalhador que tem a seu cargo conduzir e manobrar máquinas e veículos que sirvam para transporte de cargas diversas.

Tractorista de 2.ª - Ver «Tratorista de 1.ª».

Cobradores

Cobrador - Profissional que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o emprego de serviço externo que exerce funções análogas, nomeadamente informação e fiscalização.

Têxteis

Costureiro - É o trabalhador que, à mão ou à máquina, confeciona total ou parcialmente artigos têxteis.

Lavador mecânico ou manual - É o trabalhador que lava roupa ou outros artigos têxteis, à mão ou à máquina.

Prenseiro ou engomador - É o trabalhador que opera com prensas ou ferros de engomar.

Tecelão - É o trabalhador que conduz teares.

Químicos

Chefia nível I - Profissional com profundos conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico complexos, responsável pela elaboração do plano de produção ou serviços de apoio técnico e pelo controle da sua execução. Depende diretamente dos quadros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível II - Profissional cujos conhecimentos sobre uma instalação ou processo de fabrico de uma dada unidade de produção ou serviços de apoio técnico lhe permitem controlar o processo de produção nessa unidade. Depende diretamente da chefia nível I e/ou dos outros técnicos da empresa com funções de chefia.

Chefia nível III - São trabalhadores responsáveis pelo funcionamento de um sector de uma unidade de produção ou serviços de apoio técnico, em relação à qual garante o cumprimento do respetivo programa.

Especialista - Funções de execução de exigente valor técnico, enquadradas em diretivas gerais fixadas superiormente.

Chefia nível IV - É o profissional responsável pela coordenação de grupos de trabalho que realizam tarefas de limpeza e arrumação.

Especializado - Funções de carácter executivo, complexas e delicadas e normalmente não rotineiras, enquadradas em diretivas gerais bem definidas, exigindo o conhecimento do seu plano de execução.

Não especializado - Tarefas simples, diversas, normalmente não especificadas, totalmente descriminadas. Integram-se neste escalão unicamente os trabalhadores que têm exclusivamente funções de «servente de limpeza».

Semi-especializado - Funções de execução totalmente planificadas e definidas, de carácter predominantemente mecânico ou manual, pouco complexas, rotineiras e por vezes repetitivas.

Telefonistas

É o trabalhador que faz a ligação aos telefones internos (postos suplementares) da empresa das chamadas recebidas do exterior e estabelece as ligações internas ou para o exterior. Faz o registo das chamadas, bem como a contagem dos períodos das mesmas. Responde também a pedidos de informações telefónicas. Será considerada de 1.ª o telefonista que manipule aparelhos com 15 ou mais extensões internas e mais de 3 ligações à rede externa. Será considerada de 2.ª o telefonista que manipule aparelhos com capacidade até 14 ligações internas e até 3 ligações à rede externa.

Profissionais de engenharia

Grau 1 - Descrição geral de funções:

a) Executa trabalho técnico simples e/ou de rotina (podem-se considerar neste campo pequenos projecto ou cálculos sob orientação e controle de um profissional de engenharia);

b) Estuda a aplicação de técnicas fabris e processos;

c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante mas sem iniciativa de orientação de ensaios ou projecto de desenvolvimento;

d) Elabora especificações e estimativas sob a orientação e controle de um profissional de engenharia;

e) Pode tomar decisões desde que apoiadas em orientações técnicas completamente definidas e/ou decisões de rotina;

f) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação dos métodos e precisão dos resultados;

g) Este profissional não tem funções de chefia.

Grau 2 - Descrição geral de funções:

a) Assistência a profissionais de engenharia mais qualificados em cálculos, ensaios, análises, projetos, computação e actividade técnico-comercial;

b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo encarregar-se da execução de tarefas parcelares simples e individuais, de ensaios ou projetos de desenvolvimento;

c) Deverá estar mais ligado à solução dos problemas do que a resultados finais;

d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;

e) Poderá atuar com funções de chefia, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, sobre métodos e processos. Deverá receber assistência técnica de um profissional de engenharia mais qualificado sempre que necessite. Quando ligado a projetos não tem funções de chefia;

f) Funções técnico-comerciais do domínio da engenharia;

g) Não tem funções de coordenação, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum;

h) Utiliza a experiência acumulada pela empresa dando assistência a profissionais de engenharia de um grau superior.

Grau 3 - Descrição geral de funções:

a) Executa trabalhos de engenharia para os quais a experiência acumulada pela empresa é reduzida ou trabalhos para os quais, embora conte experiência acumulada, necessita de capacidade de iniciativa e de frequentes tomadas de decisão;

b) Poderá executar trabalhos de estudo, análise, coordenação de técnicas fabris coordenação de montagens, projetos, cálculos e especificações;

c) Toma decisões de responsabilidade a curto e a médio prazo;

d) Actividade técnico-comerciais, as quais já poderão ser desempenhadas a nível de chefia de outros técnicos de grau superior;

e) Coordena planificações e processos fabris. Interpreta resultados de computação;

f) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em problemas invulgares e complexos;

g) Pode dar orientação técnica a profissionais de engenharia de grau inferior, cuja actividade pode agregar ou coordenar;

h) Faz estudos independentes, análises e juízos e tira conclusões;

i) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento, sem exercício de chefia de outros profissionais de engenharia ou outros títulos académicos equivalentes, podendo, no entanto, receber o encargo de execução de tarefas parcelares, a nível de equipa de trabalhadores sem qualquer grau de engenharia ou outro título académico equivalente.

Grau 4 - Descrição geral de funções:

a) Primeiro nível de supervisão direta e contínua de outros profissionais de engenharia. Procura o desenvolvimento de técnicas de engenharia, para o que é requerida elevada especialização;

b) Coordenação complexa de atividade, tais como: técnico-comercial, fabril, projecto e outras;

c) Recomendações geralmente revistas quanto ao valor dos pareceres, mas aceites quanto ao vigor e exequibilidade;

d) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento com possível exercício de chefia sobre outros profissionais de engenharia ou com outro grau académico equivalente, podendo tomar a seu cargo a planificação e execução de uma tarefa completa de estudo ou desenvolvimento que lhe seja confiada. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o sob orientação;

e) Pode distribuir e delinear trabalho, dar indicações em problemas técnicos e rever trabalhos de outros quanto à precisão técnica. Responsabilidade permanente pelos outros técnicos ou profissionais de engenharia que supervisiona;

f) Os trabalhos deverão ser-lhe entregues com simples indicação do seu objetivo de prioridades relativas e de interferência com outros trabalhos ou sectores. Responde pelo orçamento e prazos desses trabalhos;

g) Aplicação de conhecimentos de engenharia e direção de actividade com o fim de realização independente.

Grau 5 - Descrição geral de funções:

a) Supervisão de várias equipas de profissionais de engenharia, do mesmo ou de vários ramos, cuja actividade coordena, fazendo normalmente o planeamento a curto prazo do trabalho dessas empresas;

b) Chefia e coordena diversas atividades de estudo e desenvolvimento, dentro de um departamento correspondente, confiadas a profissionais de engenharia de grau inferior e é responsável pela planificação e gestão económica. Possuindo capacidade comprovada para o trabalho técnico-científico, executa-o com autonomia;

c) Toma decisões de responsabilidade não normalmente sujeitas a revisão, exceto as que envolvem grande dispêndio ou objectivos a longo prazo;

d) O trabalho é-lhe entregue com simples indicação dos objectivos finais e é somente revisto quanto à política de ação e eficiência geral, podendo eventualmente ser revisto quanto à justeza da solução;

e) Coordena programas de trabalho e pode dirigir o uso de equipamentos e materiais;

f) Faz geralmente recomendações na escolha, disciplina e remuneração do pessoal.

Grau 6 - Descrição geral de funções:

a) Exerce cargos de responsabilidade diretiva e/ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados;

b) Investiga dirigindo uma equipa de estudo de novos processos para o desenvolvimento das ciências e tecnologia, visando adquirir independência ou técnicas de alto nível;

c) Participa na orientação geral de estudos e desenvolvimento a nível empresarial, exercendo cargos de responsabilidade administrativa, com possível coordenação com funções de produção, assegurando a realização de programas superiores sujeitos a política global e controle financeiro da empresa;

d) O seu trabalho é revisto somente para assegurar conformidade com a política global e coordenação com outros sectores;

e) Como gestor faz a coordenação dos programas sujeitos à política global da empresa para atingir os objectivos estabelecidos e toma decisões na escolha e remuneração do pessoal.

§ único. Aos profissionais de engenharia não pode exigir-se cumprimento de ordens ou adoção de soluções por estes consideradas incorretas, quando envolvam responsabilidade pessoal, definida por lei, ou violação de um código deontológico aprovado por entidade competente.

Construção civil

Abridor de roços - É o trabalhador que rasga, nos maciços de alvenaria, cavidades destinadas à inserção de instalações, para eletricidade, água e gás, seguindo traçados previamente marcados e manejando ponteiros ou escopros que percute com uma maceta. Pode utilizar escadotes ou cavaletes, que desloca até à posição mais conveniente.

Apontador (até 1 ano) - É o trabalhador que executa folhas de ponto e de ordenados e salários, o registo das entradas, consumos e saídas de materiais, ferramentas e máquinas e de quaisquer outras operações efetuadas nas empresas.

Aprendiz (mais de 18 anos) - É o trabalhador que, sob a orientação permanente, faz aprendizagem da profissão.

Aprendiz (menos de 18 anos) - 1.º ano - Ver «aprendiz (menos de 18 anos)».

Aprendiz (menos de 18 anos) - 2.º ano - Ver «aprendiz (mais de 18 anos)».

Arvorado da construção civil - É o trabalhador-chefe de uma equipa de oficiais da mesma categoria e de trabalhadores indiferenciados.

Auxiliar menor (1.º ano) - Ver «auxiliar menor (2.º ano)».

Auxiliar menor (2.º ano) - É o trabalhador sem qualquer especialização profissional, com idade inferior a 18 anos.

Capataz - É o trabalhador designado de um grupo de indiferenciados para dirigir os mesmos.

Carpinteiro de limpos de 2.ª - Ver «carpinteiro de limpos de 1.ª».

Carpinteiros de limpos de 1.ª - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respetivos acabamentos, no banco de oficina ou na obra.

Encarregado de construção civil - É o trabalhador que, sob a orientação do superior hierárquico, dirige um conjunto de arvorados, capatazes ou trabalhadores.

Estucador - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques e lambris.

Ferramenteiro (até 1 ano) - Ver «ferramenteiro (mais de 1 ano)».

Ferramenteiro (mais de 1 ano) - É o trabalhador que controla as entradas e saídas das ferramentas ou materiais, controla as existências, recebe e/ou entrega ferramentas.

Guarda - É o trabalhador que exerce funções de vigilância ou de plantão nos estaleiros, obra ou em quaisquer outras dependências da empresa, velando pela defesa e conservação das instalações ou de outros valores que lhe estejam confiados.

Mecânico de carpintaria de 1.ª - É o trabalhador que executa, monta, transforma e repara peças de madeira ou outro material similar, mas serve-se de máquinas específicas e de ferramentas mecânicas no preparo das peças para as obras que realiza.

Mecânico de carpintaria de 2.ª - Ver «mecânico de carpintaria de 1.ª».

Pedreiro de 1.ª - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Pedreiro de 2.ª - Ver «pedreiro de 1.ª».

Pintor de 1.ª - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras.

Pintor de 2.ª - Ver «pintor de 1.ª».

Servente - É o trabalhador sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras, arieiros ou em qualquer local que justifique a sua presença e que tenha mais de 18 anos.

Metalúrgicos

Afinador de ferramentas - É o trabalhador que afia, com mós abrasivas e máquinas adequadas, ferramentas ou fresas, machos de atarrachar, caçonetes, ferros de corte (buris) para tornos e mandriladoras.

Amolador - É o trabalhador que afia e/ou repara utensílios e ferramentas.

Apontador - É o trabalhador que procede à recolha, registo e seleção e/ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de materiais, pessoal, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção na secção metalúrgica da fábrica.

Caldeireiro - É o trabalhador que constrói, repara e monta caldeiras de depósitos, enforma e desempena balizas, chapas e perfis para a indústria naval e outras.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Encarregado - É o trabalhador que dirige, controla e coordena diretamente outros profissionais.

Ferramenteiro ou entregador de ferramentas - É o trabalhador que em armazém ou noutros locais das instalações entrega as ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios que lhe são requisitados, podendo efetuar o registo e controle dos mesmos. Pode proceder à conservação e operações simples de reparação.

Ferreiro ou forjador - É o trabalhador que forja, martelando manual ou mecanicamente aço e outras ligas ou metais aquecidos, fabricando e preparando peças e ferramentas. Pode proceder também à execução de soldaduras para caldeamento e tratamentos térmicos ou de recozimento, têmpera e revenido.

Frezador mecânico (metalúrgicos) - É o trabalhador que na frezadora executa todos os trabalhos de fresagem de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo, prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza.

Funileiro-latoeiro - É o trabalhador que fabrica e/ou repara artigos em chapa fina, tais como: folha-de-flandres, zinco, alumínio, cobre, chapa galvanizada, plástico com aplicações domésticas e/ou industriais.

Laminador (metalúrgicos) - É o trabalhador que, operando máquinas adequadas, tais como laminadores, máquinas ou bancos de estirar, a quente ou a frio, transforma lingotes ou semi-produtos em barras, chapas e perfis.

Lubrificador - É o trabalhador que lubrifica as máquinas, veículos e ferramentas, muda óleos nos períodos recomendados, executa os trabalhos necessários para manter em boas condições os pontos de lubrificação.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, repara, afina, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Operário não especializado (servente metalúrgico) - É o trabalhador que se ocupa da movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho.

Pintor de automóveis, máquinas ou móveis - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com e sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objetos. Aplica as demãos do primário, capa e subcapa e das tintas de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas. Procede ainda à pintura de cápsulas sem motivos decorativos ou de publicidade.

Praticante metalúrgico - É o trabalhador com menos de 18 anos de idade que está em regime de aprendizagem.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói ou monta e repara as estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis e/ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, pontes, navios, caldeiras, cofres e outras obras. Incluem-se nesta categoria profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas motoras e outros conjuntos mecânicos, com exceção dos instrumentos de precisão e das instalações elétricas. Incluem-se nesta categoria os trabalhadores que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à desmontagem, nomeadamente de máquinas e veículos automóveis considerados sucata.

Soldador por electroarco ou oxi-acetilénico - É o trabalhador que, por processos de soldadura por electroarco ou oxi-acetilénico, liga entre si elementos dos conjuntos de peças de natureza metálica.

Torneiro mecânico - É o trabalhador que, operando um torno mecânico paralelo, vertical ou de outro tipo, executa trabalhos de torneamentos de peças, trabalhando por desenho ou peça modelo. Prepara a máquina e, se necessário, as ferramentas que utiliza. Nesta profissão incluem-se os trabalhadores que, operando um torno-revolver em regra utilizando para a sua execução das suas funções os conhecimentos técnicos profissionais usados na execução das funções acima referidas.

Trabalhador de qualificação especializada - É o trabalhador de 1.º escalão que, pelos seus conhecimentos técnicos, aptidão e experiência profissional, desempenha predominantemente funções inerentes a grau superior às exigidas à sua profissão; será designado de qualificado e atribuída a remuneração do grau imediatamente superior.

Técnicos de desenho

Desenhador-chefe/projetista - É o trabalhador que fundamentalmente se ocupa do desempenho de uma das funções seguintes:

a) Chefia/coordenação - Coordena e orienta outros técnicos, nomeadamente desenhador industrial, no âmbito de uma actividade comum, podendo desempenhar as funções definidas na alínea seguinte, e pode assumir responsabilidades hierárquicas que lhe sejam delegadas;

b) Presta assistência a engenheiros, nomeadamente em estudos e projetos e, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojetos ou projetos de um conjunto, ou partes de um conjunto, em trabalhos novos ou de manutenção, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, participa na conceção, planeamento, estudo ou elaboração de planos; procede à verificação ou receção de desenhos e prepara estudos de soluções alternativas a planos ou projetos executivos; colabora, se necessário, na preparação de cadernos de encargos, elementos para orçamentos e processos para concursos.

Desenhador de execução - É o trabalhador que, sob as diretivas definidas por profissionais mais qualificados, executa ou modifica desenhos ou esquemas, baseado em esboços detalhados ou desenhos e indicações dadas. Executa gráficos, quadros ou outras representações simples a partir de indicações e elementos dados; pode eventualmente efetuar medições e recolher elementos e executar outros trabalhos, como legendas, e completar desenhos.

Desenhador de execução/tirocinante - É o trabalhador que, na base de tirocínio ou de formação escolar, inicia o seu desenvolvimento profissional no âmbito das funções definidas para desenhador de execução.

Desenhador industrial - É o profissional que, a partir de diretivas definidas superiormente, estuda e executa desenhos, esquemas e gráficos, de conjunto ou de pormenor, relativos a anteprojetos ou projetos simples de construção, instalação de equipamentos, manutenção ou reparação de equipamentos, automatismos e instrumentação, órgãos, aparelhos ou estruturas, com base em elementos por ele recolhidos ou que lhe sejam fornecidos; efetua ou analisa medições ou cálculos simples de natureza dimensional; utiliza os conhecimentos de materiais de procedimento de construção ou fabricação e das técnicas de desenho ou projeção ortogonal e axonométrica e de perspetiva e os seus processos tanto são de natureza intuitiva como racional ou artística; pode fazer o acompanhamento da obra ou colaborar na sua planificação.

Tirocinante de desenho - É o trabalhador que, na base de uma formação mínima exigida, se prepara para o exercício da categoria de desenhador de execução.

ANEXO III

Tabela de remunerações mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Vencimentos (Euros)
I	Profissionais de engenharia de grau 6	2 780,02
II	Profissionais de engenharia de grau 5	2 441,31
III	Profissionais de engenharia de grau 4	2 138,33
IV	Profissionais de engenharia de grau 3	1 890,58
V	Profissionais de engenharia de grau 2	1 739,33
VI	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão B)	1 557,03
VII	Profissionais de engenharia de grau 1 (escalão A)	1 395,22
VIII	Chefe de vendas Chefe/projetista Desenhador	1 131,36
IX	Caixeiro encarregado Chefia I (químicos) Desenhador industrial Encarregado de armazém Encarregado eletricista Encarregado geral corticeiro Encarregado metalúrgico Inspetor de vendas Técnico de máquinas eletrónicas industriais (eletricista)	1 086,75
X	Chefia II (químicos) Desenhador de execução II Encarregado de construção civil Fogueiro encarregado Trabalhador de qualificação especializada (eletricista) Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico)	1 045,00
XI	Chefe de equipa (eletricista) Chefia III (químicos) Encarregado de refeitório Fogueiro subencarregado	1 040,00

XII	Apontador (mais de um ano) Arvorado da construção civil Caixeiro de praça Caixeiro-viajante Caldeireiro de 1.ª Canalizador de 1.ª Chefia IV (químicos) Cobrador Cobrador-ecónomo (hotelaria) Cozinheiro de 1.ª Desenhador de execução Encarregado de secção (cortiça) Especialista (químicos) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 1.ª Ferreiro ou forjador de 1.ª Fiel de armazém (comércio) Fogueiro de 1.ª Laminador de 1.ª Mecânico de automóveis de 1.ª Motorista de pesados Oficial (eletricista) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 1.ª Primeiro-caixeiro Serralheiro civil de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 1.ª (metalúrgico) Torneiro mecânico de 1.ª Tratorista de 1.ª Vendedor especializado	1 021,00
XIII	Afiador de ferramentas de 1.ª (metalúrgico) Apontador (menos de um ano) Caldeireiro de 2.ª Canalizador de 2.ª Carpinteiro de limpos de 1.ª (construção civil) Comprador Cozinheiro de 2.ª Despenseiro (hotelaria) Especializado (químico) Estucador Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 2.ª Ferreiro ou forjador de 2.ª Fogueiro de 2.ª Fresador mecânico de 2.ª (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 1.ª Laminador de 2.ª (cortiça) Laminador de 2.ª (metalúrgicos) Mecânico de automóveis de 2.ª Mecânico de carpintaria de 1.ª Motorista de ligeiros (rodoviários) Operador-afinador de máquinas eletrónicas (cortiça) Pedreiro de 1.ª Pintor de 1.ª (construção civil) Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 2.ª Segundo-caixeiro Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno de 2.ª Subencarregado de secção (cortiça)	1 017,00

XIII	Telefonista de 1.ª Torneiro mecânico de 2.ª Tratorista de 2.ª Verificador	1 017,00
XIV	Abridor de roços (construção civil) Afiador de ferramentas de 2.ª Afinador (corticeiro) Aglomerador Ajudante (cortiça) Ajudante de motorista (rodoviários) Alimentador ou recebedor (cortiça) Amolador Apontador Broquista Calafetador Caldeireiro de 3.ª Caldeireiro, raspador ou cozedor Calibrador Canalizador de 3.ª Carpinteiro de limpos de 2.ª Colador Colmatador Condutor de empilhador (monta-cargas) Contínuo Cortador de bastões Cozinheiro de 3.ª (hotelaria) Desenhador de execução/tirocinante Embalador Enfardador ou prensador Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão Escolhedor de rolhas e discos Espaldador manual ou mecânico Estampador Estufador ou secador Ferramenteiro da construção civil (mais de um ano) Ferramenteiro ou entregador de ferramentas de 3.ª Ferreiro ou forjador de 3.ª Fogueiro de 3.ª Fresador (corticeiro) Fresador mecânico de 3.ª (metalúrgicos) Funileiro-latoeiro de 2.ª Garlopista Guarda, vigilante, rondista Laminador de 3.ª (cortiça) Laminador de 3.ª (metalúrgicos) Lavador de rolhas e discos Limpador de topos Lixador Lubrificador (metalúrgico) Lubrificador (rodoviários) Manobrador Mecânico de automóveis de 3.ª Mecânico de carpintaria de 2.ª Moldador Operador de máquinas de envernizar	1 013,00

XIV	Parafinador, encerador ou esterilizador Pedreiro de 2.ª Peneiro Pesador (corticeiro) Pintor de 2.ª Pintor de veículos, máquinas ou móveis de 3.ª Porteiro Prensador de colados Prensador de cortiça natural Prenseiro Pré-oficial eletricista do 2.º ano Preparador de lotes (pá mecânica) Quadrador manual ou mecânico Rebaixador Rabaneador Recortador de prancha Retificador de rastos para calçado Refrigerador Semiespecializado (químicos) Serrador Serralheiro civil de 3.ª Serralheiro mecânico de 3.ª Soldador por electroarco de 3.ª Telefonista de 2.ª Terceiro-caixeiro Torneiro mecânico de 3.ª Traçador Triturador Vigilante (corticeiro)	1 013,00
XV	Afinador de ferramentas de 3.ª Apontador até um ano (construção civil) Capataz (construção civil) Empregado de refeitório (hotelaria) Ferramenteiro até um ano (construção civil) Funileiro-latoeiro de 3.ª Lavador manual ou mecânico Não especializado (químicos) Operário não especializado (serviço metalúrgica) Prenseiro ou engomador (têxteis) Pré-oficial de eletricista do 1.º ano Servente (comércio) Tecelão (têxteis) Tirocinante de desenho do 2.º ano	985,00
XVI	Ajudante de eletricista do 2.º ano Ajudante de fogueiro do 3.º ano Aprendiz de mais de 18 anos de idade (construção civil) Caixeiro-ajudante do 2.º ano (comércio) Contínuo (menor) Costureiro (têxteis) Guarda (construção civil) Praticante de metalúrgicos do 2.º ano Servente (construção civil) Tirocinante de desenho do 1.º ano Trabalhador de limpeza	985,00

XVII	Ajudante de fogueiro do 2.º ano Ajudante do 1.º ano (eletricista) Aprendiz do 2.º ano (construção civil) Auxiliar menor do 2.º ano (construção civil) Caixeiro-ajudante do 1.º ano (comércio) Praticante metalúrgico do 1.º ano	985,00
XVIII	Ajudante de fogueiro do 1.º ano	985,00
XIX	Aprendiz do 2.º ano (eletricista) Aprendiz menor de 18 anos de idade (construção civil) Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil) Paquete de 17 anos de idade Praticante do 2.º ano (comércio)	985,00
XX	Aprendiz do 1.º ano (eletricista) Paquete de 16 anos Praticante do 1.º ano (comércio)	985,00

Aprendizes corticeiros

Grupo	16 - 17 anos	17 - 18 anos
XIV	985,00 €	985,00 €

Aprendizes metalúrgicos

Idade de admissão	1.ª ano	2.º ano
16 anos 17 anos	985,00 € 985,00 €	985,00 € -

Praticantes para as categorias sem aprendizagem de metalúrgicos, entregador de ferramentas, materiais e produtos, lubrificador, amolador e apontador

Idade de admissão	1.º ano	2.º ano
16 anos 17 anos	985,00 € 985,00 €	985,00 € -

ANEXO IV

Comissão de prevenção e segurança e encarregado de segurança

Artigo 1.º

Funcionamento

1- As funções dos membros da comissão de prevenção e segurança são exercidas gratuitamente dentro das horas de serviço, sem prejuízo das respetivas remunerações.

2- A comissão de prevenção e segurança reunirá ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar ata de cada reunião.

3- Poderão verificar-se reuniões extraordinárias sempre que a gravidade ou a frequência dos acidentes o justifiquem ou a maioria dos seus membros o solicite.

4- Presidirá à reunião cada um dos membros da CPS, em rotação. As deliberações são tomadas por maioria, tendo o encarregado de segurança voto de qualidade.

5- Quando convocados pela comissão, com pelo menos cinco dias de antecedência, tomarão parte nas reuniões o chefe de serviço do pessoal, o médico da empresa e a assistente social, no caso de os haver na empresa. Não têm direito a voto.

6- A comissão dará conhecimento aos trabalhadores das deliberações aprovadas, através de comunicado a afixar em local bem visível.

Artigo 2.º

Atas

A comissão de prevenção e segurança apresentará à entidade patronal ou ao seu representante, no prazo de 48 horas, as atas das reuniões efetuadas, devendo esta, por sua vez, tomar imediatamente as medidas que entenda mais convenientes para seguimento das recomendações aí preconizadas.

Artigo 3.º

Atribuições da Comissão de Prevenção e Segurança

A comissão de prevenção e segurança terá, nomeadamente, as seguintes atribuições:

a) Efetuar inspeções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interesse à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas deste contrato, regulamentos internos e instruções referentes à higiene e segurança;

c) Solicitar e apreciar sugestões dos trabalhadores sobre questões de higiene e segurança;

d) Procurar assegurar o concurso de todos os trabalhadores com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de postos de trabalho recebam a formação, instruções e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos e outros escritos ou ilustrações de carácter oficial ou emanados das direções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a esses interesses diretamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da empresa e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direções das empresas e aos trabalhadores, destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa e elaborar com base nelas o relatório anual;

k) Apreciar os relatórios elaborados pelos encarregados de segurança.

Artigo 4.º

Atribuições do encarregado de segurança

Compete ao encarregado de segurança:

a) Desempenhar as funções atribuídas à comissão de segurança sempre que esta não exista;

b) Apresentar recomendações à direção da empresa, no fim de cada trimestre, destinadas a evitar acidentes de trabalho e a melhorar as condições de higiene e segurança. No caso de acidente de trabalho, essa recomendação pode ser imediatamente apresentada;

c) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos ou de que sejam vítimas, trabalhadores da empresa, mencionando expressamente as suas causas reais ou prováveis e sugerindo as providências necessárias para evitar a sua repetição;

d) Elaborar estatísticas dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais na empresa;

e) Apresentar à direção da empresa, no fim de cada trimestre, diretamente, relatório sobre as condições gerais de higiene e segurança e, em janeiro de cada ano, relatório da actividade desenvolvida durante o ano civil anterior, em matéria de higiene e segurança, anotando as deficiências encontradas;

f) Colaborar com a comissão de segurança e secretariá-la, quando exista;

g) Verificar o cumprimento das normas de segurança internas e oficiais;

h) Efetuar inspeções periódicas nos locais de trabalho e tomar medidas imediatas com vista à eliminação das anomalias verificadas, quando estas ponham em risco a integridade física dos trabalhadores e os bens da empresa;

i) Contactar com todos os sectores da empresa, de modo a proceder à análise dos acidentes de trabalho e suas causas, por forma a tomarem-se medidas destinadas à sua eliminação;
j) Instruir os trabalhadores sobre os riscos específicos de cada profissão e normas de segurança em vigor;
k) Zelar pela aplicação na prática de toda a legislação destinada à prevenção de acidentes na empresa;
l) Manusear o equipamento destinado a detetar as condições de segurança existentes nos espaços confinados e outros.

ANEXO V

Ao abrigo do número 4 do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 121/1978, de 2 de junho, alterado pelo Decreto-Lei n.º 490/1979, de 19 de dezembro, a seguir se procede à publicação da integração em níveis de qualificação das profissões abrangidas pela convenção coletiva:

1- Quadros superiores:

Profissionais de engenharia dos graus 3, 4, 5 e 6.

2- Quadros médios:

2.2- Técnicos de produção e outros:

Profissionais de engenharia dos graus 1 e 2.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Encarregado geral;
Desenhador-chefe/projetista;
Técnico de máquinas eletrónicas (eletricista);
Encarregado de eletricista;
Encarregado de armazém;
Encarregado de refeitório;
Caixeiro-encarregado;
Fogueiro-encarregado;
Chefe de vendas;
Inspetor de vendas;
Encarregado de secção (cortiça);
Subencarregado de secção (cortiça);
Chefia I, II, III e IV (químicos);
Encarregado de metalúrgico;
Encarregado da construção civil;
Arvorado da construção civil;
Subencarregado de fogueiro.

4- Profissionais altamente qualificados:

4.2- Produção:

Especialista (químicos);
Desenhador industrial;
Desenhador de execução I;
Desenhador de execução II.

5- Profissionais qualificados:

5.2- Comércio:

Caixeiro;
Vendedor;
Vendedor especializado;
Comprador (cortiça).

5.3- Produção:

Fogueiro;
Oficial eletricista;
Operador/afinador de máquinas eletrónicas (cortiça);
Verificador de cortiça;
Afinador;
Operador de máquinas de envernizar;
Preparador de lotes (pá mecânica);
Escolhedor de cortiça, aglomerados e padrão;
Escolhedor de rolhas e discos;
Traçador
Apontador;
Broquista;
Caldeireiro, raspador ou cozedor;
Calibrador;
Laminador;
Lixador;
Rabaneador;
Serrador;
Triturador;
Tecelão (têxteis);
Costureiro (têxteis);
Afinador de ferramentas;
Apontador;
Apontador de construção civil;
Caldeireiro;
Canalizador;
Carpinteiro de limpos;
Estucador;
Ferreiro ou forjador;
Fresador mecânico;
Funileiro-latoeiro;
Mecânico de automóveis;
Mecânico de carpintaria;
Pedreiro;
Pintor de construção civil;
Pintor de veículos, máquinas ou móveis;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Especializado (químicos);
Soldador por electroarco ou a oxi-acetileno;
Torneiro mecânico;
Trabalhador de qualificação especializada (metalúrgico);
Trabalhador de qualificação especializada (eletricista);
Quadrador manual ou mecânico;
Recortador de prancha.

5.4 -Outros:

Fiel de armazém;
Despenseiro;
Cozinheiro;
Ecónomo;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Tratorista.

6- Profissionais semiqualificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Telefonista;
Vigilante (cortiça);
Ajudante de motorista;
Empregado de refeitório.

6.2- Produção:

Aglomerador;
Condutor de empilhador;
Cortador de bastões;
Embalador;
Colmatador;
Garlopista;
Lavador de rolhas e discos;
Lubrificador;
Peneiro;
Abridor de roços;
Amolador;
Capataz;
Ferramenteiro ou entregador de ferramentas;
Ferramenteiro da construção civil;
Pesador;
Prensador de colados;
Semiespecializado (químicos);
Prenseiro;
Espaldador manual ou mecânico;
Estufador (secador);
Fresador de cortiça;
Enfardador e prensador;
Retificador de rastos para calçado;
Refrigerador;
Prenseiro (engomador) têxteis;
Ajudante de fogueiro;
Alimentador-recebedor (cortiça);
Calafetador;
Colador;
Estampador;
Limpador de topos;
Moldador;
Parafinador, encerador ou esterilizador;
Prensador de cortiça natural;
Rebaixador.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1. Administrativos, comércio e outros:

Contínuo;
Guarda, vigilante ou rondista;
Porteiro;
Servente (comércio);
Lavador manual ou mecânico (têxteis);
Trabalhador de limpeza;
Contínuo menor;
Paquete.

7.2- Produção:

Manobrador;
Não especializado (químicos);
Ajudante (cortiça);
Guarda da construção civil;
Servente da construção civil;
Operário não especializado (servente metalúrgico).

A- Praticantes e aprendizes:

Pré-oficial eletricista;
Ajudante de eletricista;
Aprendiz de eletricista;
Desenhador de execução/tirocinante;
Tirocinante de desenho do 2.º ano;
Tirocinante de desenho do 1.º ano;
Praticante (comércio);
Aprendiz de corticeiro;
Aprendiz menor da construção civil;
Auxiliar menor do 1.º ano (construção civil);
Praticante (metalúrgico);
Aprendiz de metalúrgico.

Profissão integrável em dois níveis:

3/5.3- Chefe de equipa.

Santa Maria de Lamas, 22 de julho de 2025.

Pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.
Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Osvaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Depositado a 4 de agosto de 2025, a fl. 112 do livro n.º 13, com o n.º 219/2025, 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 APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES (pessoal de escritórios) - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera as convenções publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2023, texto consolidado, e *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2024, revisão parcial, passando as condições de trabalho do setor (pessoal de escritórios) a reger-se pelo novo CCT nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, todas as empresas que se dedicam à atividade corticeira em todo o território Nacional, representadas pela Associação Portuguesa da Cortiça e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação outorgante, qualquer que seja o local de trabalho, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas neste contrato e representados pelos Sindicatos outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto na alínea *h)* do artigo 543.º do Código do Trabalho, conjugado com os artigos 552.º e 553.º do Código do Trabalho e com o artigo 15.º da Lei n.º 99/2003 de 27 de julho, serão abrangidos pela presente convenção 7885 trabalhadores e 567 empresas.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- (...)

2- A tabela salarial constante do anexo II-A e as cláusulas com expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2025.

CAPÍTULO IV

Deslocações de serviço

Cláusula 21.ª

(Seguros e deslocações)

1- (...)

2- O pessoal em serviço nas grandes deslocações deverá estar coberto por um seguro de acidentes pessoais, a efetuar pela empresa, no valor mínimo de 49 000,00 €.

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalho

Cláusula 31.ª-A

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no montante de 7,05 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

CAPÍTULO XII

Direitos especiais

Cláusula 60.ª

(Abono para falhas)

Aos trabalhadores com responsabilidade de caixa e pagamentos ou cobranças será atribuído o abono mensal de 50,00 € para falhas.

ANEXO II

Remunerações mínimas

De 1 de maio de 2025 a 30 de abril de 2026

Grupos	Categorias profissionais (M/F)	Vencimentos (Euros)
I	Diretor de serviços Chefe de escritório	1 164,16 €
II	Analista de sistemas Chefe de serviços/departamento Contabilista	1 120,54 €
III	Chefe de secção Guarda-livros Programador de computador	1 074,62 €
IV	Secretário/direção/administração Correspondente em línguas estrangeiras Vendedor Caixeiro encarregado Operador de computador	1 030,32 €
V	Caixa Cobrador Primeiro-escriturário Caixeiro de 1.ª Operador mecanográfico	1 029,75 €

VI	Segundo-escriturário Operador de máquinas de contabilidade Perfurador-verificador Caixeiro de 2.ª	990,00 €
VII	Caixeiro de 3.ª Telefonista Terceiro-escriturário	990,00 €
VIII	Contínuo Datilógrafo do 2.º ano Estagiário do 2.º ano Caixeiro-ajudante do 2.º ano	988,00 €
IX	Datilógrafo do 1.º ano Estagiário do 1.º ano Caixeiro-ajudante do 1.º ano	985,00 €
X	Servente de limpeza: Maior Menor Paquete de 17 anos Paquete de 16 anos Praticante do 3.º ano Praticante do 2.º ano Praticante do 1.º ano	985,00 €

Santa Maria de Lamas, 24 de julho 2025.

Pela APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça:

Jorge Mendes Pinto de Sá, na qualidade de mandatário.
Pedro António Borges Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES:

António Fernando Vieira Pinheiro, na qualidade de mandatário.

Depositado a 4 de agosto de 2025, a fl. 112 do livro n.º 13, com o n.º 220/2025, 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 Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e outra e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

O presente CCT altera o CCT com publicação integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019, com posteriores alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022 e n.º 45, de 8 de dezembro de 2023.

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio e serviços (CAE 46211, 46214, 46240, 46350, 46441, 46494, 46493, 47112, 47182, 47191, 47210, 47230, 47250, 47260, 47291, 47292, 47293, 47410, 47420, 47482, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47610, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47781, 47782, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910, 47990, 58110, 58120, 58130, 59130, 62020, 62030, 62090, 63120, 77210, 77310, 77320, 77330, 77390, 92000, 93130, 95110, 95210, 95230, 95250, 96021, 96022, 96030), filiadas na ACISTDS - Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e na Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- A presente CCT abrange o distrito de Setúbal.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta convenção colectiva de trabalho e das suas subsequente alterações, a respectiva portaria de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio e serviços dos CAE referidos na cláusula 1.ª desta CCT, não filiadas nas associações outorgantes.

5- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 4760 empresas e 6520 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- As tabelas salariais constantes no anexo III-A produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2025.

2- O prazo de vigência deste contrato colectivo de trabalho é de 12 meses.

3- A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4- A outra parte deverá responder por escrito no prazo de trinta dias a contar da data da recepção da denúncia.

5- Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 8 dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias.

6- Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará válido aquele cuja revisão se pretende efectuar.
(...)

CAPÍTULO III

Admissão

(...)

Cláusula 15.ª

(Contrato a termo)

Poderão ser celebrados contratos de trabalho a termo certo ou incerto para a satisfação de necessidades transitórias das empresas e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades:

a) Os contratos a termo certo ou incerto, são nos termos da lei, celebrados por escrito e deverão conter a menção expressa para a sua celebração, e estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado;

b) A entidade patronal, caso pretenda denunciar o contrato para o termo do prazo comunicará ao trabalhador, por escrito, até 15 dias antes do prazo expirar a vontade de o não renovar;

c) O trabalhador poderá denunciar o contrato para o termo do prazo desde que o comunique, por escrito, à entidade patronal até 8 dias de antecedência em relação ao termo do prazo;

d) É permitida a denúncia por parte do trabalhador do contrato a termo, mesmo antes do seu termo, desde que tal seja feita por escrita e com antecedência mínima de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha durado até 12 meses ou mais de 12 meses.

(...)

CAPÍTULO IV

Retribuições

Cláusula 18.ª

(Retribuições mínimas fixas)

1- As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III.

2- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas deverá ser alvo do acordo entre a empresa e o trabalhador.

3- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviço:

– Diária completa 6,5 % sobre o vencimento do nível 5 da tabela salarial (anexo III) em vigor;
– Dormida e pequeno-almoço, 3,5 % sobre o vencimento do nível 5 da tabela salarial (anexo III) em vigor;
– Almoço ou jantar, 1,5 % sobre o vencimento do nível 5 da tabela salarial (anexo III) em vigor.

Em alternativa, poderão ser as despesas pagas contra a apresentação de documentos.

4- Sempre que o trabalhador utilizar o seu veículo ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar o valor do coeficiente de 0,27 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5- À entidade patronal fica reservado o direito de substituir o regime fixado no número anterior, mediante a utilização de veículos próprios da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção da responsabilidade desta.

6- Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos minimercados e supermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores com responsabilidade de caixa será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de 25,50 €.

7- As sobras de caixa reverterão a favor da firma, não dando lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de qualquer valor.

Cláusula 22.ª

(Diuturnidades)

1- Aos ordenados mínimos fixos estabelecidos neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 5,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de quatro diuturnidades, para as categorias sem acesso obrigatório.

(...)

Cláusula 23.ª

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 5,25 €, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sempre que prestem cinco ou mais horas por cada dia de trabalho, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

(...)

CAPÍTULO VI

Feriados, faltas e férias

(...)

Cláusula 41.ª

(Consequência das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas a que se refere as alíneas da cláusula anterior não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo quanto as previstas na alínea *d)* quando o trabalhador receba alguma prestação de Segurança Social, e as da alínea *g)* que não serão pagas obrigatoriamente para além do que exceda os períodos a que se referem os números 2 e 3 da cláusula 6.ª

(...)

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

(...)

Cláusula 49.ª

(Denúncia unilateral pelo trabalhador)

(Eliminada.)

(...)

ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

1 de abril de 2025

Níveis	Categorias	S/CEL	Tab I C/ CEL Micro até 10	Tab II C/ CEL Peq. 10 a 50	Tab III C/ CEL Média 50 a 250	Tab IV C/ CEL Grande 250
I	Aprendiz (posticeiro); Aprendiz (elect.); Aprendiz (met.); Paquete (vig.limp.); Aprendiz (hot.); Aprendiz (c. civil); Ajudante (cabeleireiro de homens e senhoras e ofícios similares); Caixeiro-ajudante e operador - Ajudante (com); Estagiário (esc.); Dactilografo (esc); Ajudante (elect.); Estagiário (cost.); Praticante (marc.); Estagiário (hot.); Ajudante de relojoeiro (reloj.); Praticante (met.); Tirocinante (t. des.); Praticante (cabeleireiro de senhoras e de posticeiro); Praticante (cabeleireiro de homens); Aprendiz (cabeleireiro homens e senhoras); Ajudante (de posticeiro); Trabalhador auxiliar (manut. e estética); Praticante (com.); Praticante (reloj); Praticante (c. civil); Servente de limpeza (vig. limp.); empregado de agência funerária ajudante.	975,00 €	870,00 €	885,00 €	920,00 €	975,00 €
II	Distribuidor; Embalador; Operador de máquinas de embalar rotulador; Etiquetador e servente (com.); Pré-oficial do 1.º ano (elect.); Costureira e bordadora (cost.); Contínuo; Porteiro; guarda e vigilância (vig. limp.); Servente (c. civil); Auxiliar de cozinha e copeiro (hot.)	990,00 €	885,00 €	900,00 €	935,00 €	990,00 €
III	Terceiro-caixeiro; Operador de 2.ª (super.); Caixa de balcão com menos de três anos (com.); Pré-oficial 2.º ano (elect.); Afinador de máquinas de 3.ª; Afinador; Reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª; Canalizador de 3.º; Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª; Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª; Montador-ajustador de máquinas de 3.ª; Serralheiro civil de 3.ª; Serralheiro mecânico de 3.ª; Bate-chapas de 3.ª; Pintor de metalurgia de 3.ª; Ferramenteiro de 3.ª; Condutor - Manobrador de 3.ª; Maçariqueiro de 2.ª; Escolhedor-classificador de sucatas e Apontador com menos de um ano (met.); Oficial (cost.); Colador de espumas para estofos ou colchões de 2.ª; Cortador de tecidos para colchões de 2.ª; Costureira de colchoeiro de 2.ª; Enchedor de colchões e almofadas de 2.ª; Cortador de tecidos para estofos de 2.ª; Costureiro-controlador de 2.ª; Costureiro de estufador de 2.ª; Dourador de ouro de imitação de 2.ª; Costureiro de decoração de 2.ª; Montador de móveis por elementos de 2.ª; Envernizador de 2.ª; Polidor mecânico e à pistola de 2.ª; Montador de moveis por elementos de 2.ª (marc.); Empregado de mesa, balcão, *snack* e Cozinheiro de 3.ª (hot.); Cobrador de 2.ª; Oficial relojeiro de 3.ª (reloj.); Meio-oficial (cabeleireiro de homens); Meio-oficial (cabeleireiro de senhoras); Ajudante técnico de fisioterapia; empregado de agência funerária do 3.ª	1 010,00 €	905,00 €	920,00 €	955,00 €	1 010,00 €

IV	Segundo-caixeiro e Operador de 1.ª (super.); Conferente; Propagandista; Demonstrador; Caixa de balcão com mais de três anos e relojoeiro reparador de 2.ª (com.); Terceiro-escriturário e telefonista (esc.); Ajudante de motorista (rod.); Afinador de máquinas de 2.ª; Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª; Canalizador de 2.ª; Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª; Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª; Montador-ajustador de máquinas de 2.ª; Serralheiro civil de 2.ª; Serralheiro mecânico de 2.ª; Bate-chapas de 2.ª; Pintor de metalurgia de 2.ª; Ferramenteiro de 2.ª; Condutor-manobrador de 2.ª; Maçariqueiro de 1.ª (met.); Oficial especializado (cost.); Oficial até 2 anos (cab. homens); Oficial até 2 anos (cab. senh.); Oficial de posticeiro até 2 anos; Manicura; Calista; Massagista de estética até 2 anos; Massagista de reabilitação até 2 anos; Esteticista até 2 anos; Dietista até 2 anos; Educador social até 2 anos; Pintor de 2.ª; Estucador de 2.ª; Carpinteiro de limpos de 2.ª; Pedreiro de 2.ª e assentador de revestimentos de 2.ª (c. civil); Colador de espumas para estofos ou colchões de 1.ª; Cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 1.ª; Costureira de colchoeiro de 1.ª; Costureiro controlador de 1.ª e Costureiro estofador de 1.ª; Enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; Dourador de ouro de imitação de 1.ª; Envernizador de 1.ª; Polidor mecânico e à pistola de 1.ª; Costureiro de decoração de 1.ª; Montador de móveis de 1.ª; Estofador de 2.ª; Polidor manual de 2.ª; Pintor de móveis de 2.ª; Marceneiro de 2.ª; Pintor decorador de 2.ª; Dourador de ouro fino de 2.ª; Entalhador de 2.ª (marc.); Empregado de mesa, de balcão, de *snack* de 2.ª; Cozinheiro de 2.ª; Cobrador de 1.ª; Desenhador e medidor-orçamentista com menos de 3 anos (t. des.); Operador de máquinas de contabilidade estagiário; Perfurador estagiário; Operador mecanográfico estagiário; Operador de posto de dados estagiário e Operador de computador estagiário (inf.); Oficial relojoeiro de 2.ª (reloj.); Pedicura; Empregado de agência funerária do 2.ª	1 025,00 €	920,00 €	935,00 €	970,00 €	1 025,00 €
V	Primeiro-caixeiro; Operador especializado (super.); Caixeiro viajante; Caixeiro de praça; Promotor de vendas; Vendedor especializado; Expositor; Fiel de armazém (com.); Segundo-escriturário; Esteno-dactilografo em língua portuguesa (esc.); Motorista de ligeiros (rod.); Oficial electricista; Afinador de máquinas de 1.ª; Afinador; Reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª; Canalizador de 1.ª; Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª; Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª; Montador-ajustador de máquinas de 1.ª; Serralheiro civil de 1.ª; Serralheiro mecânico de 1.ª; Bate-chapas de 1.ª; Pintor de metalurgia de 1.ª; Ferramenteiro de 1.ª; Condutor-manobrador de 1.ª; Apontador com mais de um ano (met); Cabeleireiro completo de homens; Cabeleireiro completo de senhoras; Oficial de posticeiro mais 2 anos; Massagista de estética mais 2 anos; Massagista de reabilitação mais 2 anos; Esteticista mais 2 anos; Oficial mais de 2 anos (cab. homens); Oficial especializado (cab. senhoras); Educador social mais 2 anos; Pintor de 1.ª; Dietista com mais de 2 anos; Encarregado (vig. limp.); Estucador de 1.ª; Carpinteiro de limpos de 1.ª; Pedreiro de 1.ª e Assentador de revestimentos de 1.ª (c. civil); Estufador de 1.ª; Polidor manual de 1.ª; Pintor de móveis de 1.ª; Marceneiro de 1.ª; Pintor decorador de 1.ª; Dourador de ouro fino de 1.ª; Entalhador de 1.ª (marc.); Empregado de mesa, de balcão, de *snack* de 1.ª e Cozinheiro de 1.ª; Desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (t. des.); Operador de máquinas de contabilidade 2.ª; Perfurador verificador de 2.ª; Operador mecanográfico 2.ª; Operador de posto de dados 2.ª e Operador de computador de 2.ª (inf.); Oficial relojoeiro de 1.ª (reloj.); Prospector de vendas; Dactilógrafo; empregado de agência funerária de 1.ª	1 040,00 €	935,00 €	950,00 €	985,00 €	1 040,00 €

VI	Operador fiscal de caixa e Operador fiscal de marcação (com.); Primeiro-escriturário; Caixa (esc.); Estenodactilografo em línguas estrangeiras e Ajudante de guarda-livros (esc.); Desenhador e medidor-orçamentista com mais de 6 anos (t. des.); Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª; Perfurador-verificador de 1.ª; Operador mecanográfico de 1.ª; Operador de posto de dados de 1.ª; Operador de computador de 1.ª; Operador de informática de 2.ª; Preparador informático de dados de 2.ª e Programador de informática estagiário. (inf.); Decorador.	1 050,00 €	945,00 €	960,00 €	995,00 €	1 050,00 €
VII	Caixeiro-chefe de secção; Operador-encarregado (super.); Encarregado de armazém (com.); Correspondente em línguas estrangeiras (esc.); Encarregado (elect.); Motorista de pesados (rod.); Encarregado de metalúrgicos (met); Mestre (cost.); Encarregado de secção (c. civil); Encarregado de secção (marc.); Chefe de *snack* e Encarregado de hotelaria; Comprador.	1 070,00 €	965,00 €	980,00 €	1015,00 €	1 070,00 €
VIII	Caixeiro-encarregado; Encarregado de loja (super.); Encarregado de agência funerária Encarregado de caixa; (super.); Encarregado de portaria (super.); Inspector de vendas (com); Chefe de secção (esc.); Guarda-livros (esc.); Encarregado geral (c. civil); Encarregado geral (marc.); Desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t. des.); Operador de informática de 1.ª e Preparador informático de dados de 1.ª (inf.)	1 150,00 €	1 045,00 €	1 060,00 €	1 095,00 €	1 150,00 €
IX	Chefe de vendas; Chefe de compras; Encarregado geral (com.); Chefe de serviços; Chefe de contabilidade; Tesoureiro (esc.); Analista de informática; Programador de informática e monitor de informática (inf.)	1 245,00 €	1 140,00 €	1 155,00 €	1 190,00 €	1 245,00 €
X	Gerente comercial (com.); Chefe de escritório (esc.)	1 330,00 €	1 225,00 €	1 240,00 €	1 275,00 €	1 330,00 €

ANEXO IV

Enquadramento e pressupostos

Regulamento de Aplicação do CEL - Certificação de Enquadramento Laboral

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece o regime de aplicação do CEL - Certificado de Enquadramento Laboral, nomeadamente o referente à classificação e atribuição de tabela salarial aplicáveis às entidades patronais.

Artigo 2.º

Certificação

A aplicação do CCT, nomeadamente das tabelas salariais, implica a atribuição de escalões em função de determinadas características das entidades patronais, tendo por base o critério da diferenciação positiva. Para que essa atribuição seja efetivada, será necessária a emissão de um documento, designado por CEL - Certificado de Enquadramento Laboral.

Artigo 3.º

Classificação da entidade patronal

O critério de diferenciação positiva, mencionado no artigo 2.º deste anexo, tem por base a classificação da entidade patronal, feita pela associação patronal signatária, baseada nos critérios adotados pelo Código do Trabalho expresso no seu artigo 100, mas com as alterações necessárias e suficientes que sejam mais compatíveis com a realidade do setor, a saber:

a) Micro-empresa (0) - Entidades patronais até 10 trabalhadores; e volume de negócios inferior a 2 000 000,00 € (dois milhões de euros) ou balanço total de igual valor;

b) Pequena empresa (I) - Entidades patronais com mais de 10 trabalhadores, inclusive, e menos de 20 trabalhadores; e volume de negócios igual ou superior a 2 000 000,00 € (dois milhões de euros) e inferior a 10 000 000,00 € (dez milhões de euros) ou balanço total de igual valor; inclui-se neste critério a microempresa até 10 trabalhadores, mas cujo volume de negócios seja igual ou superior a 2 000 000,00 € (dois milhões de euros);

c) Média empresa (II) - Entidades patronais com mais de 50 trabalhadores, inclusive, e menos de 250 trabalhadores; e volume de negócios igual ou superior a 10 000 000,00 € (dez milhões de euros) e inferior a 50 000 000,00 € (cinquenta milhões euros) ou balanço total igual ou superior a 10 000 000 € (dez milhões de euros) e inferior a 43 000 000,00 € (quarenta e três milhões de euros); inclui-se neste critério a pequena empresa com mais de 20 trabalhadores mas cujo volume de negócios seja igual ou superior a 10 000 000,00 € (dez milhões de euros);

d) Grande empresa (III) - Entidades patronais com mais de 250 trabalhadores, inclusive; e volume de negócios igual ou superior a 50 000 000,00 € (cinquenta milhões de euros) ou balanço total igual ou superior a 43 000 000,00 € (quarenta e três milhões de euros);

e) Estes dados são sempre referentes a 31 de dezembro do ano transato, isto é, e a título de exemplo, para que se possa emitir um CEL - Certificado de Enquadramento Laboral para o ano de 2025 devemos considerar as informações referentes a 31 de dezembro de 2024.

Artigo 4.º

Aplicação das tabelas salariais

1- Os vencimentos dos trabalhadores das entidades patronais abrangidas pelo presente acordo passam a ser feitos nos termos das tabelas anexas, que têm em consideração uma componente de remuneração fixa e uma componente de remuneração variável, em função do tipo de enquadramento da empresa, conforme o exposto no artigo 3.º do presente anexo.

2- A tabela 0 será considerada como a componente de remuneração fixa. As restantes tabelas, designadas por I, II, e III, corresponderão à componente de remuneração variável.

3- As tabelas I, II, III e IV são aplicadas, enquanto componente de remuneração variável, em função do respetivo enquadramento da entidade patronal, ou seja, em função da classificação da entidade patronal, conforme o exposto no artigo 3.º do presente anexo. A correspondência de tabelas processar-se-á da seguinte forma:

a) Tabela 0 - Micro empresa;

b) Tabela 0 + tabela I - Pequena empresa;

c) Tabela 0 + tabela II - Média empresa;

d) Tabela 0 + tabela III - Grande empresa.

4- O valor total da remuneração corresponderá à soma da tabela 0 com a respetiva tabela aplicável, conforme o referido no ponto anterior, acrescida das demais formas de remuneração acordadas entre a entidade patronal e o trabalhador, como o subsídio de almoço e diuturnidades exceto no caso das microempresas tipo a em que só se aplica a tabela 0.

5- Sempre que não se verifiquem cumulativamente os critérios identificativos da classificação das empresas constantes no artigo 1.º aplica-se automaticamente a tabela 0 + tabela III.

6- Estes artigos são aplicáveis a todas as empresas abrangidas pelo presente CCT, nomeadamente através dos CAE - Código de Atividade Económica nele apresentado, e independentemente da sua forma jurídica.

7- Este enquadramento é apenas válido para o ano civil a que corresponda a tabela salarial, sendo atualizado anualmente, em função dos critérios expostos neste anexo.

Artigo 5.º

Validade

O CEL terá a validade de 1 ano, coincidindo com o ano civil.

Artigo 6.º

Aplicação

1- O CEL após a sua emissão, comprovará o enquadramento da empresa para efeito de aplicação da tabela salarial, conforme o disposto.

2- A não emissão do CEL resultará na aplicação automática da tabela sem CEL, referente à componente de remuneração variável, uma vez que não haverá forma de comprovar a situação da empresa, conforme o disposto neste anexo.

Disposição transitória

No ano de 2025, aplicação das tabelas far-se-á em função do número de trabalhadores da empresa.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área e âmbito

Cláusula 1.ª

(Área e âmbito)

1- A presente convenção colectiva de trabalho, adiante designada CCT, abrange, por um lado, as empresas de comércio e serviços (CAE 46211, 46214, 46240, 46350, 46441, 46494, 46493, 47112, 47182, 47191, 47210, 47230, 47250, 47260, 47291, 47292, 47293, 47410, 47420, 47482, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47610, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47781, 47782, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910, 47990, 58110, 58120, 58130, 59130, 62020, 62030, 62090, 63120, 77210, 77310, 77320, 77330, 77390, 92000, 93130, 95110, 95210, 95230, 95250, 96021, 96022, 96030), filiadas na ACISTDS - Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal e na Associação do Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita e, por outro, os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- A presente CCT abrange o distrito de Setúbal.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo III.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, no momento do depósito desta convenção colectiva de trabalho e das suas subsequente alterações, a respectiva portaria de extensão a todos os trabalhadores e a todas as empresas que desenvolvam a actividade do comércio e serviços dos CAE referidos na cláusula 1.ª desta CCT, não filiadas nas associações outorgantes.

5- Esta convenção colectiva de trabalho abrange 4760 empresas e 6520 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Vigência e denúncia)

1- As tabelas salariais constantes no anexo III-A produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2025.

2- O prazo de vigência deste contrato colectivo de trabalho é de 12 meses.

3- A denúncia deverá ser feita com a antecedência mínima de sessenta dias e consiste na apresentação de uma proposta de revisão ou alteração.

4- A outra parte deverá responder por escrito no prazo de trinta dias a contar da data da recepção da denúncia.

5- Apresentada a resposta, as negociações iniciar-se-ão no prazo de 8 dias após a sua recepção e prolongar-se-ão por um período máximo de 30 dias.

6- Enquanto não entrar em vigor novo texto, continuará válido aquele cuja revisão se pretende efectuar.

CAPÍTULO II

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

(Princípios gerais)

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito de organizar e desenvolver livremente a actividade sindical dentro da empresa.

2- Á entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.ª

(Comunicação à empresa)

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados, bem como daqueles que integram comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 5.ª

(Comissões sindicais, intersindicais de empresas e delegados sindicais)

1- A comissão sindical de empresa (CSE) é a organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato na empresa.

2- A comissão intersindical da empresa (CIE) é a organização dos delegados das diversas comissões sindicais da empresa.

3- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa ou na área geográfica e são eleitos pelos trabalhadores.

4- As comissões sindicais, intersindicais (CSIE) e os delegados sindicais têm competência para intervir, propor e ser ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja de interesse dos trabalhadores da empresa respectiva nomeadamente:

a) Circular livremente em todas as secções da empresa no exercício das suas funções sindicais;

b) Obter directamente esclarecimentos sobre toda e qualquer matéria de interesse para os trabalhadores;

c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares, sempre que requerido pelo arguido ou pela entidade patronal;

d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

e) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudança de turnos, ouvindo os trabalhadores, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

f) Fiscalizar os descontos para a Previdência e se são efectuados os respectivos envios, quando houver indícios de irregularidades.

Cláusula 6.ª

(Garantias dos trabalhadores com funções sindicais)

1- Os dirigentes sindicais, elementos da CSE e CIE, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais, ou em instituições de previdência, têm o direito de exercer normalmente as funções sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, sem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes dos sindicatos dispõem de um crédito mensal para o exercício das suas funções de seis dias.

3- Para o exercício das suas funções dispõem os delegados sindicais de um crédito mensal de dez horas, ou doze horas tratando-se de delegados que façam parte de uma intersindical.

4- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afectarão as férias anuais, nem os respectivos subsídios ou outras regalias.

5- Todos os trabalhadores com funções sindicais ou na Previdência, bem como os referidos nos números 2 e 3, poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efectivo para todos os efeitos, à excepção da remuneração sem prejuízo no regime previsto no número 4.

6- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, das datas e do número de dias necessários, ou, em caso de urgência, pelo telefone ou qualquer outro meio e confirmado por escrito nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificou.

Cláusula 7.ª

(Condições para o exercício do direito sindical)

A entidade patronal é obrigada a:

a) Pôr à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização das reuniões, sempre que tal lhe seja requerido pelos delegados sindicais da empresa;

b) Pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de cento e cinquenta trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa ou na sua proximidade, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Os delegados sindicais têm direito de fixar, no interior da empresa e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, 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;

d) Reconhecer o direito de os corpos gerentes dos sindicatos, por si ou por associados credenciados, poderem verificar dentro da empresa a execução do cumprimento do presente CCTV, sempre que acompanhados por um agente da ACT;

e) Permitir que os corpos gerentes do sindicato, por si ou por associados credenciados para os representar possam, no exercício das suas funções sindicais, contactar com os trabalhadores e ou entidade patronal ou seu directo representante durante a hora de trabalho e dentro das instalações da empresa, em condições a acordar de modo a não prejudicar o normal funcionamento da empresa.

Cláusula 8.ª

(Reuniões da CSE ou CIE ou DS com a direcção da empresa)

1- As comissões sindicais, intersindicais e os delegados sindicais serão recebidos pela administração, gerência ou pelo seu representante fora do horário normal de trabalho, sempre que o requeiram com aviso prévio; em caso de urgência poderão tais reuniões ter lugar dentro das horas de serviço, sem perda de retribuição.

2- A ordem de trabalhos, o dia e a hora das reuniões das CSE, CIE ou delegados sindicais com a entidade patronal serão anunciados a todos os trabalhadores por meio de comunicados distribuídos ou afixados na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos necessários que possua.

3- As resoluções tomadas nas reuniões entre a CSE, CIE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as razões que lhe servirem de fundamento serão transmitidas aos trabalhadores por meio de comunicados distribuídos a todos ou afixados em local reservado na empresa, facultando a entidade patronal todos os meios técnicos que possua.

Cláusula 9.ª

(Formalidades)

Todos os problemas tratados entre a CSE, CIE ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respectivas propostas apresentadas por ambas as partes devem ser reduzidas a escrito em acta, a qual será afixada em local reservado dentro da empresa e determinado por acordo entre a entidade patronal e a CSE, CIE ou delegados sindicais.

Cláusula 10.ª

(Reuniões de trabalhadores)

1- Os trabalhadores da empresa têm direito a reunir-se em assembleia, durante o horário normal de trabalho, até um período máximo de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, sendo para isso convocados pela CSE, CIE, pelos delegados sindicais ou pelo sindicato respectivo.

2- Nas empresas a laborar por turnos, o período mencionado no número anterior será de quinze horas por turno.

3- Para efeitos dos números anteriores, a entidade patronal obriga-se a garantir a cedência do local apropriado no interior da empresa, se as instalações o permitirem.

4- Cabe à assembleia de trabalhadores a possibilidade de vetar as decisões e anular todos os efeitos decorrentes tomados em reuniões de CSE, CIE ou delegados sindicais com a entidade patronal, desde que o faça até uma semana depois da tomada de conhecimento das mesmas.

5- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que elas se efectuam, devendo afixar as respectivas convocatórias.

CAPÍTULO III

Admissão

Cláusula 11.ª

(Classificação profissional)

De harmonia com as funções efectivamente desempenhadas, os trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho serão classificados dentro das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 12.ª

(Condições de admissão e promoções obrigatórias)

1- As condições de admissão e promoções obrigatórias dos trabalhadores abrangidos por este contrato colectivo de trabalho são as seguintes:

Grupo A - Trabalhadores caixeiros

a) Só poderão ser admitidos para exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade igual ou superior a 16 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade obrigatória, consoante a idade.

b) Como praticantes de caixeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a caixeiro-ajudante;

d) O praticante de caixeiro, após dois anos de permanência na categoria ou quando atingir os 18 anos de idade, ascenderá, obrigatoriamente a caixeiro ajudante;

e) Após dois anos de permanência na categoria, o caixeiro-ajudante ascenderá a terceiro-caixeiro;

f) Os terceiros-caixeiros ascenderão a segundos-caixeiros após três anos de permanência na categoria;

g) Os segundos-caixeiros ascenderão a primeiros-caixeiros após três anos de permanência na categoria;

h) Para efeitos das alíneas *f)* e *g)* deste grupo, a contagem de tempo de serviço terá início a partir de 1 de setembro de 1973, ou à data da admissão em caso de se ter verificado posteriormente àquela data;

i) Os caixas de balcão que, após 1 de outubro de 1987, completem três anos na categoria passam à categoria de caixa de balcão com mais de três anos.

Grupo B - Trabalhadores de escritório

a) Para os trabalhadores de escritório são habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente;

b) Os estagiários logo que completem três anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários;

c) Os terceiros-escriturários serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completem três anos na referida classe;

d) Os segundos-escriturários, serão promovidos à classe imediatamente superior logo que completem três anos na referida classe;

e) Os dactilógrafos logo que completem dois anos na respectiva categoria ou atinjam 22 anos de idade serão promovidos a terceiros-escriturários, sem prejuízo de continuarem adstritos ao seu serviço próprio;

f) Na promoção às categorias superiores a primeiro-escriturário ter-se-á em atenção a competência e antiguidade dos trabalhadores;

g) Para os efeitos das alíneas anteriores, conta-se o tempo de serviço já prestado na respectiva categoria ou classe ao serviço da mesma entidade patronal, devendo a promoção para a categoria ou classe imediatamente superior ser coincidente com a entrada em vigor do presente CCT;

h) Nas empresas com mais de oito trabalhadores de escritório serão classificados pelo menos como primeiros-escriturários os profissionais que sob a direcção e responsabilidade imediata do guarda-livros ou chefe de contabilidade auxiliem este, nomeadamente na classificação de documentos e confecção de mapas contabilísticos;

i) O número total de estagiários não poderá ser superior a 50 % do total de escriturários, salvo nas empresas onde exista apenas um escriturário, caso em que poderá haver um trabalhador classificado como estagiário. Para este efeito só podem ser considerados os trabalhadores da referida categoria;

j) O número de dactilógrafos não pode exceder 25 % do total de escriturários e estagiários, com arredondamento para a unidade imediatamente superior, salvo nos escritórios com menos de quatro trabalhadores, em que será permitida a existência de um dactilógrafo;

l) O número de chefes de secção não será nunca inferior a 15 % da totalidade dos escriturários e equiparados, estagiários e equiparados, sem prejuízo de número mais elevado existente;

Será, porém, obrigatória a existência de um chefe de secção ou trabalhador de categoria superior nas empresas que tenham, pelo menos, seis elementos ao seu serviço abrangidos por este grupo; havendo mais de dois chefes de secção, haverá obrigatoriamente, pelo menos, um trabalhador com a categoria superior e esta;

m) O paquete, após 3 anos de permanência na categoria, ou quando atingir os 18 anos de idade, ascenderá automaticamente a continuo.

Grupo C - Trabalhadores electricistas

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

b) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes após dois períodos de 1 ano de aprendizagem se forem admitidos com 16 anos;

c) Serão promovidos após dois períodos de nove meses, se forem admitidos com mais de 16 anos;

d) Os ajudantes, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;

e) Os pré-oficiais, após dois períodos de 12 meses de permanência nesta categoria serão promovidos a oficiais;

f) Os trabalhadores electricistas, diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador de electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros de electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânico-electricista ou rádio montador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 2.º período;

g) Os trabalhadores electricistas diplomados com o curso do Ministério do Trabalho, através da Secretaria de Estado da Formação Profissional, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial de 1.º período.

Grupo D - Rodoviários

As habilitações literárias exigidas por lei e carta de condução profissional, relativamente aos motoristas.

Grupo E - Trabalhadores metalúrgicos

a) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 17 anos, inclusive, que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida;

b) Ascendem à categoria de praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem;

c) O tempo de aprendizagem dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa em que tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção desde que seja certificado nos termos do número 2 desta cláusula;

d) Os praticantes são os profissionais que fazem tirocínio para qualquer das profissões;

e) São admitidos directamente como praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas do ensino técnico oficial ou particular reconhecidos como tal;

f) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos;

g) O tempo de tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta-se sempre para efeitos de promoção dos praticantes de acordo com certificado comprovativo do exercício do tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo;

h) Os trabalhadores que se encontrem há mais de quatro anos na 2.ª classe e dois anos na 3.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior;

i) Os trabalhadores habilitados com o curso industrial completo na respectiva especialidade serão automaticamente promovidos à 2.ª classe se encontrarem na 3.ª classe, estando classificados na 2.ª classe bastar-lhes-ão dois anos para promoção obrigatória à 1.ª classe;

j) Para efeitos do disposto nas alíneas *h)* e *i)* deste grupo, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe e empresa;

l) O tempo de serviço prestado anteriormente à entrada em vigor deste contrato em categoria profissional que seja objecto de reclassificação será sempre contado para efeitos de antiguidade da nova categoria atribuída;

m) Pelo menos uma vez por ano as empresas assegurarão, obrigatoriamente, a inspecção médica aos aprendizes e praticantes, a fim de verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde ou do seu normal desenvolvimento físico e mental;

n) Os resultados da inspecção referida no número anterior, serão registados e assinados pelo médico em ficha própria;

o) As empresas, quando solicitadas, darão obrigatoriamente conhecimento dos resultados das inspecções médicas ao sindicato, o qual os poderá mandar repetir a expensas da empresa, sempre que haja motivo fundamentado;

p) Não haverá mais de 50 % de aprendizes em relação ao número total de trabalhadores de cada profissão para o qual se prevê aprendizagem, podendo haver sempre um;

q) As empresas designarão um ou mais responsáveis pela preparação e aperfeiçoamento profissional dos aprendizes e praticantes;

r) Quando cessar o contrato de trabalho de um aprendiz e de um praticante ser-lhe-á passado obrigatoriamente um certificado de aproveitamento, referente ao tempo de aprendizagem ou tirocínio que já possui, com indicação da profissão ou profissões em que se verificou;

s) O acesso à categoria de escolhedor-classificador de sucatas faz-se somente com dois anos como praticantes.

Grupo F - Trabalhadores de costura

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

b) O oficial é promovido à categoria de oficial especializado logo que complete três anos na referida classe;

c) O estagiário é promovido à categoria de costureira ou bordadora logo que complete dois anos na referida classe.

Grupo G - Trabalhadores de serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções os indivíduos que possuam as habilitações mínimas e com as seguintes idades mínimas:

1) 16 anos para paquete;

2) 18 anos para trabalhadores de limpeza e contínuos;

3) 18 anos para porteiro, guarda ou vigilante.

b) O paquete após três anos de permanência na categoria, ou quando atinja 18 anos de idade, ascenderá automaticamente à categoria de contínuo.

Grupo H - Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos com as habilitações mínimas legais;

b) São admitidos na categoria de aprendizes os jovens dos 16 aos 18 anos que ingressem em alguma das profissões deste grupo;

c) Os aprendizes admitidos com menos de 17 anos serão promovidos à categoria imediata após três anos de aprendizagem;

d) Aos trabalhadores admitidos com mais de 17 anos será reduzido o tempo de aprendizagem para dois anos;

e) Serão promovidos a praticantes os menores que possuam curso complementar de aprendizagem ou de formação profissional das escolas de ensino técnico ou particular, reconhecidas como tal, depois de concluído um ano de aprendizagem;

f) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos;

g) O tempo de aprendizagem e tirocínio dentro da mesma profissão ou profissões afins, independentemente da empresa onde tenha sido prestado, conta sempre para efeitos de promoção dos aprendizes e praticantes de acordo com o certificado comprovativo do exercício de aprendizagem ou de tirocínio obrigatoriamente passado pela empresa ou sindicato respectivo nos termos da alínea *b)* do número 2 desta cláusula;

h) Em qualquer categoria o número de aprendizes ou praticantes não pode ser superior ao dos oficiais;

i) Em cada empresa o número de aprendizes e praticantes não pode ser superior ao dos oficiais;

j) As categorias de 3.ª classe mantêm-se até doze meses depois da entrada em vigor do presente contrato desde que os trabalhadores não tenham completado ou venham a completar, entretanto, três anos de permanência na categoria em qualquer dos casos anteriores serão automaticamente promovidos à 2.ª classe;

l) Os trabalhadores de 2.ª classe que completem três anos de permanência na mesma empresa no exercício da mesma profissão ascenderão à classe imediatamente superior;

m) Para efeitos do disposto nas alíneas *j)* e *l)*, conta-se todo o tempo de permanência na mesma classe independentemente da empresa onde tenha sido exercido a profissão nos termos da alínea *b)* do número 2 desta cláusula;

n) É obrigatória a existência de um encarregado geral nas empresas em que existam, pelo menos, dois encarregados de secção.

Grupo I - Trabalhadores da industria hoteleira

1- Os requisitos de admissão são os legalmente obrigatórios.

§ único. As habilitações referidas não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato colectivo desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

2- Admissão - 16 anos.

3- Como aprendiz de empregado de mesa, *snack,* balcão ou cozinheiro só podem ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos.

4- Os trabalhadores que ingressem nas profissões com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com a categoria inferior a estagiário de empregado de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro, respectivamente.

5- a) O aprendiz, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade ascenderá automaticamente a estagiário da respectiva categoria;

b) O aprendiz poderá, para efeitos de ascender antecipadamente a estagiário, submeter-se a exame e obter classificação positiva nos termos regulamentares da profissão.

6- a) Após dois anos de permanência na categoria, o estagiário ascenderá a empregado de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro de 3.ª;

b) Poderá ascender antecipadamente desde que se submeta a exame e obtenha classificação positiva, nos termos regulamentares.

7- Os empregados de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro de 3.ª ascenderão a 2.ª após três anos de permanência na categoria, ou antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares.

8- Os empregados de mesa, balcão, *snack* ou cozinheiro de 2.ª, ascenderão a 1.ª após três anos de permanência na categoria, ou antecipadamente, desde que se submetam a exame e obtenham classificação positiva nos termos regulamentares.

9- Para efeitos desta cláusula, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de abril de 1976.

Nota - Os estabelecimentos hoteleiros e similares abrangidos por este CCTV são unicamente os que sejam complementares ou integrem estabelecimentos de comércio de retalho, nos termos do âmbito definido no clausulado base em vigor.

Grupo J - Cobradores

a) Habilitações exigidas por lei ou ciclo complementar do ensino primário, ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;

b) Admissão - 18 anos de idade;

c) O cobrador de 2.ª após três anos de permanência na categoria será automaticamente promovido a cobrador de 1.ª

Grupo L - Técnicos de desenho

1- Podem ser admitidos como técnicos de desenho todos os trabalhadores habilitados com diploma dos cursos técnicos seguintes, ou que frequentem os indicados na alínea *e)*:

a) Curso de formação industrial (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso geral técnico (mecânica, electricidade, construção civil ou artes visuais/aplicadas);

b) Curso complementar técnico (mecanotecnia, electrotecnia radiotécnica/electrónica, construção civil, equipamentos e decoração ou artes gráficas);

c) Estágio de desenhador de máquinas ou de construção civil, de serviço de formação profissional do Ministério do Trabalho;

d) Curso de especialização de desenhador industrial ou de construção civil, das escolas técnicas (Decreto-Lei n.º 37 029) ou curso complementar técnico de desenho industrial;

e) Frequência do 9.º ano do curso secundário unificado, do último ano dos cursos gerais nocturnos ou a frequência dos cursos complementares indicados na alínea *b)*.

2- Trabalhadores sem experiência profissional:

a) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea *a)* do número 1 anterior ingressam na profissão com a categoria de tirocinante TD, pelo período máximo de dois anos divididos em dois escalões (I e II) de um ano cada um e findos os quais serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

b) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada na alínea *b)* do número anterior ingressarão na profissão com a categoria de tirocinante TD de II escalão (2.º ano) onde permanecerão pelo período máximo de um ano, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

c) Os trabalhadores admitidos com a formação escolar indicada nas alíneas *c)* e *d)* do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão II (2.º ano) onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior;

d) Os trabalhadores admitidos com a frequência dos cursos indicados na alínea *e)* do número anterior ingressam na categoria de tirocinante TD de escalão I (1.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de três anos. Logo que terminem um dos cursos indicados na alínea *b)* do número 1, passarão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano), onde permanecerão pelo período máximo de seis meses, findo o qual serão automaticamente promovidos a uma das categorias de técnico de desenho imediatamente superior.

3- Acessos:

a) Para os trabalhadores referidos na alínea *d)* do número 2 e decorridos que sejam três anos de serviço efectivo e que não tenham completado qualquer dos cursos complementares técnicos referidos, ascenderão a tirocinantes TD de escalão II (2.º ano);

b) Para os trabalhadores com as profissões constantes deste contrato e não indicadas nas alíneas e pontos anteriores serão promovidos de acordo com o respectivo escalonamento ou quando desempenharem as funções previstas para as referidas profissões ou categorias;

c) Os responsáveis pela distribuição dos trabalhos nas salas de desenho deverão fazê-lo de modo a proporcionar a formação técnicoprofissional harmoniosa de todos os trabalhadores, mas sem prejuízo da complexidade do trabalho a realizar.

4- a) A admissão do trabalhador será feita de harmonia com as funções que ele se destina desempenhar dentro do quadro da empresa;

b) O trabalhador poderá opor-se a que a sua classificação seja diversa daquela que lhe pertencia em anterior colocação, desde que devidamente comprovada por documento passado pelo sindicato e exibido à entidade patronal antes da admissão;

c) A admissão dos trabalhadores em regime de trabalho eventual e a celebração de contratos a prazo ficam sujeitos ao regime fixado na lei imperativamente; se a lei for revogada regular-se-ão pela redacção inicial do CCTV.

Grupo M - Trabalhadores de informática

a) As habilitações mínimas exigíveis para a admissão serão o curso geral dos liceus ou o curso geral de comércio, os cursos oficiais ou oficializados que não tenham duração inferior à daquelas ou cursos equivalentes;

b) O ingresso nas profissões de operador mecanográfico, operador de computador, operador de informática, programador informático, preparador informático de dados, perfurador-verificador, operador de posto de dados e operador de máquinas de contabilidade poderá ser precedido de estágio;

c) Para os trabalhadores admitidos com idade igual ou superior a 21 anos ou que completem 21 anos durante o estágio este não poderá exceder 1 ano;

d) O estágio para operador de informática, operador de computador e programador de informática terá a duração máxima de 2 anos excepto se os trabalhadores apresentarem habilitações específicas, caso em que a duração máxima será de 4 meses;

e) O estágio para operador mecanográfico, operador de posto de dados e operador de máquinas de contabilidade terá a duração máxima de 4 meses;

f) Logo que completem o período máximo de estágio, os estagiários ingressarão automaticamente na categoria profissional mais baixa da profissão para que estagiaram;

g) O operador de informática de 2.ª, o operador de computador de 2.ª, o operador de posto de dados de 2.ª, o operador de máquinas de contabilidade de 2.ª, o perfurador-verificador de 2.ª e o operador mecanográfico de 2.ª, ingressarão automaticamente na categoria profissional imediatamente superior, logo que completem 3 anos de serviço naquelas categorias.

Grupo N - Trabalhadores relojoeiros

a) Só poderão ser admitidos para o exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e as habilitações mínimas legais;

b) Como praticantes de relojoeiro só poderão ser admitidos trabalhadores com menos de 18 anos de idade;

c) Os trabalhadores que ingressem na profissão com idade igual ou superior a 18 anos não poderão ser classificados com categoria inferior a ajudantes de relojoeiro;

d) O praticante de relojoeiro, após quatro anos de permanência na categoria ou quando atinja os 18 anos de idade, ascenderá obrigatoriamente a ajudante de relojoeiro;

e) Após dois anos de permanência na categoria, o ajudante de relojoeiro ascenderá a oficial de relojoeiro de 3.ª;

f) Os oficiais de relojoeiro de 3.ª ascenderão a oficial de relojoeiro de 2.ª após três anos de permanência na categoria;

g) Os oficiais de relojoeiro de 2.ª ascenderão a oficial de relojoeiro de 1.ª após três anos de permanência na categoria;

h) Para efeitos deste grupo, a contagem de tempo tem efeitos a partir de 1 de abril de 1976.

Grupo O - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética

1- São condições gerais de admissão de trabalhadores:

a) Ter idade mínima de 16 anos e habilitações mínimas legais;

b) Ter aptidão profissional e física indispensável ao exercício das funções a desempenhar verificada em prévio exame médico, às expensas da entidade empregadora.

2- Só poderão ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos para o exercício da profissão.

3- Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior ou ainda a mudança permanente para funções de natureza diferente a que corresponda uma escala de retribuições mais elevada.

4- Os trabalhadores da empresa, têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso desde que satisfaçam os requisitos necessários.

5- O ingresso na profissão depende da realização de um estágio de duração não inferior a um ano nem superior a três anos previamente autorizado pelo sindicato.

6- Nos casos em que a aprendizagem ou a profissão de barbeiro e cabeleireiro tinha sido realizada ou exercida sem dependência da autorização ou título profissional a entidade estatal com competência poderá autorizar ouvido o sindicato:

a) A admissão ao exame profissional de ajudante de cabeleireiro ou meio oficial de barbeiro de indivíduos maiores de 21 anos;

b) O ingresso em categorias superiores mediante aprovação no exame correspondente;

c) O ingresso na profissão com a dispensa da realização do estágio de aprendizagem a que se refere o número 3;

d) A admissão ao exame profissional referido no anterior número 6 alínea *a)* desta cláusula, aos maiores de 21 anos impossibilitados definitivamente de fazerem a escolaridade obrigatória por falta de capacidade ou condições de saúde comprovadas por atestado médico passado pelo subdelegado de saúde.

7- Quanto a aprendizagem nas categorias de posticeiro, manicura, pedicura, calista, esteticista e massagista de estética, a autorização a que se reporta o numero cinco desta clausula, apenas será concedida desde que os estágios se realizem sob orientação efectiva de um profissional de respectiva especialidade.

8- Acesso às categorias de oficial de barbeiro, praticante de cabeleireiro e oficial posticeiro, apenas é permitido aos profissionais das categorias inferiores, com o período mínimo de um ano de prática e aprovação no exame respectivo.

9- Sem prejuízo de só poderem ser admitidos na profissão indivíduos que satisfaçam os requisitos estabelecidos em certificado profissional, o ingresso na profissão de barbeiro e de cabeleireiro de senhoras deverá ter lugar nas categorias mais baixas da hierarquia respectiva.

10- A admissão ou promoções para cargos de chefia devem ter sempre em conta prioritariamente os trabalhadores da empresa, que necessariamente e em casos de promoção terão preferência para preenchimento dos referidos cargos.

Outras condições especificas - Tempo e forma de pagamento

1.º Aos profissionais constantes do número 1 que aufiram retribuições mistas com parte certa e parte variável esta será calculada por acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

Grupo P - Trabalhadores agências funerárias

a) Só poderão ser admitidos para exercício das funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade obrigatória;

b) Após dois anos de permanência na categoria, o empregado de agência funerária ajudante ascenderá a empregado de agência funerária de 3.ª;

c) Os empregados de agência funerária de 3.ª ascenderão a empregados de agência funerária de 2.ª após três anos de permanência na categoria;

d) Os empregados de agência funerária de 2.ª ascenderão a empregados de agência funerária de 1.ª após três anos de permanência na categoria.

Cláusula 13.ª

(Período experimental)

1- A admissão de trabalhador será feita, a título experimental, pelo período máximo de 60 dias. Nas micro-empresas, esse período é de 90 dias.

§ único. Considera-se micro-empresas, aquela que tenha até 10 trabalhadores, e um volume anual de negócios até 2 milhões de euros.

2- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da sua admissão.

3- Não há lugar a período experimental sempre que o trabalhador ingresse na nova firma por aliciamento ou promessa de melhores condições de trabalho e remuneração, o que deve constar em documento escrito.

Cláusula 14.ª

(Admissão para efeitos de substituição)

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeitos de substituição temporária deverá constar obrigatória e inequivocamente de documento escrito, cuja cópia deverá ser entregue ao trabalhador.

2- No caso de o trabalhador admitido nestas condições continuar ao serviço após a data da apresentação do trabalhador substituído, deverá a sua admissão considerar-se definitiva para todos os efeitos, a contar da data da sua admissão para substituição, comunicando-se o facto ao sindicato respectivo, salvo o disposto no número seguinte.

3- Exceptua-se do disposto no número anterior a hipótese de o trabalhador substituído se apresentar antes do termo do prazo do contrato do trabalhador substituto, caso em que este só se tornará efectivo se após o termo do prazo fixado no seu contrato escrito continuar ao serviço.

Cláusula 15.ª

(Contrato a termo)

Poderão ser celebrados contratos de trabalho a termo certo ou incerto para a satisfação de necessidades transitórias das empresas e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades:

a) Os contratos a termo certo ou incerto, são nos termos da lei, celebrados por escrito e deverão conter a menção expressa para a sua celebração, e estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado;

b) A entidade patronal, caso pretenda denunciar o contrato para o termo do prazo comunicará ao trabalhador, por escrito, até 15 dias antes do prazo expirar a vontade de o não renovar;

c) O trabalhador poderá denunciar o contrato para o termo do prazo desde que o comunique, por escrito, à entidade patronal até 8 dias de antecedência em relação ao termo do prazo;

d) É permitida a denúncia por parte do trabalhador do contrato a termo, mesmo antes do seu termo, desde que tal seja feita por escrita e com antecedência mínima de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha durado até 12 meses ou mais de 12 meses.

Cláusula 16.ª

(Relações nominais)

As entidades patronais elaborarão, anualmente, o relatório único, da actividade laboral e social da empresa, relativo ao ano anterior, sendo remetido às entidades competentes, nos termos da lei.

Cláusula 17.ª

(Quadros de pessoal)

1- Sempre que as entidades patronais, constituídas em nome individual ou em qualquer tipo de sociedade, exerçam com efectividade funções na empresa, apenas poderão exercer uma das seguintes categorias:

Gerente, gerente comercial, encarregado geral, encarregado-electricista, caixeiro-encarregado e guarda-livros, sempre que devidamente habilitados para o exercício destas funções.

2- Por cada grupo de cinco trabalhadores das categorias de caixeiro de praça, caixeiro-viajante, demonstrador, prospector(a) de vendas, técnico de vendas e propagandista, tomados no seu conjunto, será a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas.

3- Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, um deles será encarregado de dirigir e coordenar a actividade de inspecção de vendas, sendo-lhe atribuída a categoria de chefe de vendas.

4- Nos estabelecimentos em que não haja empregado com funções privadas de caixa de balcão, pode essa função ser cometida a qualquer empregado qualificado com categoria não inferior a terceiro-caixeiro. Entende-se por privado o trabalhador que exerce as funções a tempo inteiro.

5- Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e para todos os efeitos da aplicação deste contrato será considerada a seguinte equiparação entre as categorias de operador e caixeiro:

– Operador-adjunto - Caixeiro-ajudante;
– Operador de 2.ª - Terceiro-caixeiro;
– Operador de 1.ª - Segundo-caixeiro;
– Operador especializado - Primeiro-caixeiro;
– Operador-encarregado - Caixeiro chefe de secção;
– Encarregado de loja - Caixeiro encarregado.

6- A classificação por categorias é feita tendo por base o quadro de densidades anexo II.

7- As entidades poderão ter ao seu serviço um número de praticantes que não exceda 25 % dos empregados constantes do respectivo quadro de densidades, fazendo-se no cálculo o arredondamento para a unidade imediatamente superior. Caso não existam empregados poderá haver um só praticante.

8- Para os efeitos do quadro de dotações mínimas, não é permitida a inclusão de elementos patronais nesses quadros. Porém, quando as entidades patronais chefiam efectivamente os escritórios, indicar-se-á também o nome e o cargo que estão a desempenhar.

9- Nos estabelecimentos com secções diferenciadas com mais de três trabalhadores caixeiros em cada secção, um deles será obrigatoriamente caixeiro-chefe de secção, salvo se a entidade patronal desempenhar efectivamente a função de caixeiro-encarregado na mesma secção, ao abrigo do disposto no número 1 desta cláusula.

10- Nos estabelecimentos sem secções diferenciadas onde trabalhem mais do que três trabalhadores caixeiros, um será obrigatoriamente caixeiro-encarregado, a menos que estas funções sejam efectivamente exercidas pela entidade patronal, de harmonia com o número 1 desta cláusula.

11- Para efeitos dos dois números anteriores, entende-se por «secção diferenciada» uma fracção orgânica e funcionalmente autónoma das outras que integram cada estabelecimento, qualquer que seja a sua localização.

CAPÍTULO IV

Retribuições

Cláusula 18.ª

(Retribuições mínimas fixas)

1- As retribuições mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as constantes do anexo III.

2- O pagamento dos valores correspondentes a comissões sobre as vendas deverá ser alvo do acordo entre a empresa e o trabalhador.

3- As entidades patronais obrigam-se a pagar aos trabalhadores em viagem de serviço:

– Diária completa 6,5 % sobre o vencimento do nível 5 da tabela salarial (anexo III) em vigor;
– Dormida e pequeno-almoço, 3,5 % sobre o vencimento do nível 5 da tabela salarial (anexo III) em vigor;
– Almoço ou jantar, 1,5 % sobre o vencimento do nível 5 da tabela salarial (anexo III) em vigor.

Em alternativa, poderão ser as despesas pagas contra a apresentação de documentos.

4- Sempre que o trabalhador utilizar o seu veículo ao serviço da entidade patronal, esta obriga-se a pagar o valor do coeficiente de 0,27 sobre o preço em vigor do litro de gasolina super, por cada quilómetro percorrido.

5- À entidade patronal fica reservado o direito de substituir o regime fixado no número anterior, mediante a utilização de veículos próprios da empresa, sendo todas as despesas inerentes à sua manutenção da responsabilidade desta.

6- Aos caixas, caixas de balcão, operadores em serviço nos minimercados e supermercados com funções idênticas a caixas de balcão e cobradores com responsabilidade de caixa será atribuído um subsídio mensal para falhas no valor de 25,50 €.

7- As sobras de caixa reverterão a favor da firma, não dando lugar ao pagamento, por parte do trabalhador, de qualquer valor.

Cláusula 19.ª

(Incapacidade económica e financeira das empresas)

As remunerações fixadas no presente contrato poderão deixar de ser aplicadas nas empresas que requeiram e relativamente às quais se prove a impossibilidade económico-financeira do seu cumprimento.

O processo de isenção, a apresentar ao sindicato respectivo, será organizado nos termos seguintes:

a) Relatório sobre a situação económico-financeira e último relatório e contas, documento equivalente, ou apanhado de receitas e despesas do último ano;

b) Opinião escrita dos trabalhadores da empresa, devidamente assinada, ou declaração da sua recusa, assinada pela entidade patronal;

c) Os sindicatos poderão encetar as diligências que julguem convenientes para se pronunciarem, incluído peritagem económico-financeira às contas da empresa, devendo, no entanto, pronunciar-se no prazo de um mês, contado a partir do momento de recepção do relatório;

d) A empresa enviará cópia do requerimento à associação patronal respectiva;

e) As partes podem acordar prazos inferiores à vigência do contrato, para a sua não aplicação, sempre que o julguem conveniente;

f) Terminados os prazos referidos na alínea *e)* a empresa cumprirá o contrato na íntegra ou voltará a requerer a isenção, que correrá todos os trâmites acordados na presente cláusula;

g) Enquanto durar a isenção do cumprimento do presente contrato, os trabalhadores e os sindicatos poderão propor as medidas que entenderem convenientes com vista à recuperação das empresas;

h) No caso do sindicato respectivo não se pronunciar no prazo de trinta dias, considera-se como tacitamente concedida a isenção;

i) No caso de ser recusada a isenção, o processo poderá ser enviado, em recurso, através da associação patronal respectiva à comissão permanente interministerial;

j) No caso de recusa do sindicato, e antes da interposição do recurso, a entidade patronal poderá requerer a intervenção da associação patronal respectiva no intuito de se achar uma solução conciliatória para o problema;

l) Durante o tempo em que o processo estiver pendente serão pagos os salários do contrato, podendo baixar para os limites requeridos a partir do momento em que a isenção seja dada.

Cláusula 20.ª

(Retribuição dos Trabalhadores que exerçam funções Inerentes a diversas categorias)

Quando algum trabalhador exerça com carácter de regularidade funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição estipulada para a mais elevada.

Cláusula 21.ª

(Substituições temporárias)

1- Sempre que um trabalhador substituía integralmente outro de categoria e retribuição superior, passará a receber esta última retribuição durante o tempo em que a substituição durar.

2- No caso de a substituição resultar de factos diferentes dos previstos na cláusula 44.ª durar mais de cento e oito dias, o substituto manterá o direito à retribuição do substituído, finda a substituição, quando este regressar ao desempenho das funções anteriores.

Cláusula 22.ª

(Diuturnidades)

1- Aos ordenados mínimos fixos estabelecidos neste contrato será acrescida uma diuturnidade de 5,00 € por cada três anos de permanência na mesma categoria, até ao limite de quatro diuturnidades, para as categorias sem acesso obrigatório.

2- Para efeitos de diuturnidade, a contagem de tempo terá início a partir de 1 de dezembro de 1970, no que se refere aos trabalhadores caixeiros, serviços de portaria, vigilância, limpeza e actividades similares e empregados de escritório, e para as restantes profissões a partir de 1 de abril de 1976.

3- Para os cobradores a contagem de tempo terá início em 1 de setembro de 1974, salvaguardando-se os trabalhadores que já adquiriram direito a diuturnidades, mantendo-se neste caso o disposto no número 1.

4- O disposto nesta cláusula não se aplica aos trabalhadores rodoviários.

5- O disposto no número 2 desta cláusula só tem início a partir de 1 de setembro de 1977 para os trabalhadores de costura.

6- Para os técnicos de desenho a contagem de tempo terá início em 1 de fevereiro de 1980.

7- A partir de 1 de outubro de 1987, por passarem a ter acesso obrigatório, deixam de ter diuturnidades os trabalhadores classificados como caixas de balcão; o tempo de serviço para aquisição das diuturnidades dos caixas de balcão com mais de três anos começa a contar-se em 1 de outubro de 1987.

Cláusula 23.ª

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 5,25 €, por cada dia de trabalho efectivamente prestado, sempre que prestem cinco ou mais horas por cada dia de trabalho, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2- Os trabalhadores que prestem menos de cinco horas diárias receberão o valor acima mencionado em proporção do período normal de trabalho semanal.

3- Nas empresas em que seja fornecida alimentação é devido pagamento de subsídio de refeição nos termos dos números anteriores.

Cláusula 24.ª

(Subsidio de Natal)

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar, até ao dia 15 de dezembro, um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal.

2- Para os trabalhadores com retribuição mista, o subsídio de Natal será composto pela parte fixa, mais a média da parte variável dos últimos doze meses.

3- O valor do subsídio de natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano da admissão do trabalhador;

b) No ano da cessação do contrato;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, desde que o período de ausência seja superior a 60 dias, num ano.

4- O subsídio estipulado nesta cláusula será pago até 15 de dezembro, salvo nos casos de incorporação militar ou da cessação do contrato em que o respectivo pagamento se efectuará até à data da verificação dos mesmos.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

Cláusula 25.ª

(Horário de trabalho)

1- O período normal de trabalho terá as seguintes durações diárias e semanais:

a) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho nem ao sábado, a partir das 13h00, nem ao domingo. O descanso semanal será de um dia e meio por semana, abrangendo sábado desde as 13h00 e domingo, ficando o gozo do outro meio dia a negociar entre o trabalhador e a entidade patronal, podendo o respectivo crédito de horas ser gozado de forma fracionada;

b) Oito horas por dia e quarenta horas por semana para os trabalhadores cujos horários sejam organizados por forma que não haja prestação de trabalho ao domingo. O descanso semanal será de dois dias, um dos quais o domingo, sendo o outro rotativo de segunda-feira a sábado, inclusive, para os trabalhadores cujo horário ser o previsto nesta alínea;

c) Oito horas por dia e quarenta por semana nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo. O descanso semanal será dois dias completos e consecutivos, coincidindo com o sábado e o domingo pelo menos uma vez por mês;

d) Oito horas por dia e trinta e nove horas por semana para os trabalhadores de escritório. O descanso semanal será dois dias, que serão sempre sábado e domingo, para os trabalhadores de escritório;

e) Oito horas por dia e trinta e sete horas e meia por semana para os trabalhadores técnicos de desenho. O descanso semanal será dois dias, que serão sempre sábado e domingo, para os trabalhadores cujo horário seja o previsto nesta alínea;

2- O regime de descanso semanal, previsto no número anterior, pode ser alterado, desde que o trabalhador acorde, por escrito, com a entidade empregadora.

3- Os trabalhadores que trabalhem nos estabelecimentos de venda ao público que não pratiquem o encerramento ao domingo têm direito a um subsídio mensal igual a 20 % do valor do salário mínimo da respectiva categoria, desde que o horário inclua a prestação de trabalho ao domingo.

4- Não pode ser unilateralmente alterado o horário inicialmente acordado devendo existir acordo entre as partes nesse sentido. Nos sectores do comércio e serviços, as empresas poderão ajustar os horários aos ciclos sazonais.

5- Nas antevésperas de Natal e Ano Novo, o período normal de trabalho poderá alongar-se até às 21h00, caso em que aos profissionais ao serviço será atribuída uma retribuição em horas extraordinárias nos termos deste contrato.

6- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

7- O intervalo para almoço será compreendido obrigatoriamente, entre as 12h00 e as 16h00.

8- Os trabalhadores cujo horário obedeça ao sistema previsto na alínea *a)* do número 1 desta cláusula prestarão, no mês de dezembro, trabalho ao sábado à tarde, sem observância do condicionalismo previsto nesta cláusula, mas tendo como compensação os dias 26 de dezembro e 2 de janeiro nos quais estão dispensados de

comparecer ao serviço; caso estes dias coincidam com feriados ou dias de descanso semanal, a compensação terá lugar nos dias úteis imediatos.

9- A compensação nos dias 26 de dezembro e 2 de janeiro far-se-á, para os trabalhadores de escritório, por acordo entre as entidades patronais e os profissionais ao seu serviço, dentro dos meses de setembro a dezembro.

10- O disposto nesta cláusula não prejudica regimes mais favoráveis decorrentes de disposição legal ou de convenção entre entidades patronais e respectivos trabalhadores.

Cláusula 26.ª

(Estabelecimentos interiores e lugares dos mercados municipais)

1- Para trabalhadores dos lugares dos mercados municipais e dos estabelecimentos comerciais com porta aberta apenas para o interior dos mercados, o seu dia de descanso semanal obrigatório será coincidente com o dia de encerramento semanal do respectivo mercado.

2- O dia de descanso terá de coincidir, pelo menos, de cinco em cinco semanas com o domingo, excepto se o dia de encerramento for ao domingo.

3- Ao descanso semanal complementar dos trabalhadores a que se refere esta cláusula serão aplicáveis, com as devidas adaptações, as regras previstas no número 2 da cláusula 25.ª

Cláusula 27.ª

(Tabacarias, floristas, casas de venda de artigos de turismo, frangos assados e agências funerárias)

1- Nestes estabelecimentos os trabalhadores poderão praticar horários de trabalho diferentes dos estabelecidos para o restante comércio; sempre que isso se verifique:

a) Serão praticados um dia e meio de descanso semanal, sendo um dia considerado obrigatório e meio-dia complementar;

b) De cinco em cinco semanas o dia de descanso obrigatório deverá coincidir com o domingo.

Cláusula 28.ª

(Prestação de trabalho em dias de mercado local)

1- Nas localidades onde é habitual a realização de mercados mensais ou anuais é facultativa a prestação de trabalho nos domingos e feriados coincidentes com o mercado, mediante:

a) O pagamento da remuneração normal do dia de trabalho, acrescido de 100 %;

b) A concessão do dia de descanso no dia imediato ao dia de trabalho.

Cláusula 29.ª

(Horário de trabalho de maio a setembro na Costa da Caparica e Trafaria)

1- Nos meses de maio a setembro, inclusive, os trabalhadores das localidades da Costa da Caparica e Trafaria poderão prestar trabalho ao sábado todo o dia.

2- O descanso complementar será obrigatoriamente gozado no primeiro período de trabalho de segunda-feira.

Cláusula 30.ª

(Trabalho por turnos)

1- Deverão ser organizados horários por turnos sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Os turnos serão obrigatoriamente rotativos quando algum deles se iniciar três horas ou mais depois do início do anterior.

3- Para as empresas que pratiquem horários por turnos rotativos, define-se como horário normal aquele que tem início às 9h00 e termina às 18h00 ou 19h00, conforme seja praticado um período de uma ou duas horas de intervalo para almoço.

4- Os trabalhadores que pratiquem horários por turnos rotativos têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

5- O subsídio de trabalho por turno rotativo diurno é de 5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor, por mês. Os trabalhadores que apenas pratiquem o horário normal não têm direito ao subsídio de trabalho por turno.

6- O subsídio para turnos rotativos que terminem depois das 21h00 ou tenham início antes das 7h00 da manhã é de 8,5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor, sem prejuízo do subsídio de trabalho nocturno.

7- A obrigação da rotação dos turnos deixará de vigorar se o trabalhador individualmente dela prescindir.

8- O regime fixado nesta cláusula aplica-se, nos seus precisos termos, aos horários desfasados ou como tal designados.

Cláusula 31.ª

(Mapas de horários de trabalho)

1- Todas as empresas são obrigadas a organizar o mapa de horário de trabalho.

2- Os mapas de horário de trabalho deverão ser presentes, para parecer, aos representantes dos trabalhadores, não existindo representantes institucionalizados, nos termos da lei, deverão ser consultados os trabalhadores da respectiva empresa.

3- Os horários deverão ser elaborados individualmente por estabelecimento.

4- Os horários de trabalho deverão estar afixados no interior do estabelecimento e em local visível aos trabalhadores respectivos.

Cláusula 32.ª

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se suplementar o trabalho prestado antes e depois do período normal diário, nos dias de descanso semanal, feriados, meios-dias e dias de descanso complementar, ressalvando-se as situações previstas no número 3 da cláusula 25.ª

2- Como princípio não deve ser prestado trabalho suplementar, no entanto, só poderá vir a ser prestado pelo trabalhador, quando a empresa tenha que fazer face a acréscimo eventual e transitório dos níveis de trabalho e que por isso não se justifiquem novas contratações.

3- Em princípio, só com acordo do trabalhador a empresa poderá levar a efeito o trabalho suplementar, salvo em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir riscos ou prejuízos graves da empresa.

Consideram-se casos de força maior: calamidades, incêndio; inundações; furto ou roubo e acidente.

Consideram-se riscos ou prejuízos graves para a empresa, carregar e descarregar mercadorias, atendimento de clientes sob a hora de encerramento, tarefas de balanço urgentes.

4- O trabalho suplementar será sempre registado em livro próprio imediatamente antes do início e após o seu termo, respectivamente.

Cláusula 33.ª

(Remuneração do trabalho suplementar)

1- *a)* O trabalho suplementar em dia normal dá direito a remuneração especial que será igual à remuneração normal acrescida de 100 %;

b) O trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriado dá direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 150 %.

2- A fórmula a considerar no cálculo da hora simples para a remuneração do trabalho extraordinário é a seguinte:

$$\text{Vencimento/hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{\text{Número de horas semanais} \times 52}$$

3- O pagamento do trabalho extraordinário deverá ser efectuado até ao limite da primeira semana do mês seguinte àquele em que foi prestado, mediante recibo correctamente discriminado.

Cláusula 34.ª

(Trabalho nocturno)

1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será pago com um acréscimo sobre a remuneração normal de 50 %.

3- Aos trabalhadores admitidos até 30 de junho de 2011, o trabalho nocturno é considerado entre as 20h00 e as 7h00 do dia seguinte, sendo remunerada a primeira hora com acréscimo de 25 % e as restantes com acréscimo de 50 %.

Cláusula 35.ª

(Trabalho em dias de descanso e feriados)

1- O trabalho prestado em dias de descanso semanal obrigatório será pago com o acréscimo a que se refere a alínea *b)* número 1 da cláusula 33.ª e confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado num dos 3 dias seguintes.

2- Os trabalhadores que prestam trabalho normal em dias feriado, em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho nestes dias, têm direito remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 150 %.

3- Os trabalhadores que prestam trabalho suplementar em dias feriado, em empresas que estão encerradas nesses dias, têm direito a remuneração especial que será igual à retribuição normal acrescida de 150 %.

Cláusula 36.ª

(Duração das férias)

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas 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 efectividade de serviço salvo o disposto na cláusula 42.ª deste CCTV.

3- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído.

4- 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 no número seguinte.

5- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato até ao máximo de 20 dias úteis.

6- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar, em cada ano civil e sem prejuízo da retribuição normal, 22 dias úteis de férias, para este efeito, são dias úteis todos os dias da semana de segunda a sexta-feira, inclusive, com excepção dos que forem feriados. Os trabalhadores que gozem integralmente, o seu período de férias nos meses de janeiro a abril, setembro ou outubro terão direito a gozar mais um dia útil de férias sem prejuízo do possível acréscimo do período de férias referido na lei.

7- *a)* A época de férias deve ser estabelecida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal. Se não existir acordo a entidade patronal fixará a época de férias de 1 de maio a 31 de outubro, no entanto deve dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência não inferior a 30 dias;

b) Para o trabalhador a frequentar cursos oficiais, no caso de não haver acordo, a época de férias será fixada entre 1 de junho e 30 de setembro;

c) Na fixação do período de férias pela entidade patronal esta observará o seguinte critério; dentro de cada categoria e ou função a antiguidade do trabalhador contará num esquema de escala rotativa anual.

8- As empresas deverão organizar e afixar em local visível para os trabalhadores, até 15 de abril de cada ano, o mapa de férias do respectivo pessoal.

9- Quando a entidade patronal não der cumprimento a este prazo, o trabalhador pode comunicar por escrito, a esta até 30 de abril, o período em que vai gozar férias. Caso a entidade patronal não apresente o período de férias ao trabalhador em questão no prazo de 10 dias após a sua comunicação, considera-se aceite o período solicitado pelo trabalhador.

10- Não se aplica a parte final do número anterior sempre que exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinem o adiamento das férias.

Cláusula 37.ª

(Subsidio de férias)

1- As entidades patronais obrigam-se a pagar a todos os trabalhadores com direito a férias e antes do seu início um subsidio de montante igual ao da retribuição do respectivo período contado nos termos dos números 5 e 6 da cláusula 36.ª, acrescentado dos dias de descanso semanal e obrigatório e feriados intercorrentes e imediatos.

2- Para os trabalhadores com retribuição mista o subsídio de férias será composto pela parte fixa mais a média de parte variável dos últimos doze meses.

3- O subsídio é pago, por regra, de forma integral, havendo acordo o mesmo pode ser repartido de forma proporcional ao gozo das férias.

4- Cessando o contrato de trabalho no ano subsequente ao da admissão ou não tendo o contrato de trabalho durado um ano, o trabalhador apenas gozará ou receberá, a título de férias e subsídio de férias, o proporcional à duração do vínculo.

CAPÍTULO VI

Feriados, faltas e férias

Cláusula 38.ª

(Descanso semanal e feriados)

1- É considerado dia de descanso semanal o domingo, excepto nos casos expressamente previstos neste contrato colectivo de trabalho, designadamente o da alínea *c)* do número 1 da cláusula 25.ª e das cláusulas 26.ª e 28.ª, no caso da alínea *c)* do número 2 da cláusula 25.ª, o 1.º dia de descanso será considerado equivalente ao domingo.

2- São considerados dias de descanso complementar:

a) O meio-dia de descanso de sábado no caso da alínea *a)* do número 2 da cláusula 25.ª;

b) O outro dia de descanso atribuído no caso da alínea *b)* do número 2 da cláusula 25.ª;

c) O 2.º dos dois dias de descanso previstos na alínea *c)* do número 2 da cláusula 25.ª

3- São considerados feriados, para efeitos deste contrato, os seguintes dias fixados por lei:

– 1 de Janeiro;
– Sexta-Feira Santa;
– Domingo de Páscoa
– 25 de Abril;
– 1.º 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.

E além destes o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval.

4- Os dias 26 de dezembro e 2 de janeiro não são considerados feriados, mas os trabalhadores estão dispensados de trabalhar nesses dias para a compensação prevista nos termos do número 8 da cláusula 25.ª

Cláusula 39.ª

(Definição de faltas)

1- Por falta considera-se a ausência durante um dia de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3- a) As faltas previsíveis serão comunicadas à entidade patronal por forma inequívoca com a antecedência mínima de 5 dias;

b) As faltas imprevisíveis que não possam ser comunicadas antes da sua ocorrência serão comunicadas no prazo de 2 dias, salvo quando tal for manifestamente impossível.

Cláusula 40.ª

(Tipo faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim;

c) As motivadas pela prestação de prova em estabelecimento de ensino;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo de situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) As de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos legais;

h) As de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

j) As que por lei sejam como tal consideradas, designadamente em matéria de maternidade e paternidade;

k) As dadas por doação de sangue, pelo período estritamente necessário ao efeito.

3- São consideradas injustificadas quaisquer faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 41.ª

(Consequência das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas a que se refere as alíneas da cláusula anterior não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias, salvo quanto as previstas na alínea *d)* quando o trabalhador receba alguma prestação de Segurança Social, e as da alínea *g)* que não serão pagas obrigatoriamente para além do que exceda os períodos a que se referem os números 2 e 3 da cláusula 6.ª

2- As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal não determinam perda de retribuição nem diminuição do período de férias e outras regalias, salvo estipulação escrita em contrário.

Cláusula 42.ª

(Consequência das faltas não justificadas)

1- As faltas não justificadas dão direito à entidade patronal a descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas, ou, se o trabalhador assim o preferir, ao desconto no período de férias imediato.

2- O período de férias não pode ser reduzido a menos de dois terços do total.

3- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 40.ª, quando não se prove a verdade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, poderão dar lugar a procedimento disciplinar, nos termos deste contrato.

4- Para efeito de desconto dos períodos de faltas ao trabalho valerá a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Ordenado mensal} : 8}{30}$$

Cláusula 43.ª

(Dispensas)

1 - Os pedidos de dispensa deverão ser formulados por escrito e com a antecedência mínima de 5 dias.

2- A dispensa ou tomada de conhecimento da entidade patronal deverá ser feita por escrito e devolvida ao trabalhador.

3- A entidade patronal tem de comunicar a sua decisão ao trabalhador até ao dia anterior em relação ao pedido de dispensa. Na ausência de resposta de entidade patronal, considera-se a aceitação do pedido de dispensa.

Cláusula 44.ª

(Impedimentos prolongados)

1- Quando o profissional esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar, doença ou acidente, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que resultem da afectiva prestação de trabalho, mantendo o direito ao lugar, com a categoria, antiguidade, retribuições e demais regalias que por este contrato colectivo ou iniciativa da entidade patronal lhe esteja sendo atribuídas.

2- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato

Cláusula 45.ª

(Causas de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa por:
a) Mútuo acordo das partes;
b) Caducidade;
c) Despedimento promovido pela entidade patronal com justa causa;
d) Despedimento colectivo;
e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 46.ª

(Justa causa)

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando, por escrito, à outra os factos que deram origem à justa causa.
2- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade patronal deverá instaurar o respectivo processo disciplinar.
3- O trabalhador que se despeça com justa causa por facto imputável à entidade patronal, devidamente provado, tem direito a exigir da empresa uma indemnização nos termos estabelecidos na cláusula 47.ª
4- Considera-se nomeadamente, justa causa para rescisão do contrato:
4.1- Por parte da entidade patronal:
a) A desobediência ilegítima às ordens dos superiores hierárquicos;
b) A inobservância reiterada das regras de higiene e segurança do trabalho;
c) A provocação repetida de conflitos com os seus companheiros ou o abuso de autoridade para com os seus subordinados;
d) A lesão culposa de interesse patrimoniais sérios da entidade patronal;
e) A ofensa á honra e dignidade dos seus superiores hierárquicos;
f) A conduta intencional do trabalhador, de forma a levar a entidade patronal a pôr termo ao contrato.
4.2- Por parte dos trabalhadores:
a) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
b) A falta de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
c) A violação das garantias do trabalhador, nos casos e termos previstos na cláusula 52.ª;
d) A aplicação de qualquer sanção abusiva, sem prejuízo do direito às indemnizações fixadas na cláusula 47.ª
e) A falta de condições de higiene, segurança, moralidade e disciplina no trabalho;
f) A lesão dos interesses patrimoniais do trabalhador;
g) A ofensa à honra e dignidade do trabalhador, por parte dos superiores hierárquicos;
h) A conduta intencional dos superiores hierárquicos de forma a levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

Cláusula 47.ª

(Despedimento)

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.
2- A justa causa tem de ser apurada e aprovada em processo disciplinar, conforme o preceituado na cláusula 48.ª
3- A falta de processo disciplinar ou a violação do preceituado no número 1 desta cláusula dá direito a reintegração do trabalhador na empresa com todas as regalias adquiridas, podendo, porém, o trabalhador optar por uma indemnização no valor de um mês de retribuição por cada ano completo de serviço no mínimo de três meses.
4- No caso de ser feita impugnação judicial das conclusões do processo disciplinar, por parte do trabalhador, o mesmo manterá o direito a todas as retribuições e direitos emergentes do presente contrato até decisão judicial.

5- Não se provando a justa causa alegada e se a entidade patronal se opuser por qualquer meio à continuação do contrato de trabalho com todos os direitos e regalias do trabalhador, este terá direito a receber 40 dias de indemnização por cada ano de antiguidade. No caso de ano incompleto será calculado proporcionalmente.

6- Se houver despedimento por falência, os créditos dos trabalhadores terão os privilégios que a lei lhes confere, reservando-se estes ou os organismos que os representam o direito de poder vir a investigar as causas que originaram essa situação e actuarem de acordo com elas.

Cláusula 48.ª

(Exercício do poder disciplinar)

1- Os factos que consubstanciam justa causa terão de ser apurados mediante processo disciplinar, devidamente elaborado com a audição das partes e testemunhas, se as houver, e tendo em consideração tudo o que puder esclarecer aqueles factos.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo máximo de 90 dias, salvo se no interesse fundamentado por escrito das partes se tornar necessária a prorrogação por mais trinta dias.

3- Terão de ser asseguradas aos trabalhadores, pelo menos, as seguintes garantias de defesa:

a) A acusação tem de ser fundamentada na violação dos princípios, deveres e garantais das partes consagradas no contrato e será levada ao conhecimento do arguido através de nota de culpa entregue em mão própria ou por carta registada com aviso de recepção;

b) O trabalhador poderá apresentar a sua defesa por escrito no prazo máximo de 10 dias úteis após a recepção da comunicação da acusação;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador com os limites fixados na lei, sendo entregues a este cópias dos respectivos depoimentos.

4- Qualquer sanção aplicada sem existência ou com irregularidade de processo disciplinar é considerada nula e abusiva nos termos deste contrato, para além de obrigar a empresa a indemnizar o trabalhador se for caso disso.

5- No caso de ser considerada necessária a suspensão preventiva do arguido por exigência do normal funcionamento do serviço, aquele mantém o direito a todas as regalias durante o tempo que durar a suspensão preventiva.

Cláusula 49.ª

(Denúncia unilateral pelo trabalhador)

(Eliminada.)

CAPÍTULO VIII

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 50.ª

(Deveres da entidade patronal)

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente contrato;

b) Passar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual o trabalhador esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou. O certificado só pode conter outras referências quando expressamente solicitadas pelo trabalhador;

c) Tratar com urbanidade os seus trabalhadores e, sempre que tiver de lhes fazer qualquer observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

d) Exigir de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas, salvo os casos previstos neste CCT;

e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com os da sua categoria hierárquica, salvo mútuo acordo escrito;

f) Prestar aos organismos outorgantes, quando pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento deste contrato;

g) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão;

h) Providenciar para que haja bom ambiente moral e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no respeitante à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;

i) Não levantar obstáculos no exercício de funções dos trabalhadores que sejam delegados ou dirigentes sindicais de organizações sindicais, ou instituições de Segurança Social;

j) Facultar, sem prejuízo da retribuição, aos seus empregados que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes, quando possível, a assistência às aulas, ficando os profissionais nas referidas condições dispensados dos prolongamentos de horário de trabalho; à entidade patronal serão comunicados pelo empregado logo que possível os horários dos exames e das aulas, podendo aquela solicitar do estabelecimento de ensino a confirmação da assiduidade e aproveitamento do empregado.

Cláusula 51.ª

(Deveres dos profissionais)

São deveres dos trabalhadores:

a) Exercer com competência, zelo e assiduidade as funções que lhes estiverem confiadas;

b) Não praticar deliberadamente qualquer acto que prejudique ou possa prejudicar a entidade patronal, nem negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com esta, salvo se autorizado por escrito;

c) Obedecer à entidade patronal em tudo o que respeite a trabalho, salvo quando as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;

e) Zelar pelo bem estado e conservação do material e utensílios que lhes tenham sido confiados;

f) Usar de urbanidade nas relações com a entidade patronal e o público;

g) Proceder com justiça em relação às infracções disciplinares dos seus colaboradores;

h) Informar com verdade, isenção de espírito e justiça a respeito dos seus colaboradores;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato;

j) Aumentar a sua cultura e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;

l) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por motivo de férias, por causas fortuitas ou de força maior;

m) Guardar segredo profissional e, simultaneamente, zelar pelos interesses do consumidor, recusando toda e qualquer colaboração na prática de delitos antieconómicos, em cujo, esclarecimento tem o dever de participar;

n) Dar conhecimento à empresa de todos os seus elementos de identificação e residência e actualizá-los, quando for caso disso, fornecendo-lhe também todos os elementos necessários para legalização perante entidades oficiais e sindicais.

Cláusula 52.ª

(Garantias dos trabalhadores)

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Exercer sobre o trabalhador pressão para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;

c) Encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, excepto nos casos admitidos neste contrato;

d) Transferir o trabalhador para outro local ou zona, desde que essa transferência cause prejuízos devidamente comprovados;

e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimentos de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores ao seu serviço;

g) Divulgar os elementos a que se refere a alínea *n)* da cláusula 51.ª

2- Se a transferência a que se refere a alínea *d)* desta cláusula não causar prejuízo, a entidade patronal poderá transferir o trabalhador, desde que lhe custeie as despesas dela resultantes, reservando-se, contudo, ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato com direito à indemnização prevista na cláusula 47.ª, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo para o trabalhador.

Clausula 53.ª

(Transmissão do estabelecimento)

1- A posição que do contrato de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer titulo do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua actividade, salvo se antes da transmissão o contrato de trabalho houver deixado de vigorar nos termos deste contrato colectivo de trabalho.

2- O adquirente do estabelecimento é solidariamente responsável por todas as obrigações de transmitente vencidas nos doze meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a empregados cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do número 2, deve o adquirente, durante os quinze dias anteriores à transmissão, fazer afixar avisos nos locais de trabalho ou levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes por motivos justificados de que devem reclamar os seus créditos.

4- Quando a transmissão do estabelecimento tiver em vista elidir a responsabilidade que dos contratos de trabalho decorra para o transmitente ou o trabalhador prove que o adquirente não oferece garantias ao cumprimento dessa responsabilidade, poderá rescindir o contrato relativamente ao transmitente, com direito às indemnizações que lhe competiriam se fosse despedido sem justa causa.

Cláusula 54.ª

(Cessação ou interrupção da actividade)

No caso de a entidade patronal cessar ou interromper a sua actividade, aplicar-se-á o regime estabelecido na lei geral, vigorando, contudo, quanto a indemnizações, o disposto na cláusula 47.ª, salvo se a entidade patronal, com o acordo do trabalhador, o transferir para outra empresa ou estabelecimento, sendo então garantidos, por escrito, todos os direitos decorrentes da antiguidade ao serviço da entidade patronal que cessou ou interrompeu a sua actividade.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Deslocações

Cláusula 55.ª

(Trabalho fora do local habitual - Principio geral)

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho.

2- Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito, quando o seu local de trabalho não seja fixo.

3- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito.

Cláusula 56.ª

(Pequenas deslocações)

1- Consideram-se como pequenas deslocações todas aquelas que permitam dentro dos limites do horário normal a ida e o regresso diário dos trabalhadores ao seu local de trabalho;

2- As empresas poderão estipular nestas deslocações a apresentação em local variável de trabalho, desde que se mantenham as condições de tempo e cobertura das despesas habituais de deslocação do trabalhador para o local de trabalho definido nos termos do número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 57.ª

(Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações)

Os trabalhadores terão direito nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

a) Ao pagamento das despesas de transporte;

b) Ao pagamento das refeições conforma estipula o número 3 da cláusula 18.ª

Cláusula 58.ª

(Grandes deslocações)

Consideram-se grandes deslocações em serviço as não definidas na cláusula 56.ª

Cláusula 59.ª

(Deveres gerais da empresa nas grandes deslocações)

1- São de conta das empresas as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vacinas, etc.

2- As empresas manterão inscritos nas folhas de pagamento de caixa de previdência, com o tempo de trabalho normal, os trabalhadores deslocados.

Cláusula 60.ª

(Grandes deslocações no continente)

1- As grandes deslocações no continente dão ao trabalhador direito:

a) Á retribuição que auferia no local habitual;

b) A um subsidio de deslocação correspondente a 1 euro;

c) Ao pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação devidamente justificadas durante o período efectivo de deslocação, nos termos do número 3 da cláusula 18.ª;

d) A uma licença suplementar, com a retribuição, igual a um dia útil por cada trinta dias de deslocação;

e) Ao pagamento do tempo de trajecto terrestre ou aéreo e espera, fora do horário normal de trabalho, como trabalho suplementar;

f) Ao pagamento do período do trajecto e dos transportes, quando o trabalhador pretenda gozar o seu período de descanso semanal na sua residência.

2- O período efectivo de deslocação conta-se desde a chegada até à partida do local para onde o trabalhador seja deslocado.

3- O tempo gasto em transporte conta-se para todos os efeitos como tempo de deslocação.

Cláusula 61.ª

(Deslocação para as ilhas adjacentes e estrangeiro)

1- As grandes deslocações para as ilhas adjacentes ou estrangeiro dão ao trabalhador direito:

a) O vencimento mensal idêntico ao praticado no local habitual de trabalho;

b) A um subsidio de deslocação correspondente a 3,5 % sobre o vencimento do nível 7 da tabela salarial (anexo III) em vigor, por dia;

c) A uma licença suplementar, com retribuição de dois dias úteis por cada trinta dias de deslocação seguidos ou interpolados.

2- O tempo gasto no transporte conta para todos os efeitos como tempo de deslocação.

SECÇÃO II

Parentalidade

Cláusula 62.ª

(Licenças de parentalidade)

Os trabalhadores abrangidos por este contrato ficam sujeitos ao regime legal aplicável.

SECÇÃO III

Trabalho de menores

Cláusula 63.ª

(Direitos especiais dos menores)

São, em especial, assegurados aos menores os seguintes direitos:

a) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00;

b) A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontram ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

SECÇÃO IV

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 64.ª

(Trabalhadores-estudantes)

1- Os trabalhadores que frequentem cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional têm direito a redução de horário, conforme as necessidades, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias, até ao limite de cento e vinte horas anuais.

2- Os trabalhadores que frequentem o ensino preparatório geral, complementar ou superior, oficial ou equiparado, terão direito à redução de uma hora diária durante o período escolar, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

3- Os trabalhadores podem faltar no dia da prestação de provas de exame e no dia anterior, sem prejuízo da sua remuneração e demais regalias.

4- O trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência de trinta dias do início da frequência efectiva dos cursos a que se refere o número 2 desta cláusula.

5- Nos casos de frequência dos cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, o trabalhador deve informar a entidade patronal com a antecedência mínima de uma semana da data do início de frequência efectiva do curso.

6- As faculdades citadas nos números 1, 2 e 3 desta cláusula serão retiradas sempre que se verifique falta de assiduidade e aproveitamento em dois anos escolares consecutivos.

§ único. Entende-se por aproveitamento a aprovação num terço das disciplinas que compõem o currículo de um ano lectivo.

7- A entidade patronal custeará na totalidade as despesas ocasionadas pela frequência de cursos de reciclagem ou de aperfeiçoamento profissional, desde que tais cursos se integrem no âmbito das actividades específicas da empresa, desde que obtenha do trabalhador a garantia de que, pelo menos durante mais um ano permanecerá na empresa, podendo aquele desobrigar-se, restituindo a soma das importâncias despendidas.

CAPÍTULO X

Complementos

Cláusula 65.ª

(Complemento de pensão por acidente de trabalho)

1- Em caso de incapacidade, parcial ou absoluta, para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, a entidade patronal diligenciará para conseguir a reconversão para função compatível com as diminuições verificadas.

2- Se a remuneração da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a respectiva diferença.

3- No caso de incapacidade absoluta temporária, a empresa pagará um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito, durante cento e oitenta dias por ano.

CAPÍTULO XI

Higiene e segurança

Cláusula 66.ª

(Higiene e segurança no trabalho)

A entidade patronal obriga-se:

1- A proporcionar aos trabalhadores condições humanas de trabalho, criando e mantendo para tal, nos locais de trabalho, todas as estruturas e serviços necessários, nomeadamente nos sectores de higiene, segurança e saúde previstos na legislação específica ou nas recomendações da OIT, com preferência das condições mais favoráveis para a saúde dos trabalhadores.

2- Enquanto não sair nova legislação sobre higiene e segurança no trabalho, as entidades patronais estão obrigadas a cumprir as disposições em vigor.

3- A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos da higiene e segurança e saúde compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa, particularmente a uma comissão específica eleita entre os delegados sindicais.

4- A esta comissão compete verificar se é cumprida a legislação em vigor e transmitir à empresa as deliberações e reivindicações quanto aos serviços em causa e tomar iniciativas neste campo sempre sob contínua aceitação e aprovação dos trabalhadores.

Cláusula 67.ª

(Sanitários e vestiários)

O estabelecimento com mais de vinte e cinco trabalhadores é obrigado a dispor de sanitários e vestiários, separados para homens e mulheres, para uso exclusivo dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 68.ª

(Trabalho com câmara frigorificas de congelação e produtos tóxicos)

1- Mediante prescrição médica, os trabalhadores são dispensados provisória ou indefinidamente de trabalhar com câmaras frigoríficas de congelação e produtos tóxicos.

2- A empresa colocará o trabalhador noutro posto de trabalho compatível com a sua categoria profissional, sem prejuízo da retribuição, antiguidade e demais regalias adquiridas.

3- A empresa poderá submeter o trabalhador a junta médica, sem prejuízo do cumprimento da prescrição do médico até ao conhecimento do resultado da junta.

CAPÍTULO XII

Sanções

Cláusula 69.ª

(Sanções disciplinares)

1- A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão do trabalho com perda de 50 % da retribuição, durante um período de um, três, seis, nove e doze dias, respectivamente;

d) Suspensão do trabalho com perda total da retribuição, durante um período de um, três, seis, nove e doze dias, respectivamente;

e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador e a sua execução só pode ter lugar nos três meses seguintes à decisão.

3- Para efeito da graduação das penas deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, à culpabilidade do infractor e ao seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infracção.

4- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

5- Da aplicação das penalidades previstas nas referidas alíneas, pode o trabalhador visado reclamar para as comissões de conciliação e julgamento.

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 70.ª

(Quotização)

A pedido expresso do trabalhador, a empresa obriga-se a proceder à dedução, do valor da quota sindical na retribuição dos trabalhadores e a remeter à associação sindical em que aquele se encontre inscrito, até ao dia 15 do mês seguinte.

Cláusula 71.ª

(Direitos adquiridos)

1- Da aplicação do presente contrato não poderão resultar para os trabalhadores quaisquer prejuízos, designadamente baixa de categorias ou classe, assim como diminuição de retribuição ou diminuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter regular ou permanente existentes à data da sua entrada em vigor.

2- Não obstante o disposto no número anterior, as classificações profissionais e condições de acesso e densidade que no CCT estão acordadas serão automaticamente substituídas pelas que futuramente venham a ser fixadas em contrato vertical celebrado a nível nacional, mesmo que impliquem diferentes equiparações ressalvado sempre o montante da retribuição que não poderá sofrer prejuízo.

Cláusula 72.ª

(Comissões paritárias)

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que o presente contrato suscitar serão da competência de uma comissão paritária integrada por quatro representantes dos sindicatos e quatro representantes das associações patronais.

2- Os representantes das partes poderão ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

3- A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respectivo enquadramento e a remuneração mínima, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos trinta dias seguintes ao da publicação do contrato.

5- Uma vez constituída a comissão paritária, esta reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos da fixação do seu regulamento interno.

6- As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas ao Ministério do Trabalho, para efeitos de publicação, passando a partir de então a fazer parte integrante do presente contrato.

ANEXO I

Definição de categorias

Grupo A - Caixeiros

Praticante - É o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Servente - É o trabalhador com mais de 18 anos a que não se exige formação especial e que trata da limpeza, faz o transporte de mercadorias e embalagens e outros serviços semelhantes.

Rotulador ou etiquetador - É o trabalhador que aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação, utilizando métodos manuais ou mecânicos.

Caixeiro ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, estagia para terceiro-caixeiro.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui as mercadorias por clientes ou sectores de vendas.

Embalador - É o trabalhador que no comércio retalhista ou nos supermercados tem como função específica a embalagem de mercadorias para venda ao público.

Operador de máquinas de embalar - É o trabalhador que alimenta, vigia e assegura o funcionamento de uma máquina ou instalação no acondicionamento de produtos de vária natureza em sacos, garrafas, recipientes metálicos ou outros.

Caixa de balcão - É o trabalhador que recebe numerário em pagamento de mercadorias ou serviços no comércio, verifica as somas devidas, recebe o dinheiro, passa um recibo ou bilhete, conforme o caso, regista estas operações em folhas de caixa e recebe cheque.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias directamente ao público, fala com cliente em local de venda e se informa do género de produtos que deseja, enuncia o preço e esforça-se por concluir a venda; pode denominar-se terceiro caixeiro, segundo caixeiro ou primeiro caixeiro.

Operador de supermercados - É o trabalhador que num supermercado ou hipermercado desempenha as tarefas inerentes à recepção e conferência de mercadorias, sua marcação e transporte para os locais de exposição e manutenção em boas condições de limpeza e apresentação; controla a saída de mercadorias vendidas e o recebimento do respectivo valor. Colabora nos inventários periódico. Pode exercer as tarefas inerentes às funções atrás descritas em regime de adstrição a cada uma das funções. Pode também proceder à reposição dos produtos nas prateleiras ou locais de venda.

Propagandista - É o trabalhador encarregado de visitar os clientes para lhes expor as vantagens da aquisição dos artigos para venda, fazendo distribuir folhetos, catálogos e amostras.

Demonstrador - É o trabalhador que faz demonstrações de artigos para vender em estabelecimentos industriais e comerciais, exposições ou domicílio.

Conferente - É o trabalhador que procede à verificação das mercadorias e outros valores, controlando a sua entrada e saída.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria existente no armazém, controlando a sua entrada e saída.

Caixeiro-viajante - É o trabalhador que solicita encomendas, promove e vende mercadorias a retalhistas, industriais, instituições ou a compradores por grosso por conta da entidade patronal, viajando numa zona geográfica determinada, transmite encomendas ao escritório central e envia relatórios sobre as transacções comerciais que efectuou.

Caixeiro de praça - É o trabalhador que promove vendas por conta da entidade patronal fora do estabelecimento, como o caixeiro-viajante, mas na área do concelho onde se encontra instalada a sede da empresa e concelhos limítrofes.

Promotor de vendas - É o trabalhador que, actuando em pontos directos e indirectos de consumo, procede no sentido de esclarecer o mercado, com o fim específico de incrementar as vendas da empresa.

Vendedor especializado - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, auxilia o cliente a efectuar a escolha, fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, ou evidenciando as qualidades comerciais ou vantagens do produto, salientando as características de ordem técnica, recebe encomendas, elabora notas de encomendas, e transmite-as para execução.

Prospector de vendas - É o trabalhador que verifica as possibilidades do mercado nos seus vários aspectos e preferências, poder aquisitivo e solvabilidade. Estuda os meios mais eficazes de publicidade.

Expositor - É o trabalhador que tem a seu cargo a exposição, arranjo e decoração das montras, desde que ocupe mais de 30 % de tempo nesta categoria.

Caixeiro encarregado - É o trabalhador que substitui o patrão ou o gerente comercial na ausência destes e se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal.

Caixeiro-chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas numa secção de estabelecimento com o mínimo de três profissionais.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige o pessoal e o serviço de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento do mesmo.

Inspector de vendas - É o trabalhador que inspecciona o serviço dos vendedores, caixeiros-viajantes e de praça; recebe as reclamações dos clientes, verifica a acção dos seus inspeccionandos pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Chefe de vendas - É o trabalhador que dirige e coordena um ou mais sectores de venda da empresa.

Chefe de compras - É o trabalhador especialmente encarregado de apreciar e adquirir os artigos para uso e venda no estabelecimento.

Encarregado de loja - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o serviço e o trabalho dentro de um sector do estabelecimento, controla as compras e as vendas e orienta a actividade dos trabalhadores desse sector.

Gerente comercial - É o trabalhador que organiza o dirige o estabelecimento comercial por conta do comerciante; organiza e fiscaliza o trabalho dos caixeiros ou vendedores; cuida da exposição das mercadorias, esforçando-se por que tenham aspecto atraente; procura resolver as divergências que porventura surjam entre os clientes e os vendedores e dá as informações as que lhe sejam pedidas; é responsável pelas mercadorias que lhe são confiadas; verifica a caixa e as existências.

Encarregado geral - É o trabalhador que dirige e coordena a acção de dois ou mais caixeiros-encarregados e ou encarregados de armazém.

Encarregado de portaria - É o trabalhador que superintende as entradas e saídas de mercadorias no armazém, confere e assina os respectivos documentos, guias, facturas, requisições, etc., preenche os livros de movimento diário; é responsável pela arrumação das mercadorias e pelo funcionamento do armazém, podendo superintender ainda na atribuição de preços e marcação das mercadorias.

Comprador - É o trabalhador que, predominantemente, contacta e selecciona fornecedores, averigua as diferentes condições de aquisição dos produtos, tais como características técnicas, higiene e conservação, prazos e condições de entrega, preços e modos de pagamento e formaliza a compra de acordo com as orientações recebidas, a fim de satisfazer as solicitações dos serviços requerentes. Para e no desempenho das suas funções pode conduzir viaturas.

Encarregado de caixa - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado dirige e coordena o trabalho dos trabalhadores adstritos às caixas registadoras e frente-loja, recebe as importâncias apuradas, verifica todos os totais indicados, conferindo os montantes apurados e registando-os em livro próprio. É responsável pelos valores confiados. Pode ainda ser responsável por um fundo de maneio, nomeadamente para trocos e pagamentos de compras a dinheiro. Pode fazer pagamentos de subsidios e vencimentos quando solicitado.

Operador fiscal de caixa - É o trabalhador que no supermercado ou hipermercado e sob orientação do superior hierárquico, abre as caixas registadoras, faz a leitura dos parciais e totais das registadoras, confere e distribui trocos, fiscaliza a correcção das operações das caixas registadoras, presta assistência aos trabalhadores adstritos às caixas e aos clientes. Faz o recebimento dos cheques passados por clientes, fiscaliza e assina talões de vasilhame, assim como vales de reembolso. Resumindo, este trabalhador controla toda a secção da frente-loja, recepção de volumes e vasilhame. No final do dia, em conjunto com o encarregado de secção recebe as receitas das operadoras adstritas às caixas registadoras.

Operador fiscal de marcação - É o trabalhador que nos armazéns dos supermercados e hipermercados, sob a orientação do superior hierárquico, confere a mercadoria chegada separando-a e dando-lhe o preço, depois de consultar os livros de código; seguidamente distribui o material pelo pessoal adstrito ao referido armazém para a respectiva marcação.

Operador encarregado - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento (supermercado) se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas do estabelecimento ou da secção.

Operador ajudante - É o trabalhador que num supermercado, terminado o período de aprendizagem, estagia para operador de 2.ª

Grupo B - Trabalhadores de escritório

Chefe de escritório - É o trabalhador que superintende em todos os serviços de escritório, tendo sob as suas ordens dois ou mais chefes de serviço ou apenas dois ou mais chefes de secção.

Chefe de serviços - É o trabalhador que, na dependência do chefe de escritório, dirige um departamento de serviço, tendo sob as suas ordens, normalmente, dois chefes de secção.

Chefe de contabilidade - É o trabalhador que dirige a secção de contabilidade, quando esta constitui um departamento principal de serviços.

Tesoureiro - É o trabalhador que dirige a tesouraria no escritório em que haja secção própria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica todos os totais indicados pelas diversas

caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositadas nos bancos, toma as disposições necessárias para levantamentos e verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam; pode, por vezes, autorizar certas despesas executar outras tarefas relacionadas com as alterações financeiras.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviços.

Guarda-livros - É o trabalhador que se ocupa de registos ou de livros de contabilidade gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando, nomeadamente, trabalhos contabilisticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados das explorações e do exercício. Pode colaborar em inventários das existências, preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos.

Correspondente em línguas estrangeiras - É o trabalhador que redige cartas e quaisquer outros documentos de escritório em línguas estrangeiras, dando-lhes o 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, dita-as ou dactilografa-as. Pode ser encarregado de se ocupar dos respectivos processos.

Escriturário - É o trabalhador do serviço geral, ao qual, pela natureza das funções que exerce, não corresponde qualquer das outras categorias deste grupo.

Esteno-dactilografo em língua portuguesa e estrangeira - É o trabalhador que anota em estenografia e transcreve em dactilografia relatórios, cartas e outros textos, pode, por vezes, utilizar máquina de estenotipia, dactilografar papeis, matrizes (*stencil*), para a reprodução de textos e executar outros trabalhos de escritório.

Caixa - É o trabalhador que tem ao seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro ou valores. Não estão incluídos nesta categoria os empregados de um ou outro sexo que exerçam funções de caixa de balcão, ligada directamente com os serviços de venda ao público, e que pela sua função não devam ser classificados como trabalhadores de escritório.

Ajudante de guarda-livros - É o trabalhador que colabora com o guarda-livros, coadjuvando-o na execução das tarefas que lhe estão distribuídas e substituindo-o nas suas ausências e impedimentos.

Programador - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação por computador. Recebe as especificações e instruções preparadas pelo analista de sistemas, incluindo todos os dados elucidativos dos objectivos a atingir, repara os ordinogramas e procede à codificação dos programas; escreve instruções para o computador, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessárias, apresenta os resultados obtidos sobre a forma de mapas, cartões perfurados, suportes magnéticos ou por processos (pode fornecer instruções escritas para o pessoal encarregado de trabalhar com o computador).

Operador mecanográfico - É o trabalhador que abastece e opera com as máquinas mecanográficas, tais como interpretadoras, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras, e prepara a máquina para trabalho a realizar mediante programa que lhe é fornecido. Assegura o fornecimento do sistema de alimentação, vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos, regista o trabalho e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Perfurador-verificador - É o trabalhador que conduz máquinas que registam dados sob a forma de perfuração em cartões especiais que serão posteriormente utilizados nas máquinas de tratamento automático de informação ou outras. Pode também verificar a exactidão dos dados perfurados, efectuando tarefas semelhantes às que são executadas para perfuração por meio de máquinas de teclado que rejeitem os cartões ou as fitas que não tenham sido perfurados correctamente.

Operador de máquinas de contabilidade - É o trabalhador que trabalha com máquinas de escritório a fim de registar operações contabilisticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos; verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos, por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionados com operações de contabilidade.

Estagiário - É o trabalhador que auxilia o escriturário e se prepara para exercer essa função.

Dactilografo - É o trabalhador que escreve à máquina em papel ou noutras matérias, dactilografa cartas, notas ou textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditadas ou comunicados por outro modo; efectua à máquina cópias, de documentos existentes; imprime por vezes papeis, matrizes (*stencils*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos e, acessoriamente, serviços de arquivo, registo ou cópias de correspondência e serviço telefónico.

Correlativos

Telefonista - É o trabalhador que se ocupa predominantemente das ligações telefónicas.

Grupo C - Trabalhadores electricistas

Encarregado - É o trabalhador electricista com a categoria de oficial que controla, coordena e dirige os serviços nos locais de trabalho.

Oficial - É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

Pré-oficial - É trabalhador electricista que coadjuva os oficiais e que cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Ajudante - É o trabalhador electricista que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais e pré-oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Aprendiz - É o trabalhador que, sob a orientação permanente dos oficiais e pré-oficiais acima indicados os coadjuva nos seus trabalhos.

Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas

1- O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas.

2- O trabalhador electricista pode também recusar obediência a ordens de natureza técnica referentes à execução de serviços, quando não provenientes de superior habilitado com carteira profissional.

3- Sempre que no exercício da profissão o trabalhador electricista no desempenho das suas funções corra o risco de electrocussão por impossibilidade de interrupção de energia, não poderá trabalhar sem estar acompanhado por outro trabalhador.

Grupo D - Trabalhadores rodoviários

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela conservação do veiculo e carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Ajudante de motorista - É o trabalhador que arruma a carga no veiculo e auxilia o motorista nas manobras e na manutenção do mesmo, faz a entrega da mercadoria no destino.

Grupo E - Trabalhadores metalúrgicos

Afinador de máquinas - É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à reparação de isqueiros ou canetas.

Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores - É o trabalhador que repara e afina bicicletas e ciclomotores, procedendo por vezes à sua montagem.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão das instalações eléctricas. Incluem-se nesta categoria os profissionais que, para aproveitamento de órgãos mecânicos, procedem à sua desmontagem, nomeadamente máquinas e veículos automóveis considerados de sucata.

Montador ajustador de máquinas - É o trabalhador que monta e ajusta máquinas, corrigindo possíveis deficiências, para obter o seu bom funcionamento. Incluem-se nesta categoria os profissionais que procedem à rascagem de peças por forma a conseguir determinado grau de acabamento das superfícies.

Mecânico de frio ou ar condicionado - É o trabalhador que monta e ou afina sistemas de refrigeração, térmica e ou de ar condicionado, para instalações industriais ou outras.

Mecânico de máquinas de escritório - É o trabalhador que executa, repara ou afina as máquinas de escrever, de calcular ou outras máquinas de escritório.

Canalizador - É o trabalhador que corta e rosca tubos, solda tubos de chumbo ou plástico e executa canalizações.

Serralheiro civil - É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edificios, pontes, navios, caldeiras, copas e outras obras. Incluem-se nesta categoria os profissionais que normalmente são designados por serralheiros de tubos ou tubistas.

Maçariqueiro - É o trabalhador que corta metais por meio de maçaricos oxi-acetilénicos ou outros processos de fusão; manobra máquinas automáticas e semiautomáticas de oxicorte e corta peças metálicas de várias formas.

Escolhedor classificador de sucata - É o trabalhador que escolhe e classifica a sucata de metais destinados à fusão e outros fins, podendo, se necessário, proceder a desmontagens simples.

Nota - Relativa aos maçariqueiros e escolhedores de sucata a atribuição destas categorias não prejudica o exercício de funções diversas quando necessário para o bom funcionamento da empresa.

Bate-chapas - É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação das peças de chapa fina da carroçaria e partes afins.

Pintor de metalurgia - É o trabalhador que prepara as superfícies das máquinas, velocípedes com ou sem motor, móveis e veículos ou seus componentes e outros objectos. Aplica as demãos do primário, capa e sub-capa, e de tinta de esmalte, podendo, quando necessário, afinar as tintas.

Ferramenteiro - É o trabalhador que controla as entradas e saídas de ferramentas, dispositivos ou materiais acessórios, procede à sua verificação e conservação e à operação simples de reparação, controla as existências, faz requisições para abastecimento da ferramentaria e procede ao seu recebimento e ou entrega.

Condutor-manobrador - É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumações de materiais ou produtos.

Apontador - É o trabalhador que procede à escolha, registo, selecção e ou encaminhamento de elementos respeitantes à mão-de-obra, entrada e saída de pessoal, materiais, produtos, ferramentas, máquinas e instalações necessárias a sectores ligados à produção, podendo acessoriamente ajudar na distribuição das remunerações ao pessoal fabril junto dos seus postos de trabalho.

Encarregado de metalúrgicos - É o trabalhador que dirige, controla e coordena o trabalho de outros trabalhadores da mesma profissão.

Praticante - É o trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de oficial metalúrgico.

Aprendiz - É o trabalhador que faz a sua aprendizagem para uma das categorias de oficial metalúrgico; tem acesso a praticante.

Grupo F - Trabalhadores de costura

Mestre ou mestra - É o(a) trabalhador(a) que corta, prova, acerta e dirige a parte técnica da indústria.

Oficial especializado - É o(a) trabalhador(a) que confecciona, total ou parcialmente, qualquer obra de vestuário, sem obrigação de cortar e provar, e que dirige a sua equipa.

Oficial - É o(a) trabalhador(a) que auxilia o oficial especializado, trabalhando sob a sua orientação. Será promovido obrigatoriamente à categoria imediata no máximo de três anos.

Costureira - É a trabalhadora que cose manualmente ou à máquina, no todo ou em parte, uma ou mais peças de vestuário.

Bordadora - É a trabalhadora que borda à mão ou à máquina.

Estagiário/a - É o(a) trabalhador(a) que tirocina para oficial ou costureiro(a) durante o período máximo de dois anos.

Grupo G - Trabalhadores de serviços de portaria vigilância, limpeza e actividades similares

Paquete - É o trabalhador, menor de 18 anos, que presta unicamente os serviços enumerados para os contínuos.

Contínuo - É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes, faz entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno; estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada.

Guarda ou vigilante - É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e vigilância das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Porteiro - É o trabalhador cuja missão consiste principalmente em vigiar as entradas e saídas do pessoal ou visitantes das instalações e mercadorias, receber correspondência e quaisquer outros serviços análogos.

Trabalhador de limpeza - É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações.

Encarregado - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho dos guardas, porteiros ou vigilantes no estabelecimento comercial.

Grupo H - Trabalhadores da construção civil e ofícios correlativos.

Colador de espumas para estofos ou colchões - É o trabalhador que manualmente ou à pistola executa todos os trabalhos de colagem em espumas, tanto para estofos como para colchões, almofadas e outros.

Cortador/a de tecidos para colchões - é o trabalhador que executa tanto manual como mecanicamente o corte de tecidos para colchões.

Cortador/a de tecidos para estofos - É o trabalhador que executa o corte de tecidos e outros para estofos através de moldes ou de medidas.

Costureiro/a de colchoeiro - É o trabalhador que executa todo o trabalho manual ou à máquina, tal como coser fechos, faixas, ligá-las ao tampo e rematar os colchões acabados.

Costureiro/a controlador/a - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura e inspecciona o produto confeccionado.

Costureiro/a de decoração - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de decoração, tanto manualmente como à máquina, em cortinas, sanefas, reposteiros, etc.

Costureiro/a de estofador - É o trabalhador que executa todos os trabalhos de costura em tecidos ou outros para maples, sofás, etc.

Dourador de ouro fino - É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro fino em móveis ou arte sacra.

Enchedor de colchões e almofadas - É o trabalhador que executa todo o trabalho de encher colchões e almofadas, utilizando materiais tais como lã, sumaúma, crinas, folhelho e outros, rematando com vários pontos.

Entalhador - É o trabalhador que esculpe motivos em madeira, em alto ou baixo-relevo.

Envernizador - É o trabalhador que manual ou mecanicamente aplica verniz, cera e tapa-poros sobre superfícies de madeira; executa as tarefas fundamentais de polidor, mas só trabalha à base de verniz e cera e tapa-poros.

Estofador - É o trabalhador que monta enchimentos, capas, guarnições ou outros materiais inerentes à estofagem pelo método de colagem, grafagem ou outros processos similares.

Marceneiro - É o trabalhador que fabrica, monta transforma, folheia, lixa, coloca ferragens e repara móveis de madeira, utilizando ferramentas manuais e mecânicas.

Pintor-decorador - É o trabalhador que desenha e pinta motivos decorativos em mobiliários, portas, paredes ou tectos de qualquer espécie, executando ainda vários trabalhos de restauro sobre os mesmos.

Pintor de móveis - É o trabalhador que, manual ou mecanicamente, executa todos os trabalhos de pintura de móveis, assim como engessar, amassar, preparar e lixar, pinta também letras e traços.

Polidor manual - É o trabalhador que dá polimento na madeira, transmitindo-lhe a tonalidade e brilho desejados; prepara a madeira, aplicando-lhe uma aguada da cor pretendida, alisando-a com uma fibra vegetal e betumando as fendas e outras imperfeições; ministra, conforme os casos, várias camadas de massa, anilinas, queimantes, pedra-pomes, goma-laca, dissolvidas em álcool, verniz ou outros produtos de que se serve, utilizando utensílios manuais, como raspadores, pincéis, trinchas, bonecas e lixas.

Polidor mecânico e à pistola - É o trabalhador que dá brilho a superfícies revestidas com verniz de poliéster, celulose ou outro, utilizando ferramentas mecânicas; recebe a peça ou móvel e espalha sobre a superfície a polir uma camada de massa apropriada; empunha e põe em funcionamento uma ferramenta mecânica dotada de pistola e lixa e esponjas animadas de movimento de rotação; percorre, friccionando com estes dispositivos, a superfície da peça ou móvel.

Assentador ou aplicador de revestimentos - É o trabalhador que assenta ou aplica revestimentos diversos, tais como papel, alcatifa e equiparados; também executa, nomeadamente, a regularização de pavimentos e trabalhos de preparação das superfícies que não pertençam, aquela ou estes, a outras categorias.

Pintor - É o trabalhador que predominantemente executa qualquer trabalho de pintura nas obras e ou oficinas.

Estucador - É o trabalhador que trabalha em esboços, estuques, lambris e roscones.

Carpinteiro de limpos - É o trabalhador que predominantemente trabalha em madeiras, incluindo os respectivos acabamentos no banco de oficina ou na obra, bem como a colocação de ferragens.

Pedreiro - É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenaria de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares.

Praticante - É o trabalhador que, tendo concluído a aprendizagem ou sendo dispensado dela, faz tirocínio para qualquer das profissões deste grupo.

Aprendiz - É o trabalhador, admitido com menos de 18 anos, que aprende qualquer profissão das que permitam o regime de aprendizagem e coadjuva o oficial que o orienta.

Encarregado de secção - É o trabalhador responsável pelos trabalhadores da sua especialidade sob ordens do encarregado geral, podendo substitui-lo na sua ausência ou inexistência e dirigir uma equipa de trabalhadores da sua função.

Encarregado geral - É o trabalhador que tem sob a sua orientação todo o pessoal da empresa.

Decorador - É o trabalhador que desenha e arranja o equipamento do espaço interior destinado a casas de habitação, escritórios, andares modelo, lojas, stands de vendas, montras etc., a partir de elementos que lhe são fornecidos ou por ele recolhidos (por exemplo croquis ou maquetas), executa com o pormenor necessário esboços de disposição de mobiliário, carpetes, cortinas, obras de arte e decorativas, materiais de revestimento, coloração de tectos e paredes, etc.

Pode elaborar cadernos de encargos e comprar material de decoração e consulta o responsável do projecto acerca das modificações que julgue necessárias.

Montador de móveis - É o trabalhador que, predominantemente, monta, assenta, prepara e afina no local móveis de madeira ou outros materiais, de modo a deixá-los em perfeito estado de funcionamento.

Dourador de ouro de imitação - É o trabalhador que executa o trabalho de aplicação de ouro de imitação em móveis e arte sacra.

Servente ou trabalhador indiferenciado - É o trabalhador maior de 18 anos, sem qualquer qualificação ou especialização profissional que trabalha nas obras oficinas, areeiros ou em qualquer local que justifique a sua presença.

Grupo I - Trabalhadores da industria hotelaria

Encarregado - É o trabalhador que dirige, orienta e fiscaliza as secções ou serviços de hotelaria ou similares não autonomizados do conjunto de um estabelecimento comercial, nomeadamente pastelaria, confeitaria, casa de chá, café, cervejaria, casa de pasto e similares; efectua e supervisa a aquisição, guarda em perfeita conservação dos víveres, bebidas e outros produtos e vigia a sua aplicação; elabora as tabelas de preços dos pratos de cozinha, bebidas e artigos de cafetaria; acompanha o funcionamento dos vários serviços e o movimento das receitas e despesas; pode admitir, suspender e despedir pessoal; organiza os horários de trabalho e dos serviços; prepara e colabora na realização periódica de inventários das existenciais de víveres e bebidas e dos utensílios afectos às dependências; fiscaliza os custos; elabora planos com vista à melhor utilização do equipamento, instalações e mão-de-obra postos à sua disposição; pode ocupar-se da reserva de mesas e atende as reclamações dos clientes.

Empregado de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) se ocupa dos arranjos e preparações do respectivo balcão ou mesas, atende os clientes, toma-lhes os pedidos e serve-lhes as refeições, cobrando as respectivas importâncias.

Chefe de «snack» - É o trabalhador que num restaurante de refeições ligeiras (*snack*) chefia o seu pessoal, orienta e vigia a execução dos arranjos e preparações dos sectores de serviço, supervisiona o fornecimento das refeições, podendo atender os clientes e tomar-lhes os respectivos pedidos.

Copeiro - É o trabalhador que executa o trabalho de limpeza e tratamento das louças, vidros e outros utensílios de mesa e cozinha usados no serviço de refeições, coopera na execução das limpezas e arrumações da copa e pode substituir o cafeteiro nas suas faltas, ou impedimentos.

Cozinheiro - É o trabalhador que prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições, elabora ou contribui para a composição das ementas., recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e carnes e procede à execução das operações culinárias, escolhendo o tipo de pratos a confeccionar, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou vela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Empregado de balcão - É o trabalhador que serve directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçarias para consumo no local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo necessárias.

Auxiliar de cozinha - É o trabalhador, maior de 18 anos, não qualificado, que na secção de cozinha auxilia os cozinheiros na confecção de toda a alimentação e seus inerentes.

Empregado de mesa - É o trabalhador que serve refeições em restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares; executa ou colabora na arrumação e higiene das salas e decoração das mesas para as diversas refeições, estendendo toalhas e dispondo talheres copos, guardanapos e os demais utensílios; arruma e abastece os aparadores ou mesas de serviço com material, louças, roupas e condimentos, prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas nos aposentos e noutros locais ou anexos dos estabelecimentos; arruma, fornece e dispõe frutas e outros alimentos nos móveis de exposição. Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas, anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções fornecedoras, serve os alimentos escolhidos, elabora ou manda passar a conta dos consumos e recebe ou envia-os aos serviços de facturação e facilita a saída dos clientes; prepara os meses para novos serviços. Segundo a organização e classe dos estabelecimentos, pode ocupar-se, só

ou com a colaboração e um ou mais empregados, de um turno de mesas, servindo directamente os clientes, ou, por forma indirecta, utilizando carros ou mesas móveis; espinha peixes, trincha carnes e ultima a preparação de certos pratos. Pode ser encarregado da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e procede à reposição da respectiva existência. No final das refeições procede ou colabora na arrumação da sala, transporte e guarda dos alimentos e bebidas expostos para venda ou serviço e dos utensílios de uso não permanente; colabora na execução dos inventários periódicos.

1- Aprendiz é o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

2- Estagiário é o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para empregado ou cozinheiro de terceira.

Grupo J - Cobradores

Cobrador - É o trabalhador que efectua, fora dos escritórios, recebimentos, pagamentos e depósitos, considerando-se-lhe equiparado o empregado de serviços externos que executa funções análogas relacionadas com o escritório, nomeadamente de informação e fiscalização.

Grupo L - Técnicos de desenho

Desenhador projectista - É o trabalhador que, a partir de um programa dado, verbal ou escrito, concebe anteprojectos e projectos de um conjunto ou partes de um conjunto, procedendo ao seu estudo, esboço ou desenho, efectuando os cálculos que, não sendo específicos de profissionais de engenharia, sejam necessários à sua estrutura e interligação. Observa e indica, se necessário, normas e regulamentos a seguir na execução, assim como os elementos para orçamento. Colabora, se necessário, na elaboração de cadernos de encargos.

Medidor orçamentista coordenador - É o trabalhador que coordena a elaboração completa de medições e orçamentos de qualquer tipo, dado o seu conhecimento das técnicas de orçamentação de materiais e de métodos de execução. Para isso deverá possuir conhecimentos práticos de obra em geral. Colabora, dentro da sua especialidade, com os autores dos projectos na elaboração dos respectivos cadernos de encargos. Pode ter sob a sua responsabilidade um gabinete ou sector de medições e orçamentos.

Medidor orçamentista - É o trabalhador que estabelece com precisão as quantidades e custo dos materiais e da mão-de-obra necessários para a execução de uma obra. Deverá ter conhecimento de desenho, de matérias-primas e de processos e métodos de execução de obras. No desempenho das suas funções baseia-se na análise das diversas partes componentes do projecto, memória descritiva e cadernos de encargos. Determina as quantidades de materiais e volumes de mão-de-obra e de serviços necessários e, utilizando as tabelas de preços de que dispõe, calcula os valores globais correspondentes. Organiza o orçamento. Deve completar o orçamento e estabelecer, com indicação pormenorizada, todos os materiais a empregar e operações a efectuar. Cabe-lhe providenciar para que estejam sempre actualizadas as tabelas de preços simples e compostos que utiliza.

Desenhador - É o trabalhador que, a partir de elementos que lhe sejam fornecidos ou por ele recolhidos, e seguindo orientações técnicas superiores, executa os desenhos das peças e descreve-os até ao pormenor necessário para a sua ordenação e execução em obra, utilizando conhecimentos de materiais, de processos de execução e das práticas de construção. Consoante o seu grau de habilitação profissional e a correspondente prática do sector, efectua cálculos complementares requeridos pela natureza do projecto. Consulta o responsável pelo projecto acerca das modificações que julgar necessárias ou convenientes.

Tirocinante - É o trabalhador que, coadjuvando os profissionais das categorias superiores, faz tirocínio para ingresso nas categorias respectivas

Grupo M -Trabalhadores de informática

Operador informática - É o trabalhador que desempenha as funções, recepciona os elementos necessários à execução dos trabalhos no computador, controla a execução dos trabalhos no computador, controla a execução, conforme programa de exploração, regista as ocorrências e reúne os elementos resultantes. Prepara, opera, regista dados e controla o computador através da consola. Prepara, opera e controla os periféricos do computador. Prepara e controla a utilização e o *stock* dos suportes magnéticos de informação.

Preparador informático de dados - É o trabalhador que recepciona, reúne e prepara os suportes de informação e os documentos necessários à execução dos trabalhados no computador. Elabora formulários, cadernos de exploração, folhas de trabalho e outros e serem utilizados na operação computador durante a execução do trabalho. Procede à sua entrega e à operação.

Operador de posto de dados - É o trabalhador que prepara os suportes de informação que vão intervir no trabalho a partir de documentos elaborados pelo utilizador. Prepara, opera e controla equipamentos de registo/

transmissões de dados relacionados com os suportes (perfuradora de cartões, registadores em bandas, terminais de computador, etc.).

Programador informático - É o trabalhador que executa as seguintes funções; estuda as especificações das necessidades de informação e os serviços, determina os métodos de simplificação, quer manuais, quer mecanizados, de tratamento da informação e a organização dos circuitos de documentos nos serviços não englobados, nos do computador. Estuda as especificações dos programas, determina o fornecimento das informações, a organização dos ficheiros que as contem e as operações a efectuar com elas no decorrer da execução do trabalho no computador. Codifica, testa, corrige, faz manutenção e documenta os programas e elabora o respectivo manual de operações. Estuda as especificações, codifica, testa, corrige, faz manutenção, documenta, estuda módulos de utilização geral, pesquisa as causas de incidentes da exploração. Estuda as especificações no computador e os trabalhos a realizar e determina os métodos de tratamentos da informação e os circuitos dos documentos nos serviços de computador e elabora o programa de exploração. Contabiliza o tempo de produção de paragem, de avaria e de manutenção e determina os custos da exploração.

Operador de computador - É o trabalhador que acciona e vigia uma máquina automática para tratamento de informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar; recebe o programa em cartões, em suporte magnético sensibilizado; chama-o a partir da consola accionando dispositivos adequados ou por qualquer outro processo; coloca papel na impressora e os cartões ou suportes magnéticos nas respectivas unidades de perfuração ou de leitura e escrita; introduz, se necessário, dados nas unidades de leitura; vigia o funcionamento do computador e executa as manipulações necessárias (colocação de bandas nos desenroladores, etc.), consoante as instruções recebidas; retira o papel impresso, os cartões perfurados e os suportes magnéticos sensibilizados, se tal for necessário para a execução de outras tarefas; detecta possíveis anomalias e comunica-as superiormente; anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Pode vigiar as instalações de ar condicionado e outras, para obter a temperatura requerida para o funcionamento dos computadores, efectuar a leitura dos gráficos e detectar possíveis avarias. Pode ser especializado no trabalho com uma consola ou material periférico e ser designado em conformidade, como por exemplo: operador de consola ou operador de periféricos.

Analista informático - É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: estuda o serviço do utilizador, determina a natureza e o valor das informações existentes e específica das necessidades de informação e os cadernos de encargos ou as actualizações dos sistemas de informação. Estuda a viabilidade técnica económica e operacional dos encargos, avalia os recursos necessários para os executar, implantar e manter e especifica os sistemas de informação que os satisfaçam. Estuda os sistemas de informação, determina as etapas de processamento e os tratamentos de informação e especifica os programas que compõem as aplicações. Testa e altera as aplicações. Estuda o software base, rotinas utilitárias, programas gerais, linguagem de programação, dispositivos e técnicas desenvolvidas pelos fabricantes e determina o seu interesse de exploração, desenvolve e especifica módulos de utilização. Estuda os serviços que concorrem para a produção de trabalho no computador e os trabalhos a realizar e especifica o programa de explorações do computador a fim de optimizar a produção, a rentabilidade das máquinas e os circuitos e controla dos documentos e os métodos e os processos a utilizar.

Monitor de informática - É o trabalhador que planifica o trabalho dos postos de dados, distribui e supervisiona a execução das tarefas e assegura a formação e o treino dos operadores de postos de dados.

Estagiário - É o trabalhador que estagia para uma das profissões deste grupo de profissionais.

Nota - As categorias de operador de máquinas de contabilidade, perfurador-verificador e operador mecanográfico, cujas definições de funções se encontram no grupo B «trabalhadores de escritório», transitam para este grupo.

Grupo N - Trabalhadores relojoeiros

Praticante - é o trabalhador que no estabelecimento está em regime de aprendizagem.

Ajudante - é o trabalhador que termina a idade de aprendizagem e estagia para oficial.

Relojoeiro reparador - é o trabalhador que desmonta, limpa, repara, monta e afina vários tipos de relógios, examina, normalmente com lupa, o mecanismo do relógio a reparar ou retira o balanço, escape, rodas, tambor e outras peças com o auxilio de pinças, chave de parafusos, alavancas e outras ferramentas adequadas, repara ou substitui as peças defeituosas, limpa, manual ou mecanicamente, as peças com benzina ou uma substância análoga, monta de novo e afina as peças no mecanismo, lubrifica, com pequenas quantidades de óleo, as partes sujeitas a atritos, regula o movimento do relógio de harmonia com o padrão de medida de tempo, verifica por vezes a estanquidade da caixa ou a magnetização do mecanismo, procedendo às necessárias correcções. Pode ser incumbido de fabricar peças utilizando um forno de relojoeiro.

Grupo O - Trabalhadores de serviços pessoais - Penteado e estética

1- Barbeiros (cabeleireiros de homens)

Cabeleireiro completo de homens - O trabalhador que, para além de executar corte de cabelo à navalha, penteados à escova e coloração de cabelo, executa também permanentes e descolorações no cabelo e desfrisagem;

Oficial - O trabalhador que executa corte de cabelo à navalha, penteado à escova, corte de cabelo normal, corte de barba, lavagem de cabelo e coloração de cabelo;

Meio-oficial - O trabalhador que executa o corte de cabelo, corte de barba, lavagem de cabeça e penteado à escova, sob orientação de um profissional mais qualificado;

Praticante - O trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleireiro de homens,

Aprendiz - O trabalhador que estando em regime de aprendizagem, trabalha sob orientação de um profissional mais qualificado;

2- Cabeleireiro de senhoras

Cabeleireiro completo - O trabalhador que para além de executar as tarefas próprias das restantes categorias profissionais, executa também penteados de arte, penteados históricos e procede à aplicação de postiços;

Oficial especializado - O trabalhador que executa as funções das categorias seguintes, faz também ondulações a ferro, penteados de noite caracóis a ferro, diagnósticos técnicos e as preparações químicas resultantes deste diagnostico;

Praticante - O trabalhador que pratica e estagia para uma das categorias de cabeleireiro de senhoras.

Ajudante - O trabalhador que faz lavagem de cabeça, isola e enrola o cabelo para permanentes, aplica tintas e faz descolorações, coloca rolos e executa secagem de cabelos com secador de mão, prestando ainda auxílio aos profissionais mais qualificados;

Aprendiz - O trabalhador que estando em regime de aprendizagem trabalha sob orientação de um trabalhador mais qualificado.

3- Ofícios similares

Manicura - O trabalhador que trata do embelezamento das mãos e/ou arranjo das unhas;

Calista - O trabalhador que procede à extracção dos calos e de calosidades dos pés e arranjo dos pés:

Massagista de estética - O trabalhador que executa massagens de estética;

Esteticista - o trabalhador que executa tratamento de beleza;

Oficial de posticeiro - O trabalhador que procede à implantação de cabelos na tela, preparação e composição de postiços e entretecido;

Ajudante de posticeiro - O trabalhador que procede à preparação de cabelo para implantação na tela e à execução de franjas crescentes e monturas;

Pedicura - O trabalhador que trata do embelezamento dos pés e/ou arranjo das unhas;

Aprendiz - O trabalhador que estando em regime de aprendizagem trabalha sob orientação de um trabalhador mais qualificado.

4- Trabalhadores da manutenção da estética

Ajudante técnico de fisioterapia - É o trabalhador que executa algumas tarefas nos domínios de electroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta-frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o utente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

Dietista - O trabalhador que elabora regimes alimentares, recolhe elementos (condições físicas, tipo de trabalho, idade) respeitantes ao individuo a quem as dietas se destinam, calcula as percentagens de proteínas, hidratos de carbono e gorduras necessárias ao individuo, consulta tabelas sobre o valor calórico dos alimentos, procede a inquéritos alimentares, à inspecção de alimentos e verifica as suas características organolépticas. Por vezes fornece indicações quanto à conservação e confecção de alimentos.

Educador social - O trabalhador que presta ajuda técnica com carácter educativo e social a grupos, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida, realiza e apoia actividades de grupo, de carácter recreativo.

Massagista de reabilitação - O trabalhador que dá massagens, a fim de activar a circulação, conseguir o relaxamento neuromuscular, cuidar de lesões musculares ou obter outros resultados terapêuticos. Efectua o tratamento segundo as necessidades do cliente ou as prescrições do médico, ensina o cliente a fazer exercícios

de carácter correctivo e vigia a sua execução. Por vezes efectua outros tipos de tratamento tais como banhos de vapor e agentes físicos.

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) - O trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações, assegura o transporte de alimentos e outros artigos, serve refeições em refeitórios, desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência e valores por protocolo, desempenha outras tarefas especificas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional.

Grupo P - Trabalhadores agências funerárias

Empregado de agência funerária ajudante - É o trabalhador que com as indicações do seu superior hierárquico executa os serviços auxiliares relativos ao serviço fúnebre a efectuar.

Empregado de agência funerária - É o trabalhador que organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respectivos, contacto com a família do falecido e informa-se do funeral pretendido, obtém informações sobre o defunto para a publicação de avisos funerários, a obtenção de alvarás ou transladações ou outros documentos necessários, auxilia na escolha da urna, da sepultura e de flores e na organização do serviço religioso. Pode providenciar para que o corpo seja embalsamado. Na falta de empregados de agências funerários ajudantes, executa as tarefas deste. Por vezes colabora no acto de lavar e vestir o cadáver.

Encarregado de agência funerária - É o trabalhador que coordena as tarefas dos trabalhadores de modo a garantir o eficiente funcionamento da agência funerária.

ANEXO II

Quadro de densidades

Grupo A - Trabalhadores caixeiros

Categorias profissionais	Números de empregados																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Primeiro-caixeiro	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
Segundo-caixeiro	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	4
Terceiro-caixeiro	0	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	6
Caixeiro-ajudante	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	4	5	5	6	6	6	7	7	7	7

Nota - Quando o número de trabalhadores for superior a vinte, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

Grupo B - Trabalhadores de escritório

Categorias profissionais	Número de empregados				
	1	2	3	4	5
Primeiro-escriturário	0	0	0	1	2
Segundo-escriturário	0	1	1	1	2
Terceiro-escriturário	1	1	2	2	1

Nota - Havendo mais de cinco escriturários, serão classificados nas três categorias, nas percentagens de 25 % para os primeiros 25 % para os segundos e 50 % para os terceiros. O arredondamento far-se-á sempre para a unidade imediatamente superior e deverá começar pela classe mais elevada em que for necessário efectuá-lo.

Grupo C - Trabalhadores electricistas

Para os trabalhadores electricistas será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidades:

a) O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de oficiais e pré-oficiais;

b) O número de pré-oficiais e ajudantes no seu conjunto não pode exceder em 100 % o número de oficiais;

c) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como encarregado.

Grupo E - Trabalhadores metalúrgicos

1- As proporções mínimas devem basear-se no conjunto de profissionais da mesma categoria profissional, consoante o seguinte quadro de densidades:

Classes de categorias	Número de trabalhadores									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.ª classe	0	1	1	1	1	1	1	2	2	2
2.ª classe	1	0	0	1	2	2	2	2	3	3
3.ª classe	0	0	1	1	1	1	2	2	2	3
Praticantes	0	1	1	1	1	2	2	2	2	2

2- Quando o número de trabalhadores for superior a dez a respectiva proporção determina-se multiplicando as dezenas desse número pelos elementos da proporção estabelecidas para dez e adicionando a cada um dos resultados o correspondente elemento estabelecido para o número de unidades.

3- O pessoal de chefia não será considerado para o efeito das proporções estabelecidas nesta cláusula.

4- As proporções fixadas neste grupo podem ser alteradas desde que de tal alteração resulte a promoção de profissionais

5- Sempre que, motivadas pela saída de profissionais, se verifiquem alterações nas proporções a que se refere este grupo, deve do facto ser informado o respectivo sindicato.

Grupo I - Trabalhadores da industria hoteleira

Categorias profissionais	Empregados de mesa e balcão							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Encarregado	0	0	0	0	0	0	0	1
Empregado de mesa e empregado de balcão de 1.ª	0	0	0	0	1	1	2	3
Empregado de mesa e empregado de balcão de 2.ª	1	2	3	4	4	5	5	4

Categorias profissionais	Empregados de cozinha									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Chefe	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1
Cozinheiro de 1.ª	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1
Cozinheiro de 2.ª	0	0	1	2	2	2	3	3	3	1
Cozinheiro de 3.ª	1	2	2	2	2	3	3	3	4	4

2- O número de aprendizes não pode ser superior a 100 % do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.ª, 2.ª, 1.ª ou encarregados.

3- O número de estagiários não pode ser superior a 100 % do número de empregados da respectiva categoria, classificados em 3.ª,2.ª, 1.ª ou encarregados.

Grupo N - Trabalhadores relojoeiros

Categorias profissionais	Número de empregados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Oficial de 1.ª	0	0	0	0	1	1	1	1	1	2
Oficial de 2.ª	0	0	1	2	1	1	2	2	2	2
Oficial de 3.ª	0	1	1	1	1	2	2	2	3	3
Ajudante de relojoeiro	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3

Nota - Quando o número de trabalhadores for superior a 10, manter-se-ão as proporções estabelecidas neste quadro.

ANEXO III

Enquadramento das profissões e retribuições mínimas

1 de abril de 2025

Níveis	Categorias	S/CEL	Tab I C/ CEL Micro até 10	Tab II C/ CEL Peq. 10 a 50	Tab III C/ CEL Média 50 a 250	Tab IV C/ CEL Grande 250
I	Aprendiz (posticeiro); Aprendiz (elect.); Aprendiz (met.); Paquete (vig.limp.); Aprendiz (hot.); Aprendiz (c. civil); Ajudante (cabeleireiro de homens e senhoras e ofícios similares); Caixeiro-ajudante e operador - Ajudante (com); Estagiário (esc.); Dactilografo (esc); Ajudante (elect.); Estagiário (cost.); Praticante (marc.); Estagiário (hot.); Ajudante de relojoeiro (reloj.); Praticante (met.); Tirocinante (t. des.); Praticante (cabeleireiro de senhoras e de posticeiro); Praticante (cabeleireiro de homens); Aprendiz (cabeleireiro homens e senhoras); Ajudante (de posticeiro); Trabalhador auxiliar (manut. e estética); Praticante (com.); Praticante (reloj); Praticante (c. civil); Servente de limpeza (vig. limp.); empregado de agência funerária ajudante.	975,00 €	870,00 €	885,00 €	920,00 €	975,00 €
II	Distribuidor; Embalador; Operador de máquinas de embalar rotulador; Etiquetador e servente (com.); Pré-oficial do 1.º ano (elect.); Costureira e bordadora (cost.); Contínuo; Porteiro; guarda e vigilância (vig. limp.); Servente (c. civil); Auxiliar de cozinha e copeiro (hot.)	990,00 €	885,00 €	900,00 €	935,00 €	990,00 €
III	Terceiro-caixeiro; Operador de 2.ª (super.); Caixa de balcão com menos de três anos (com.); Pré-oficial 2.º ano (elect.); Afinador de máquinas de 3.ª; Afinador; Reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 3.ª; Canalizador de 3.º; Mecânico de frio ou ar condicionado de 3.ª; Mecânico de máquinas de escritório de 3.ª; Montador-ajustador de máquinas de 3.ª; Serralheiro civil de 3.ª; Serralheiro mecânico de 3.ª; Bate-chapas de 3.ª; Pintor de metalurgia de 3.ª; Ferramenteiro de 3.ª; Condutor - Manobrador de 3.ª; Maçariqueiro de 2.ª; Escolhedor-classificador de sucatas e Apontador com menos de um ano (met.); Oficial (cost.); Colador de espumas para estofos ou colchões de 2.ª; Cortador de tecidos para colchões de 2.ª; Costureira de colchoeiro de 2.ª; Enchedor de colchões e almofadas de 2.ª; Cortador de tecidos para estofos de 2.ª; Costureiro-controlador de 2.ª; Costureiro de estufador de 2.ª; Dourador de ouro de imitação de 2.ª; Costureiro de decoração de 2.ª; Montador de móveis por elementos de 2.ª; Envernizador de 2.ª; Polidor mecânico e à pistola de 2.ª; Montador de moveis por elementos de 2.ª (marc.); Empregado de mesa, balcão, *snack* e Cozinheiro de 3.ª (hot.); Cobrador de 2.ª; Oficial relojeiro de 3.ª (reloj.); Meio-oficial (cabeleireiro de homens); Meio-oficial (cabeleireiro de senhoras); Ajudante técnico de fisioterapia; empregado de agência funerária do 3.ª	1 010,00 €	905,00 €	920,00 €	955,00 €	1 010,00 €

IV	Segundo-caixeiro e Operador de 1.ª (super.); Conferente; Propagandista; Demonstrador; Caixa de balcão com mais de três anos e relojoeiro reparador de 2.ª (com.); Terceiro-escriturário e telefonista (esc.); Ajudante de motorista (rod.); Afinador de máquinas de 2.ª; Afinador, reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 2.ª; Canalizador de 2.ª; Mecânico de frio ou ar condicionado de 2.ª; Mecânico de máquinas de escritório de 2.ª; Montador-ajustador de máquinas de 2.ª; Serralheiro civil de 2.ª; Serralheiro mecânico de 2.ª; Bate-chapas de 2.ª; Pintor de metalurgia de 2.ª; Ferramenteiro de 2.ª; Condutor-manobrador de 2.ª; Maçariqueiro de 1.ª (met.); Oficial especializado (cost.); Oficial até 2 anos (cab. homens); Oficial até 2 anos (cab. senh.); Oficial de posticeiro até 2 anos; Manicura; Calista; Massagista de estética até 2 anos; Massagista de reabilitação até 2 anos; Esteticista até 2 anos; Dietista até 2 anos; Educador social até 2 anos; Pintor de 2.ª; Estucador de 2.ª; Carpinteiro de limpos de 2.ª; Pedreiro de 2.ª e assentador de revestimentos de 2.ª (c. civil); Colador de espumas para estofos ou colchões de 1.ª; Cortador de tecidos para colchões de 1.ª; cortador de tecidos para estofos de 1.ª; Costureira de colchoeiro de 1.ª; Costureiro controlador de 1.ª e Costureiro estofador de 1.ª; Enchedor de colchões e almofadas de 1.ª; Dourador de ouro de imitação de 1.ª; Envernizador de 1.ª; Polidor mecânico e à pistola de 1.ª; Costureiro de decoração de 1.ª; Montador de móveis de 1.ª; Estofador de 2.ª; Polidor manual de 2.ª; Pintor de móveis de 2.ª; Marceneiro de 2.ª; Pintor decorador de 2.ª; Dourador de ouro fino de 2.ª; Entalhador de 2.ª (marc.); Empregado de mesa, de balcão, de *snack* de 2.ª; Cozinheiro de 2.ª; Cobrador de 1.ª; Desenhador e medidor-orçamentista com menos de 3 anos (t. des.); Operador de máquinas de contabilidade estagiário; Perfurador estagiário; Operador mecanográfico estagiário; Operador de posto de dados estagiário e Operador de computador estagiário (inf.); Oficial relojoeiro de 2.ª (reloj.); Pedicura; Empregado de agência funerária do 2.ª	1 025,00 €	920,00 €	935,00 €	970,00 €	1 025,00 €
V	Primeiro-caixeiro; Operador especializado (super.); Caixeiro viajante; Caixeiro de praça; Promotor de vendas; Vendedor especializado; Expositor; Fiel de armazém (com.); Segundo-escriturário; Esteno-dactilografo em língua portuguesa (esc.); Motorista de ligeiros (rod.); Oficial electricista; Afinador de máquinas de 1.ª; Afinador; Reparador e montador de bicicletas e ciclomotores de 1.ª; Canalizador de 1.ª; Mecânico de frio ou ar condicionado de 1.ª; Mecânico de máquinas de escritório de 1.ª; Montador-ajustador de máquinas de 1.ª; Serralheiro civil de 1.ª; Serralheiro mecânico de 1.ª; Bate-chapas de 1.ª; Pintor de metalurgia de 1.ª; Ferramenteiro de 1.ª; Condutor-manobrador de 1.ª; Apontador com mais de um ano (met); Cabeleireiro completo de homens; Cabeleireiro completo de senhoras; Oficial de posticeiro mais 2 anos; Massagista de estética mais 2 anos; Massagista de reabilitação mais 2 anos; Esteticista mais 2 anos; Oficial mais de 2 anos (cab. homens); Oficial especializado (cab. senhoras); Educador social mais 2 anos; Pintor de 1.ª; Dietista com mais de 2 anos; Encarregado (vig. limp.); Estucador de 1.ª; Carpinteiro de limpos de 1.ª; Pedreiro de 1.ª e Assentador de revestimentos de 1.ª (c. civil); Estufador de 1.ª; Polidor manual de 1.ª; Pintor de móveis de 1.ª; Marceneiro de 1.ª; Pintor decorador de 1.ª; Dourador de ouro fino de 1.ª; Entalhador de 1.ª (marc.); Empregado de mesa, de balcão, de *snack* de 1.ª e Cozinheiro de 1.ª; Desenhador e medidor-orçamentista com mais de três anos (t. des.); Operador de máquinas de contabilidade 2.ª; Perfurador verificador de 2.ª; Operador mecanográfico 2.ª; Operador de posto de dados 2.ª e Operador de computador de 2.ª (inf.); Oficial relojoeiro de 1.ª (reloj.); Prospector de vendas; Dactilógrafo; empregado de agência funerária de 1.ª	1 040,00 €	935,00 €	950,00 €	985,00 €	1 040,00 €

VI	Operador fiscal de caixa e Operador fiscal de marcação (com.); Primeiro-escriturário; Caixa (esc.); Estenodactilografo em línguas estrangeiras e Ajudante de guarda-livros (esc.); Desenhador e medidor-orçamentista com mais de 6 anos (t. des.); Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª; Perfurador-verificador de 1.ª; Operador mecanográfico de 1.ª; Operador de posto de dados de 1.ª; Operador de computador de 1.ª; Operador de informática de 2.ª; Preparador informático de dados de 2.ª e Programador de informática estagiário. (inf.); Decorador.	1 050,00 €	945,00 €	960,00 €	995,00 €	1 050,00 €
VII	Caixeiro-chefe de secção; Operador-encarregado (super.); Encarregado de armazém (com.); Correspondente em línguas estrangeiras (esc.); Encarregado (elect.); Motorista de pesados (rod.); Encarregado de metalúrgicos (met); Mestre (cost.); Encarregado de secção (c. civil); Encarregado de secção (marc.); Chefe de *snack* e Encarregado de hotelaria; Comprador.	1 070,00 €	965,00 €	980,00 €	1015,00 €	1 070,00 €
VIII	Caixeiro-encarregado; Encarregado de loja (super.); Encarregado de agência funerária Encarregado de caixa; (super.); Encarregado de portaria (super.); Inspector de vendas (com); Chefe de secção (esc.); Guarda-livros (esc.); Encarregado geral (c. civil); Encarregado geral (marc.); Desenhador-projectista e medidor-orçamentista-coordenador (t. des.); Operador de informática de 1.ª e Preparador informático de dados de 1.ª (inf.)	1 150,00 €	1 045,00 €	1 060,00 €	1 095,00 €	1 150,00 €
IX	Chefe de vendas; Chefe de compras; Encarregado geral (com.); Chefe de serviços; Chefe de contabilidade; Tesoureiro (esc.); Analista de informática; Programador de informática e monitor de informática (inf.)	1 245,00 €	1 140,00 €	1 155,00 €	1 190,00 €	1 245,00 €
X	Gerente comercial (com.); Chefe de escritório (esc.)	1 330,00 €	1 225,00 €	1 240,00 €	1 275,00 €	1 330,00 €

ANEXO IV

Enquadramento e pressupostos

Regulamento de Aplicação do CEL - Certificação de Enquadramento Laboral

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente regulamento estabelece o regime de aplicação do CEL - Certificado de Enquadramento Laboral, nomeadamente o referente à classificação e atribuição de tabela salarial aplicáveis às entidades patronais.

Artigo 2.º

Certificação

A aplicação do CCT, nomeadamente das tabelas salariais, implica a atribuição de escalões em função de determinadas características das entidades patronais, tendo por base o critério da diferenciação positiva. Para que essa atribuição seja efetivada, será necessária a emissão de um documento, designado por CEL - Certificado de Enquadramento Laboral.

Artigo 3.º

Classificação da entidade patronal

O critério de diferenciação positiva, mencionado no artigo 2.º deste anexo, tem por base a classificação da entidade patronal, feita pela associação patronal signatária, baseada nos critérios adotados pelo Código do Trabalho expresso no seu artigo 100, mas com as alterações necessárias e suficientes que sejam mais compatíveis com a realidade do setor, a saber:

a) Micro-empresa (0) - Entidades patronais até 10 trabalhadores; e volume de negócios inferior a 2 000 000,00 € (dois milhões de euros) ou balanço total de igual valor;

b) Pequena empresa (I) - Entidades patronais com mais de 10 trabalhadores, inclusive, e menos de 20 trabalhadores; e volume de negócios igual ou superior a 2 000 000,00 € (dois milhões de euros) e inferior a 10 000 000,00 € (dez milhões de euros) ou balanço total de igual valor; inclui-se neste critério a microempresa até 10 trabalhadores, mas cujo volume de negócios seja igual ou superior a 2 000 000,00 € (dois milhões de euros);

c) Média empresa (II) - Entidades patronais com mais de 50 trabalhadores, inclusive, e menos de 250 trabalhadores; e volume de negócios igual ou superior a 10 000 000,00 € (dez milhões de euros) e inferior a 50 000 000,00 € (cinquenta milhões euros) ou balanço total igual ou superior a 10 000 000 € (dez milhões de euros) e inferior a 43 000 000,00 € (quarenta e três milhões de euros); inclui-se neste critério a pequena empresa com mais de 20 trabalhadores mas cujo volume de negócios seja igual ou superior a 10 000 000,00 € (dez milhões de euros);

d) Grande empresa (III) - Entidades patronais com mais de 250 trabalhadores, inclusive; e volume de negócios igual ou superior a 50 000 000,00 € (cinquenta milhões de euros) ou balanço total igual ou superior a 43 000 000,00 € (quarenta e três milhões de euros);

e) Estes dados são sempre referentes a 31 de dezembro do ano transato, isto é, e a título de exemplo, para que se possa emitir um CEL - Certificado de Enquadramento Laboral para o ano de 2025 devemos considerar as informações referentes a 31 de dezembro de 2024.

Artigo 4.º

Aplicação das tabelas salariais

1- Os vencimentos dos trabalhadores das entidades patronais abrangidas pelo presente acordo passam a ser feitos nos termos das tabelas anexas, que têm em consideração uma componente de remuneração fixa e uma componente de remuneração variável, em função do tipo de enquadramento da empresa, conforme o exposto no artigo 3.º do presente anexo.

2- A tabela 0 será considerada como a componente de remuneração fixa. As restantes tabelas, designadas por I, II, e III, corresponderão à componente de remuneração variável.

3- As tabelas I, II, III e IV são aplicadas, enquanto componente de remuneração variável, em função do respetivo enquadramento da entidade patronal, ou seja, em função da classificação da entidade patronal, conforme o exposto no artigo 3.º do presente anexo. A correspondência de tabelas processar-se-á da seguinte forma:

a) Tabela 0 - Micro empresa

b) Tabela 0 + tabela I - Pequena empresa;

c) Tabela 0 + tabela II - Média empresa;

d) Tabela 0 + tabela III - Grande empresa.

4- O valor total da remuneração corresponderá à soma da tabela 0 com a respetiva tabela aplicável, conforme o referido no ponto anterior, acrescida das demais formas de remuneração acordadas entre a entidade patronal e o trabalhador, como o subsídio de almoço e diuturnidades exceto no caso das microempresas tipo a em que só se aplica a tabela 0.

5- Sempre que não se verifiquem cumulativamente os critérios identificativos da classificação das empresas constantes no artigo 1.º aplica-se automaticamente a tabela 0 + tabela III.

6- Estes artigos são aplicáveis a todas as empresas abrangidas pelo presente CCT, nomeadamente através dos CAE - Código de Atividade Económica nele apresentado, e independentemente da sua forma jurídica.

7- Este enquadramento é apenas válido para o ano civil a que corresponda a tabela salarial, sendo atualizado anualmente, em função dos critérios expostos neste anexo.

Artigo 5.º

Validade

O CEL terá a validade de 1 ano, coincidindo com o ano civil.

Artigo 6.º

Aplicação

1- O CEL após a sua emissão, comprovará o enquadramento da empresa para efeito de aplicação da tabela salarial, conforme o disposto.

2- A não emissão do CEL resultará na aplicação automática da tabela sem CEL, referente à componente de remuneração variável, uma vez que não haverá forma de comprovar a situação da empresa, conforme o disposto neste anexo.

Disposição transitória

No ano de 2025, aplicação das tabelas far-se-á em função do número de trabalhadores da empresa.

Setúbal, 23 de junho de 2025.

Pela Associação do Comércio, Indústria, Serviços e Turismo do Distrito de Setúbal:

Isaú Alves Fialho da Maia, na qualidade de mandatário.
Paulo Filipe da Silva Torres, na qualidade de mandatário.

Pela Associação de Comércio, Indústria e Serviços do Barreiro e Moita - ACISBM:

Sérgio Miguel Candeias Marques, na qualidade de presidente.
Maria Filomena Venâncio Carias Nunes, na qualidade de vice presidente.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.
Inês Marta Maia Rocha, na qualidade de mandatária.

Pelo STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal:

Ana Lúcia Pereira Cruz, na qualidade de mandatária.
Inês Marta Maia Rocha, na qualidade de mandatária.

Depositado a 4 de agosto de 2025, a fl. 113 do livro n.º 13, com o n.º 228/2025, 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 RIGHTSQUARE, SGPS, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Alteração salarial e outras

Entre a RIGHTSQUARE, SGPS, SA e outra e o Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários, abaixo signatários e outorgantes do acordo coletivo de trabalho, cuja última publicação consta do *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2024, foi acordado alterar os anexos II, III e V, do referido Acordo, mantendo-se em vigor tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- *(Igual.)*
2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca 40 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.
3- *(Igual.)*
4- *(Igual.)*

ANEXO II

Tabela salarial

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 21.ª, número 2):
a) Grupos A e B - 995,90 €, a partir de 1 de janeiro de 2025;
b) Grupo C - A correspondente à retribuição mínima mensal garantida.
2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 21.ª, número 3):

Nível	Retribuição de base (euros)
	Ano de 2025
18	3 156,72 €
17	2 854,36 €
16	2 655,60 €
15	2 446,51 €
14	2 238,23 €
13	2 031,37 €
12	1 864,76 €
11	1 717,74 €
10	1 536,41 €
9	1 413,00 €

8	1 280,05 €
7	1 184,57 €
6	1 125,49 €
5	995,90 €
4	870,00 €
3	870,00 €
2	870,00 €
1	870,00 €

ANEXO II

Cláusulas de expressão pecuniária

2025

Cláusula	Designação	Valor
76.ª, número 2, *b)*	Valor por km em viatura própria	0,63 €
62.ª, número 3 e 4	Subsídio mensal a trabalhador-estudante	24,23 €
73.ª	Diuturnidades	48,54 €
74.ª, número 1	Acréscimo a título de falhas	160,33 €
76.ª, número 1	Subsídio de refeição	11,69 €
76.ª, número 5	Seguro de acidentes pessoais	177 420,00 €
81.ª, número 2	Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho	177 420,00 €
108.ª	Subsídio de apoio à natalidade	910,19 €
106.ª, número 1	Subsídio infantil	33,36 €
107.ª, número 1	Subsídio trimestral de estudo:	
	a) 1.º ciclo do ensino básico	33,36 €
	b) 2.º ciclo do ensino básico	47,21 €
	c) 3.º ciclo do ensino básico	58,66 €
	d) Ensino secundário	71,24 €
	e) Ensino superior	81,62 €

ANEXO III

Ajudas de custo

2025

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	59,24 €	38,50 €	17,81 €
	Parcial	29,62 €	8,94 €	0,00 €
Em território nacional e sem que implique dormida fora casa	Total	36,12 €	18,65 €	0,00 €
	Parcial	18,65 €	0,00 €	0,00 €
No estrangeiro	Total	142,62 €	89,09 €	35,70 €
	Parcial	71,30 €	17,82 €	0,00 €

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	2 716,62 €	1 622,10 €
17	2 451,45 €	1 463,77 €
16	2 263,28 €	1 373,48 €
15	2 087,39 €	1 246,38 €
14	1 912,60 €	1 142,03 €
13	1 747,95 €	1 043,72 €
12	1 620,58 €	967,67 €
11	1 507,59 €	900,20 €
10	1 365,02 €	870,00 €
9	1 259,24 €	870,00 €
8	1 140,66 €	870,00 €
7	1 058,81 €	870,00 €
6	1 008,73 €	870,00 €
5	903,86 €	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			
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

Lisboa, 22 de maio de 2025.

Pela RIGHTSQUARE, SGPS, SA:

Pedro Coelho, presidente do conselho de administração.
Luisa Bordado, vogal do conselho de administração.

Pela Square Asset Management - Sociedade Gestora de Organismos de Investimento Coletivo, SA:

Pedro Coelho, presidente do conselho de administração.
Patrícia de Almeida e Vasconcellos, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos, presidente da direção.
João Tiago Maia Barros Silva Teixeira, diretor.

Depositado a 4 de agosto de 2025, a fl. 112 do livro n.º 13, com o n.º 221/2025, 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da e a Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC) - Alteração salarial e outras

Primeira revisão parcial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 34, de 15 de setembro de 2024, com uma retificação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- *(Redação igual.)*
2- *(Redação igual.)*
3- O presente AE abrangerá 122 trabalhadores, os quais se integram nas categorias profissionais constante do anexo I.
(...)

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

(...)

Cláusula 21.ª

Tempo de intervalo

1- Para todos os trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma (1) hora e não superior a duas (2) horas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco (5) horas de trabalho consecutivas.
2- *(Redação igual.)*
3- *(Redação igual.)*
4- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete (7) horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta, por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.
(...)

CAPÍTULO IX

Retribuição

(...)

Cláusula 47.ª

Antiguidade

1- Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferirão por cada ano de antiguidade uma anuidade - cumulativas entre si - até ao limite de 19 anuidades, que farão parte integrante da retribuição, com efeitos à data de entrada em vigor do presente AE, a saber:

– Valor unitário: 9,48 €.

2- *(Redação igual.)*

(...)

Cláusula 51.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias, em cada ano civil, ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de 5 dias úteis consecutivos.

Caso esse período mínimo coincida com o mês de janeiro, o subsídio de férias será pago no processamento desse mesmo mês.

4- *(Redação igual.)*

(...)

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 57.ª

Subsídio de alimentação

1- A CARRISTUR atribuirá um subsídio de refeição no valor de 11,30 euros por cada dia em que haja prestação de trabalho, no período de janeiro a junho de 2025, fixando-se este subsídio em 11,70 euros, a partir de mês de julho de 2025.

2- *(Redação igual.)*

(...)

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

(...)

Cláusula 76.ª

Outras disposições gerais

Com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2025, a retribuição base de todas as categorias profissionais e respetivos níveis, são atualizados, com acréscimos de 70,00 €.

ANEXO II

Quadro remuneratório I - Geral

CARREIRA		Níveis de Remuneração							Tempos de Permanência (anos) para Progressão						
		0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
Técnico Superior	Quadro Técnico	1 520,00 €	1 679,00 €	1 857,00 €	2 058,00 €	2 284,00 €	2 590,00 €	2 950,00 €	2 anos / Av.	3 anos / Av.	5 anos / Av.	8 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
Técnico Especialista	Especialista	1 370,00 €	1 446,00 €	1 526,00 €	1 612,00 €	1 704,00 €	1 803,00 €	1 907,00 €	2 anos / Av.	3 anos / Av.	5 anos / Av.	8 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
	Coordenador	1 370,00 €	1 446,00 €	1 526,00 €	1 612,00 €	1 704,00 €	1 803,00 €	1 907,00 €	2 anos / Av.	2 anos / Av.	4 anos / Av.	4 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
Técnico Intermédio	Inspetor e Instrutor	1 300,00 €	1 355,00 €	1 414,00 €	1 478,00 €	1 545,00 €	1 617,00 €	1 693,00 €	2 anos / Av.	2 anos / Av.	4 anos / Av.	4 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
Condução	Condutor *	1 136,37 €	1 161,90 €	1 187,42 €	1 212,96 €	1 238,48 €	/	/	1 ano (Av. Posit) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos / Av.	Av.	/	/
	Técnico Condução e Tráfego *	/	/	/	/	/	1 264,00 €	1 295,91 €	/	/	/	/	_	Escolha - Densidade 15% do total	Escolha - Densidade 10%
Comercial	Promotor de Vendas	925,00 €	945,00 €	965,00 €	985,00 €	1 005,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/		/
	Técnico Comercial * *	1 150,00 €	1 250,00 €	1 350,00 €	1 430,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	/	/	/	/
Administrativo	Assistente Administrativo	970,00 €	1 005,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/	/
	Técnico Administrativo	/	1 005,00 €	1 056,00 €	1 110,00 €	1 170,00 €	1 230,00 €	1 300,00 €	/	3 anos / Av.	5 anos / Av.	8 anos / Av.	_	Escolha	Escolha

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego

Escalões de Vencimento		Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14
Condutor	A-0	1 136,37 €	1 136,77 €	1 137,17 €	1 137,57 €	1 137,97 €	1 138,37 €	1 138,77 €	1 139,17 €	1 139,57 €	1 139,97 €	1 140,37 €	1 141,17 €	1 141,97 €	1 142,77 €	1 143,57 €
	A-1	1 161,90 €	1 162,30 €	1 162,70 €	1 163,10 €	1 163,50 €	1 163,90 €	1 164,30 €	1 164,70 €	1 165,10 €	1 165,50 €	1 165,90 €	1 166,70 €	1 167,50 €	1 168,30 €	1 169,10 €
	A-2	1 187,42 €	1 187,82 €	1 188,22 €	1 188,62 €	1 189,02 €	1 189,42 €	1 189,82 €	1 190,22 €	1 190,62 €	1 191,02 €	1 191,42 €	1 192,22 €	1 193,02 €	1 193,82 €	1 194,62 €
	A-3	1 212,96 €	1 213,36 €	1 213,76 €	1 214,16 €	1 214,56 €	1 214,96 €	1 215,36 €	1 215,76 €	1 216,16 €	1 216,56 €	1 216,96 €	1 217,76 €	1 218,56 €	1 219,36 €	1 220,16 €
	A-4	1 238,48 €	1 238,88 €	1 239,28 €	1 239,68 €	1 240,08 €	1 240,48 €	1 240,88 €	1 241,28 €	1 241,68 €	1 242,08 €	1 242,48 €	1 243,28 €	1 244,08 €	1 244,88 €	1 245,68 €
Técnico Condução Tráfego	A-5	1 264,00 €	1 264,40 €	1 264,80 €	1 265,20 €	1 265,60 €	1 266,00 €	1 266,40 €	1 266,80 €	1 267,20 €	1 267,60 €	1 268,00 €	1 268,80 €	1 269,60 €	1 270,40 €	1 271,20 €
	A-6	1 295,91 €	1 296,31 €	1 296,71 €	1 297,11 €	1 297,51 €	1 297,91 €	1 298,31 €	1 298,71 €	1 299,11 €	1 299,51 €	1 299,91 €	1 300,71 €	1 301,51 €	1 302,31 €	1 303,11 €

Lisboa, 20 de junho de 2025.

Pela CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade de gerente.
Maria de Albuquerque Rodrigues da Silva Lopes Duarte, na qualidade de gerente.
Francisco Xavier Montargil Aires de Sousa, na qualidade de gerente.

Pela Associação Sindical dos Trabalhadores da Carris e Participadas, (ASPTC):

Tiago Alexandre Farinha Paiva, na qualidade de dirigente.
Carlos Alberto do Nascimento Ildefonso, na qualidade de dirigente.

Depositado a 4 de agosto de 2025, a fl. 112 do livro n.º 13, com o n.º 224/2025, 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração salarial e outras

Primeira revisão parcial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- *(Redação igual.)*
2- *(Redação igual.)*
3- O presente AE abrangerá 122 trabalhadores, os quais se integram nas categorias profissionais constante do anexo I.
(...)

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

(...)

Cláusula 21.ª

Tempo de intervalo

1- Para todos os trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma (1) hora e não superior a duas (2) horas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco (5) horas de trabalho consecutivas.
2- *(Redação igual.)*
3- *(Redação igual.)*
4- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete (7) horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta, por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.
(...)

CAPÍTULO IX

Retribuição

(...)

Cláusula 47.ª

Antiguidade

1- Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferirão por cada ano de antiguidade uma anuidade - cumulativas entre si - até ao limite de 19 anuidades, que farão parte integrante da retribuição, com efeitos à data de entrada em vigor do presente AE, a saber:

– Valor unitário: 9,48 €.

2- *(Redação igual.)*

(...)

Cláusula 51.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias, em cada ano civil, ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de 5 dias úteis consecutivos.

Caso esse período mínimo coincida com o mês de janeiro, o subsídio de férias será pago no processamento desse mesmo mês.

4- *(Redação igual.)*

(...)

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 57.ª

Subsídio de alimentação

1- A CARRISTUR atribuirá um subsídio de refeição no valor de 11,30 euros por cada dia em que haja prestação de trabalho, no período de janeiro a junho de 2025, fixando-se este subsídio em 11,70 euros, a partir de mês de julho de 2025.

2- *(Redação igual.)*

(...)

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

(...)

Cláusula 76.ª

Outras disposições gerais

Com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2025, a retribuição base de todas as categorias profissionais e respetivos níveis, são atualizados, com acréscimos de 70,00 €.

ANEXO II

Quadro remuneratório I - Geral

CARREIRA		Níveis de Remuneração							Tempos de Permanência (anos) para Progressão						
		0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
Técnico Superior	Quadro Técnico	1 520,00 €	1 679,00 €	1 857,00 €	2 058,00 €	2 284,00 €	2 590,00 €	2 950,00 €	2 anos / Av.	3 anos / Av.	5 anos / Av.	8 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
Técnico Especialista	Especialista	1 370,00 €	1 446,00 €	1 526,00 €	1 612,00 €	1 704,00 €	1 803,00 €	1 907,00 €	2 anos / Av.	3 anos / Av.	5 anos / Av.	8 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
	Coordenador	1 370,00 €	1 446,00 €	1 526,00 €	1 612,00 €	1 704,00 €	1 803,00 €	1 907,00 €	2 anos / Av.	2 anos / Av.	4 anos / Av.	4 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
Técnico Intermédio	Inspetor e Instrutor	1 300,00 €	1 355,00 €	1 414,00 €	1 478,00 €	1 545,00 €	1 617,00 €	1 693,00 €	2 anos / Av.	2 anos / Av.	4 anos / Av.	4 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
Condução	Condutor *	1 136,37 €	1 161,90 €	1 187,42 €	1 212,96 €	1 238,48 €	/	/	1 ano (Av. Posit) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos / Av.	Av.	/	/
	Técnico Condução e Tráfego *	/	/	/	/	/	1 264,00 €	1 295,91 €	/	/	/	/	_	Escolha - Densidade 15% do total	Escolha - Densidade 10%
Comercial	Promotor de Vendas	925,00 €	945,00 €	965,00 €	985,00 €	1 005,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/		/
	Técnico Comercial * *	1 150,00 €	1 250,00 €	1 350,00 €	1 430,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	/	/	/	/
Administrativo	Assistente Administrativo	970,00 €	1 005,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/	/
	Técnico Administrativo	/	1 005,00 €	1 056,00 €	1 110,00 €	1 170,00 €	1 230,00 €	1 300,00 €	/	3 anos / Av.	5 anos / Av.	8 anos / Av.	_	Escolha	Escolha

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego

Escalões de Vencimento		Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14
Condutor	A-0	1 136,37 €	1 136,77 €	1 137,17 €	1 137,57 €	1 137,97 €	1 138,37 €	1 138,77 €	1 139,17 €	1 139,57 €	1 139,97 €	1 140,37 €	1 141,17 €	1 141,97 €	1 142,77 €	1 143,57 €
	A-1	1 161,90 €	1 162,30 €	1 162,70 €	1 163,10 €	1 163,50 €	1 163,90 €	1 164,30 €	1 164,70 €	1 165,10 €	1 165,50 €	1 165,90 €	1 166,70 €	1 167,50 €	1 168,30 €	1 169,10 €
	A-2	1 187,42 €	1 187,82 €	1 188,22 €	1 188,62 €	1 189,02 €	1 189,42 €	1 189,82 €	1 190,22 €	1 190,62 €	1 191,02 €	1 191,42 €	1 192,22 €	1 193,02 €	1 193,82 €	1 194,62 €
	A-3	1 212,96 €	1 213,36 €	1 213,76 €	1 214,16 €	1 214,56 €	1 214,96 €	1 215,36 €	1 215,76 €	1 216,16 €	1 216,56 €	1 216,96 €	1 217,76 €	1 218,56 €	1 219,36 €	1 220,16 €
	A-4	1 238,48 €	1 238,88 €	1 239,28 €	1 239,68 €	1 240,08 €	1 240,48 €	1 240,88 €	1 241,28 €	1 241,68 €	1 242,08 €	1 242,48 €	1 243,28 €	1 244,08 €	1 244,88 €	1 245,68 €
Técnico Condução Tráfego	A-5	1 264,00 €	1 264,40 €	1 264,80 €	1 265,20 €	1 265,60 €	1 266,00 €	1 266,40 €	1 266,80 €	1 267,20 €	1 267,60 €	1 268,00 €	1 268,80 €	1 269,60 €	1 270,40 €	1 271,20 €
	A-6	1 295,91 €	1 296,31 €	1 296,71 €	1 297,11 €	1 297,51 €	1 297,91 €	1 298,31 €	1 298,71 €	1 299,11 €	1 299,51 €	1 299,91 €	1 300,71 €	1 301,51 €	1 302,31 €	1 303,11 €

Lisboa, 20 de junho de 2025.

Pela CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade de gerente.
Maria de Albuquerque Rodrigues da Silva Lopes Duarte, na qualidade de gerente.
Francisco Xavier Montargil Aires de Sousa, na qualidade de gerente.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Gonçalo Nuno Santos Fonseca, na qualidade de mandatário.
Gustavo Miguel Sousa Ventura Baldrico, na qualidade de mandatário.

Declaração

A 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 a 4 de agosto de 2025, a fl. 113 do livro n.º 13, com o n.º 225/2025, 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras

Primeira revisão parcial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 34, de 15 de setembro de 2024, com uma retificação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- *(Redação igual.)*
2- *(Redação igual.)*
3- O presente AE abrangerá 122 trabalhadores, os quais se integram nas categorias profissionais constante do anexo I.
(...)

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

(...)

Cláusula 21.ª

Tempo de intervalo

1- Para todos os trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma (1) hora e não superior a duas (2) horas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco (5) horas de trabalho consecutivas.
2- *(Redação igual.)*
3- *(Redação igual.)*
4- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete (7) horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta, por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.
(...)

CAPÍTULO IX

Retribuição

(...)

Cláusula 47.ª

Antiguidade

1- Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferirão por cada ano de antiguidade uma anuidade - cumulativas entre si - até ao limite de 19 anuidades, que farão parte integrante da retribuição, com efeitos à data de entrada em vigor do presente AE, a saber:

– Valor unitário: 9,48 €.

2- *(Redação igual.)*

(...)

Cláusula 51.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias, em cada ano civil, ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de 5 dias úteis consecutivos.

Caso esse período mínimo coincida com o mês de janeiro, o subsídio de férias será pago no processamento desse mesmo mês.

4- *(Redação igual.)*

(...)

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 57.ª

Subsídio de alimentação

1- A CARRISTUR atribuirá um subsídio de refeição no valor de 11,30 euros por cada dia em que haja prestação de trabalho, no período de janeiro a junho de 2025, fixando-se este subsídio em 11,70 euros, a partir de mês de julho de 2025.

2- *(Redação igual.)*

(...)

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

(...)

Cláusula 76.ª

Outras disposições gerais

Com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2025, a retribuição base de todas as categorias profissionais e respetivos níveis, são atualizados, com acréscimos de 70,00 €.

ANEXO II

Quadro remuneratório I - Geral

CARREIRA		Níveis de Remuneração							Tempos de Permanência (anos) para Progressão						
		0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
Técnico Superior	Quadro Técnico	1 520,00 €	1 679,00 €	1 857,00 €	2 058,00 €	2 284,00 €	2 590,00 €	2 950,00 €	2 anos / Av.	3 anos / Av.	5 anos / Av.	8 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
Técnico Especialista	Especialista	1 370,00 €	1 446,00 €	1 526,00 €	1 612,00 €	1 704,00 €	1 803,00 €	1 907,00 €	2 anos / Av.	3 anos / Av.	5 anos / Av.	8 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
	Coordenador	1 370,00 €	1 446,00 €	1 526,00 €	1 612,00 €	1 704,00 €	1 803,00 €	1 907,00 €	2 anos / Av.	2 anos / Av.	4 anos / Av.	4 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
Técnico Intermédio	Inspetor e Instrutor	1 300,00 €	1 355,00 €	1 414,00 €	1 478,00 €	1 545,00 €	1 617,00 €	1 693,00 €	2 anos / Av.	2 anos / Av.	4 anos / Av.	4 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
Condução	Condutor *	1 136,37 €	1 161,90 €	1 187,42 €	1 212,96 €	1 238,48 €	/	/	1 ano (Av. Posit) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos / Av.	Av.	/	/
	Técnico Condução e Tráfego *	/	/	/	/	/	1 264,00 €	1 295,91 €	/	/	/	/	_	Escolha - Densidade 15% do total	Escolha - Densidade 10%
Comercial	Promotor de Vendas	925,00 €	945,00 €	965,00 €	985,00 €	1 005,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/		/
	Técnico Comercial * *	1 150,00 €	1 250,00 €	1 350,00 €	1 430,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	/	/	/	/
Administrativo	Assistente Administrativo	970,00 €	1 005,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/	/
	Técnico Administrativo	/	1 005,00 €	1 056,00 €	1 110,00 €	1 170,00 €	1 230,00 €	1 300,00 €	/	3 anos / Av.	5 anos / Av.	8 anos / Av.	_	Escolha	Escolha

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego

Escalões de Vencimento		Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14
Condutor	A-0	1 136,37 €	1 136,77 €	1 137,17 €	1 137,57 €	1 137,97 €	1 138,37 €	1 138,77 €	1 139,17 €	1 139,57 €	1 139,97 €	1 140,37 €	1 141,17 €	1 141,97 €	1 142,77 €	1 143,57 €
	A-1	1 161,90 €	1 162,30 €	1 162,70 €	1 163,10 €	1 163,50 €	1 163,90 €	1 164,30 €	1 164,70 €	1 165,10 €	1 165,50 €	1 165,90 €	1 166,70 €	1 167,50 €	1 168,30 €	1 169,10 €
	A-2	1 187,42 €	1 187,82 €	1 188,22 €	1 188,62 €	1 189,02 €	1 189,42 €	1 189,82 €	1 190,22 €	1 190,62 €	1 191,02 €	1 191,42 €	1 192,22 €	1 193,02 €	1 193,82 €	1 194,62 €
	A-3	1 212,96 €	1 213,36 €	1 213,76 €	1 214,16 €	1 214,56 €	1 214,96 €	1 215,36 €	1 215,76 €	1 216,16 €	1 216,56 €	1 216,96 €	1 217,76 €	1 218,56 €	1 219,36 €	1 220,16 €
	A-4	1 238,48 €	1 238,88 €	1 239,28 €	1 239,68 €	1 240,08 €	1 240,48 €	1 240,88 €	1 241,28 €	1 241,68 €	1 242,08 €	1 242,48 €	1 243,28 €	1 244,08 €	1 244,88 €	1 245,68 €
Técnico Condução Tráfego	A-5	1 264,00 €	1 264,40 €	1 264,80 €	1 265,20 €	1 265,60 €	1 266,00 €	1 266,40 €	1 266,80 €	1 267,20 €	1 267,60 €	1 268,00 €	1 268,80 €	1 269,60 €	1 270,40 €	1 271,20 €
	A-6	1 295,91 €	1 296,31 €	1 296,71 €	1 297,11 €	1 297,51 €	1 297,91 €	1 298,31 €	1 298,71 €	1 299,11 €	1 299,51 €	1 299,91 €	1 300,71 €	1 301,51 €	1 302,31 €	1 303,11 €

Lisboa, 20 de junho de 2025.

Pela CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade de gerente.
Maria de Albuquerque Rodrigues da Silva Lopes Duarte, na qualidade de gerente.
Francisco Xavier Montargil Aires de Sousa, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Francisco Jorge Santos Oliveira, na qualidade de membro da direção.
Samuel Afonso Fernandes Costa, na qualidade de membro da direção.

Depositado a 4 de agosto de 2025, a fl. 113 do livro n.º 13, com o n.º 226/2025, 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Alteração salarial e outras

Primeira revisão parcial ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 34, de 15 de setembro de 2024, com uma retificação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- *(Redação igual.)*
2- *(Redação igual.)*
3- O presente AE abrangerá 122 trabalhadores, os quais se integram nas categorias profissionais constante do anexo I.
(...)

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

(...)

Cláusula 21.ª

Tempo de intervalo

1- Para todos os trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma (1) hora e não superior a duas (2) horas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco (5) horas de trabalho consecutivas.
2- *(Redação igual.)*
3- *(Redação igual.)*
4- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete (7) horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta, por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.
(...)

CAPÍTULO IX

Retribuição

(...)

Cláusula 47.ª

Antiguidade

1- Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferirão por cada ano de antiguidade uma anuidade - cumulativas entre si - até ao limite de 19 anuidades, que farão parte integrante da retribuição, com efeitos à data de entrada em vigor do presente AE, a saber:

- Valor unitário: 9,48 €.

2- *(Redação igual.)*

(...)

Cláusula 51.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias, em cada ano civil, ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de 5 dias úteis consecutivos.

Caso esse período mínimo coincida com o mês de janeiro, o subsídio de férias será pago no processamento desse mesmo mês.

4- *(Redação igual.)*

(...)

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 57.ª

Subsídio de alimentação

1- A CARRISTUR atribuirá um subsídio de refeição no valor de 11,30 euros por cada dia em que haja prestação de trabalho, no período de janeiro a junho de 2025, fixando-se este subsídio em 11,70 euros, a partir de mês de julho de 2025.

2- *(Redação igual.)*

(...)

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

(...)

Cláusula 76.ª

Outras disposições gerais

Com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2025, a retribuição base de todas as categorias profissionais e respetivos níveis, são atualizados, com acréscimos de 70,00 €.

ANEXO II

Quadro remuneratório I - Geral

CARREIRA		Níveis de Remuneração							Tempos de Permanência (anos) para Progressão						
		0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
Técnico Superior	Quadro Técnico	1 520,00 €	1 679,00 €	1 857,00 €	2 058,00 €	2 284,00 €	2 590,00 €	2 950,00 €	2 anos / Av.	3 anos / Av.	5 anos / Av.	8 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
Técnico Especialista	Especialista	1 370,00 €	1 446,00 €	1 526,00 €	1 612,00 €	1 704,00 €	1 803,00 €	1 907,00 €	2 anos / Av.	3 anos / Av.	5 anos / Av.	8 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
	Coordenador	1 370,00 €	1 446,00 €	1 526,00 €	1 612,00 €	1 704,00 €	1 803,00 €	1 907,00 €	2 anos / Av.	2 anos / Av.	4 anos / Av.	4 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
Técnico Intermédio	Inspetor e Instrutor	1 300,00 €	1 355,00 €	1 414,00 €	1 478,00 €	1 545,00 €	1 617,00 €	1 693,00 €	2 anos / Av.	2 anos / Av.	4 anos / Av.	4 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
Condução	Condutor *	1 136,37 €	1 161,90 €	1 187,42 €	1 212,96 €	1 238,48 €	/	/	1 ano (Av. Posit) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos / Av.	Av.	/	/
	Técnico Condução e Tráfego *	/	/	/	/	/	1 264,00 €	1 295,91 €	/	/	/	/	_	Escolha - Densidade 15% do total	Escolha - Densidade 10%
Comercial	Promotor de Vendas	925,00 €	945,00 €	965,00 €	985,00 €	1 005,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/		/
	Técnico Comercial * *	1 150,00 €	1 250,00 €	1 350,00 €	1 430,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	/	/	/	/
Administrativo	Assistente Administrativo	970,00 €	1 005,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/	/
	Técnico Administrativo	/	1 005,00 €	1 056,00 €	1 110,00 €	1 170,00 €	1 230,00 €	1 300,00 €	/	3 anos / Av.	5 anos / Av.	8 anos / Av.	_	Escolha	Escolha

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego

Escalões de Vencimento		Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14
Condutor	A-0	1 136,37 €	1 136,77 €	1 137,17 €	1 137,57 €	1 137,97 €	1 138,37 €	1 138,77 €	1 139,17 €	1 139,57 €	1 139,97 €	1 140,37 €	1 141,17 €	1 141,97 €	1 142,77 €	1 143,57 €
	A-1	1 161,90 €	1 162,30 €	1 162,70 €	1 163,10 €	1 163,50 €	1 163,90 €	1 164,30 €	1 164,70 €	1 165,10 €	1 165,50 €	1 165,90 €	1 166,70 €	1 167,50 €	1 168,30 €	1 169,10 €
	A-2	1 187,42 €	1 187,82 €	1 188,22 €	1 188,62 €	1 189,02 €	1 189,42 €	1 189,82 €	1 190,22 €	1 190,62 €	1 191,02 €	1 191,42 €	1 192,22 €	1 193,02 €	1 193,82 €	1 194,62 €
	A-3	1 212,96 €	1 213,36 €	1 213,76 €	1 214,16 €	1 214,56 €	1 214,96 €	1 215,36 €	1 215,76 €	1 216,16 €	1 216,56 €	1 216,96 €	1 217,76 €	1 218,56 €	1 219,36 €	1 220,16 €
	A-4	1 238,48 €	1 238,88 €	1 239,28 €	1 239,68 €	1 240,08 €	1 240,48 €	1 240,88 €	1 241,28 €	1 241,68 €	1 242,08 €	1 242,48 €	1 243,28 €	1 244,08 €	1 244,88 €	1 245,68 €
Técnico Condução Tráfego	A-5	1 264,00 €	1 264,40 €	1 264,80 €	1 265,20 €	1 265,60 €	1 266,00 €	1 266,40 €	1 266,80 €	1 267,20 €	1 267,60 €	1 268,00 €	1 268,80 €	1 269,60 €	1 270,40 €	1 271,20 €
	A-6	1 295,91 €	1 296,31 €	1 296,71 €	1 297,11 €	1 297,51 €	1 297,91 €	1 298,31 €	1 298,71 €	1 299,11 €	1 299,51 €	1 299,91 €	1 300,71 €	1 301,51 €	1 302,31 €	1 303,11 €

Lisboa, 20 de junho de 2025.

Pela CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.da:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade de gerente.
Maria de Albuquerque Rodrigues da Silva Lopes Duarte, na qualidade de gerente.
Francisco Xavier Montargil Aires de Sousa, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores:

Manuel Jorge Mendes de Oliveira, na qualidade de vice-presidente.
Edgar Carvalho Rocha, na qualidade de vogal de direção.

Depositado a 4 de agosto de 2025, a fl. 113 do livro n.º 13, com o n.º 227/2025, 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 CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ - Deliberação da comissão paritária

Na 3.ª reunião da comissão paritária AE CP/SMAQ, constituída nos termos do disposto na 77.ª do acordo de empresa entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Maquinistas Portugueses - SMAQ -, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 27, de 22 de julho de 2022, (1.ª revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2023), realizada no dia 15 de outubro de 2024 na sede da CP, sita na Calçada do Duque, n.º 20, em Lisboa, estiveram presentes como representantes da CP: Ana Pincho, Carlos Campos e Francisco Gonçalves, e como representantes do SMAQ: António Domingues, António Alves e Luís Custódio e foi deliberado, por unanimidade, a interpretação da cláusula 58.ª do AE CP/SMAQ, no que respeita à sua aplicabilidade, já que foi esse o sentido do que foi negociado em 2020 e que reflete, no essencial, a prática antecedente:

«A cláusula 58.ª deve ser interpretada no sentido de o subsídio de férias suplementar ser independente do vencimento das férias anuais, tratando-se antes de uma compensação pelo não gozo das dispensas trimestrais, quando o trabalhador reúne as condições para o respetivo gozo. O pagamento do referido subsídio só é afetado pelo gozo das dispensas trimestrais.»

A ata foi aprovada e assinada pelos representantes das partes presentes na reunião.

Os representantes da CP - Comboios de Portugal, EPE:

Ana Pincho.
Carlos Filipe Barreto Campos.
Francisco José Rego Gonçalves.

Os representantes do Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses - SMAQ:

António Barata Domingues.
António Manuel Almeida Alves.
Luís Filipe da Costa Custódio.

Depositado a 4 de agosto de 2025, a fl. 112 do livro n.º 13, com o n.º 223/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

FE - Federação dos Engenheiros - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de julho de 2025 para o mandato de quatro anos.

Secretariado:

João de Deus Pires.
António Manuel Mendes Marques.
Pedro Manuel de Oliveira Gamboa.
Fernando Alves de Almeida.

Nos termos do número 3 do artigo 24.º dos estatutos, a presidência do secretariado é exercida de forma rotativa, anualmente, por cada membro (pela ordem indicada na presente publicação).

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 e 25 de julho de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Marlene Fernanda Moreira Santos Correia.
1.ª secretária - Sónia Cristina Cunha Monteiro Torres.
Tesoureira - Susana Alexandra Teixeira Novo.
Ana Maria Leite Lemos.
André Filipe Pinto Correia.
Elisabete Gonçalves Carvalho.
Fernanda Paula Faria Soares Neto.
Luzia Cristina Azevedo Lourenço.
Manuel António Teixeira Freitas.
Susana Manuela Vieira Silva.
Vítor Emanuel Pereira Teixeira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial e Industrial da Bairrada - ACIB - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de maio de 2025 para o mandato de três anos.

	Cargo	Associado eleito	Representante
Direção	Presidente	Manuel Reste & Filhos, L.da	Rui Manuel Domingues Reste
	Vice-presidente	Sociedade Hoteleira do Cabecinho, L.da	Pedro Flores
	Vice-presidente	Heleno & Crastro, L.da	Graciete Vaz de Crasto
	Vice-presidente	TransTDF, L.da	Danny Tavares
	Tesoureiro	Soanjo - Engenharia e Consultoria, L.da	Ana Cláudia Ferreira
	Vogal	Garcia & Resende	Miguel Resende
	Vogal	Kiwicoop, Cooperativa Frutícola da Bairrada, Crl	Guida Pereira
	Vogal	Destilaria Levira, L.da	Pedro Carvalho
	Vogal	ElectroMoitense, L.da	Patricia Alegre
	Suplente	Siera, L.da	Telmo Oliveira

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Comercial Empresarial e Serviços dos Concelhos de Santarém, Almeirim, Alpiarça, Benavente, Cartaxo e Chamusca - ACES - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de junho de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Targetbox Office MarKet, Unipessoal, L.da, representada por Diogo Miguel Vargas Correia de Almeida Ramos.

Vice-presidente - Nutsoft, Unipessoal, L.da, representada por André Filipe Madeira Raimundo Malaca Vicente.

Tesoureiro - António Wenceslau, L.da, representada por Ricardo José Pitarra Venceslau.

Secretário - Ficções Média – Comunicação, Conteúdos, Organização de Eventos, L.da, representada por Joaquim Filipe Ramalho de Sousa Esménio.

Vogais:

Ribavivam Unipessoal, L.da, representada por Francisco Cabral Calheiros Salgueiro Gonçalves.

António Ferreira de Carvalho, Herdeiros, representada por Marta Ferreira de Carvalho Freitas Lopes.

LX Boutique, Unipessoal, L.da, representada por António José Braga da Conceição.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Alteração

A identidade dos membros da direção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2025, teve a seguinte alteração:

Presidente da Liga Portugal (remanescente do mandato de 4 anos: 2023-2027): Dr. Reinaldo Manuel Bernardo Teixeira.

Vogais da I Liga (mandato de 4 anos: 2023-2027):

Futebol Clube do Porto - Futebol, SAD, representada pelo Dr. Tiago Filipe da Veiga Guarda Gomes de Madureira.
Sporting Clube de Portugal - Futebol, SAD, representada pelo Dr. André da Costa Cabral Bernardo.
Sport Lisboa e Benfica - Futebol, SAD, representada pelo Dr. Nuno Alexandre Martins Lopes Catarino.

Vogais da I Liga (mandato de 1 ano: 2025-2026):

Vitória Sport Clube - Futebol, SAD, representada pelo Dr. Pedro Guimarães Coelho Lima.
Futebol Clube de Alverca - Futebol, SAD, representada pelo Dr. José Miguel Roda de Albuquerque.

Vogais da II Liga (mandato de 1 ano: 2025-2026):

Leixões Sport Clube - Futebol, SAD, representada pelo Dr. André Gonçalves Fernandes de Castro.
Marítimo da Madeira - Futebol, SAD, representada pelo Dr. Carlos André Rodrigues Gomes.
Clube Desportivo Feirense - Futebol, SAD representada pelo Dr. Constantino Miguel Silva Fernandes.

Vogal da direção da FPF (remanescente do mandato de 4 anos: 2023-2027) - Dr. Rui Pereira Caeiro.

Diretores executivos (mandato de 1 ano: 2025-2026):

Dr.ª Susana da Silva Curto.
Dr. André Mosqueira do Amaral.
Dr. Paulo de Mariz Rozeira.
Dr. Paulo Manuel Gomes Costa.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Life Technologies Europe B.V. - Sucursal em Portugal - Constituição

Estatutos aprovados em 24 de janeiro de 2025.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e duração

Artigo 1.º

Denominação

A comissão de trabalhadores da «Lifetechnologies BV». é uma entidade representativa dos trabalhadores, designada por comissão de trabalhadores da «Lifetechnologies BV».

Artigo 2.º

Sede

A comissão de trabalhadores tem a sua sede na Avenida António Augusto Aguiar, n.º 19, 4.º, Sala B, 1050-012 Lisboa, Portugal.

Artigo 3.º

Duração

A comissão de trabalhadores é constituída por tempo indeterminado, salvo decisão em contrário tomada em assembleia geral.

CAPÍTULO II

Objetivos

Artigo 4.º

Objetivos

A comissão de trabalhadores tem como objetivos:
a) Representar os interesses dos trabalhadores junto da administração da empresa;
b) Promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores;
c) Colaborar na melhoria das condições de trabalho;
d) Informar e sensibilizar os trabalhadores sobre questões laborais;
e) Ser um canal de comunicação entre os trabalhadores e a administração.

CAPÍTULO III

Composição e eleição

Artigo 5.º

Composição

A comissão de trabalhadores é composta por dois membros ativos, eleitos pelos trabalhadores.

Artigo 6.º

Eleição

a) As eleições para a comissão de trabalhadores realizam-se em cada dois anos;
b) O mandato só é renovável por uma vez por igual período e só relativamente a um dos membros, para garantir a rotatividade entre os membros da comissão de trabalhadores e simultaneamente assegurar a transição de forma fácil e transparente;
c) A escolha relativamente ao membro da comissão de trabalhadores que se mantém em funções pode ser feita de acordo entre os dois membros ou, por sorteio em reunião convocada para o efeito, na qual devem estar presentes pelo menos dois trabalhadores para além dos membros da comissão de trabalhadores;
d) O processo de eleição será feito por voto secreto;
e) Todos os trabalhadores da empresa têm direito a votar e a ser eleitos.

CAPÍTULO IV

Funcionamento

Artigo 7.º

Reuniões

a) A comissão de trabalhadores reúne-se periodicamente, pelo menos uma vez por trimestre;
b) As reuniões podem ser convocadas por qualquer membro da comissão ou a pedido de um grupo de trabalhadores, devendo esse pedido ser comunicado aos membros com antecedência mínima de 8 (oito) dias, por escrito, por correio electrónico para o endereço que vier a ser criado e disponibilizado pelos membros da comissão de trabalhadores.

Artigo 8.º

Deliberações

As deliberações da comissão de trabalhadores são aprovadas por maioria simples dos membros presentes.

CAPÍTULO V

Direitos e deveres dos membros

Artigo 9.º

Direitos e deveres dos membros

1- Os membros da comissão de trabalhadores têm o direito de:
– Receber formação adequada para o exercício das suas funções;
– Ter acesso à informação relevante sobre a empresa e os trabalhadores;
– Representar os trabalhadores em reuniões com a administração.
2- Os membros da comissão têm o dever de:
– Agir em defesa dos interesses dos trabalhadores;
– Manter a confidencialidade sobre questões sensíveis discutidas nas reuniões;
– Informar regularmente os trabalhadores sobre as atividades da comissão.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 11.º

Alterações aos estatutos

Qualquer proposta de alteração aos presentes estatutos deverá ser discutida e aprovada em assembleia geral, com um mínimo de metade dos trabalhadores presentes.

Artigo 12.º

Dissolução

A comissão de trabalhadores pode ser dissolvida por proposta aprovada em assembleia geral, com um mínimo de 2/3 dos votos dos trabalhadores presentes.

Artigo 13.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor na data da sua aprovação em assembleia geral.

Registado em 4 de agosto de 2025, ao abrigo da alínea *a)* no n.º 6 do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 66 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Life Technologies Europe B.V. - Sucursal em Portugal - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 21 de fevereiro de 2025 para o mandato de 2 anos.

Rui Batista.
Luis Miguel Lencastre.

Registado em 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 66 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

FUNFRAP - Fundição Portuguesa, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 22 de julho de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Paulo José Pereira da Silva.
Rui Miguel Rodrigues Rolhas.
João Manuel Figueiredo de Matos.
Mário Gaspar Valério.
Edgar Filipe Pereira Pinto.

Registado em 5 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 56, a fl. 66 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Banco Comercial Português, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2025, foi publicada a composição da comissão de trabalhadores do Banco Comercial Português, SA, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2025, com inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 312 do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2025,

Onde se lê:

«Efetivos:

(...)
Antónino Joaquim Dias da Costa Pais.
(...)».

Deve ler-se:

«Efetivos:

(...)
Antonino Joaquim Dias da Costa Pais.
(...)».

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

ELO - Fábrica Nacional de Material Automóvel, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ELO - Fábrica Nacional de Material Automóvel, SA, realizada em 1 de julho de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 14, de 15 de abril de 2025.

Efetivos:

Carlos Jorge Leal Neto.
Joaquim Manuel Amarelinho Varela.

Suplentes:

João Paulo Pratas Pinto Simões.
Tiago Alexandre Magalhães Rodrigues.

Registado em 5 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 35, a fl. 171 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 de Construção Industrial,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 1).**
- **Técnico/a Militar Aeroespacial,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 2).**
- **Técnico/a Especialista em Condução e Gestão de Obra,** ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 3).**
- **Técnico/a Especialista em Exercício Físico,** ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 4).**

Anexo 1:

TÉCNICO/A DE CONSTRUÇÃO INDUSTRIAL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[1]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Construção Industrial**
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear e executar projetos de construção industrial, acompanhando o processo de fabrico, assemblagem, transporte e montagem em obra e assegurando a conformidade com as normas técnicas e com as normas da qualidade, de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

[1] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar as normas de desenho técnico	2,25
	02	Implementar o projeto de arquitetura	4,50
	03	Implementar o projeto de estruturas	4,50
	04	Implementar o projeto de instalações técnicas	4,50
	05	Aplicar os princípios da digitalização e do trabalho colaborativo (CDE, *Common Data Environment*)	4,50
	06	Analisar o projeto de construção em ambiente colaborativo	4,50
	07	Programar os recursos necessários ao processo de fabrico	4,50
	08	Implementar metodologias para a execução de elementos não estruturais	4,50
	09	Implementar metodologias para a execução de redes de drenagem de águas residuais e pluviais e de abastecimento de água	4,50
	10	Implementar metodologias para a execução de instalações elétricas e de redes de refrigeração e climatização	4,50
	11	Implementar metodologias para a execução de redes de distribuição de gás	4,50
	12	Implementar os procedimentos da cadeia de abastecimento	4,50
	13	Planear e otimizar o *layout* e os equipamentos do armazém	4,50
	14	Manobrar equipamentos de movimentação de cargas	4,50
	15	Coordenar a receção e armazenagem de materiais	4,50
	16	Coordenar a preparação e expedição de encomendas	4,50
	17	Adotar práticas de gestão da qualidade	4,50
	18	Controlar e monitorizar processos produtivos	4,50
	19	Controlar e monitorizar o planeamento, os custos e o orçamento do projeto	4,50
	20	Aplicar os princípios do *design* industrial na construção	4,50
	21	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na construção industrializada	2,25

Código UC	N.º UC	Unidades de Competência	Pontos de Crédito
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**90,00**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Construção Industrial para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 27 pontos de crédito.

UC Opcionais

Código UC	N.º UC	Unidades de Competência	Pontos de Crédito
	01	Programar e operar com máquinas-ferramentas CNC (em aço, alumínio e madeira)	4,50
	02	Executar a montagem de fachadas	4,50
	03	Interagir em inglês na indústria da construção	4,50
	04	Interagir em língua estrangeira no setor da construção civil	4,50
	05	Analisar as transformações e evoluções artísticas ao longo do tempo	4,50
	06	Aplicar técnicas de desenvolvimento do espírito crítico	4,50
	07	Implementar metodologias de resolução de conflitos no local de trabalho	4,50
	08	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	09	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	10	Adotar práticas de sustentabilidade na indústria da construção	4,50
	11	Adotar práticas de economia circular na indústria da construção	2,25
	12	Atuar em situações de emergência na indústria de construção	4,50
	13	Executar técnicas de primeiros socorros em acidentes elétricos	2,25
	14	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	15	Implementar metodologias de produção na industrialização da construção	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**117,00**

Anexo 2:

TÉCNICO/A MILITAR AEROESPECIAL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[2]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a Militar Aeroespacial**
DESCRIÇÃO GERAL:	Desempenhar funções, ao nível da execução, inerentes à organização militar, para a ação e para a emergência, em unidades e bases aéreas, próprias da sua categoria e posto, respeitando os deveres, princípios e valores da instituição e contribuindo para a promoção e proteção dos interesses de Portugal no âmbito do sistema de defesa nacional, incluindo a capacidade de interpretar e integrar a visão estratégica da Força Aérea no domínio espacial, em alinhamento com as diretrizes do Chefe do Estado-Maior da Força Aérea (CEMFA), e com as políticas nacionais e internacionais de defesa.

[2] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar os procedimentos de ordem unida	4,50
	02	Integrar cerimónia militar	2,25
	03	Atuar de acordo com os princípios e normas militares	4,50
	04	Operar armamento orgânico individual	4,50
	05	Preparar a condição física militar de base	4,50
	06	Desenvolver a condição física militar	4,50
	07	Preparar as capacidades físicas, técnicas e psicológicas necessárias ao contexto operacional	4,50
	08	Atuar em situações de emergência médica e trauma em contexto militar	2,25
	09	Atuar face a ameaças nucleares, radiológicas, biológicas e químicas em ambiente aeroespacial	2,25
	10	Orientar-se e navegar no terreno	2,25
	11	Aplicar técnicas de sobrevivência no campo de batalha	4,50
	12	Interagir em inglês em contexto militar	4,50
	13	Aplicar os princípios da psicologia em contexto aeroespacial militar	2,25
	14	Atuar de acordo com os princípios de prevenção ambiental e de segurança, higiene e saúde no trabalho	2,25
	15	Agir de forma cibersegura	2,25
	16	Aplicar normas e procedimentos cerimoniais em contexto de representação militar	2,25
	17	Atuar de acordo com o referencial de integração e pertença à Força Aérea	2,25
	18	Caraterizar a estrutura organizacional e territorial da Força Aérea	2,25
	19	Consolidar a proficiência operacional para o desempenho de funções militares na Força Aérea	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**63,00**

Para obter a qualificação de Técnico/a Militar Aeroespacial para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 27 pontos de crédito.

UC Opcionais

Código UC	N.º UC	Unidades de Competência	Pontos de Crédito
	01	Executar resumos climatológicos de aeródromo	4,50
	02	Preparar informação meteorológica para apoio às operações aéreas	2,25
	03	Executar observações meteorológicas aeronáuticas	4,50
	04	Codificar elementos de meteorologia aeronáutica	4,50
	05	Analisar o funcionamento de circuitos elétricos e eletrónicos	2,25
	06	Utilizar aplicações digitais de produtividade, colaboração e comunicação	4,50
	07	Montar, instalar e manter equipamentos informáticos	4,50
	08	Instalar, configurar e atualizar *software* complementar aos sistemas operativos	2,25
	09	Proceder à manutenção preventiva e corretiva do equipamento informático	4,50
	10	Planear e instalar a infraestrutura de redes locais	4,50
	11	Implementar circuitos com componentes eletrónicos passivos	2,25
	12	Executar análise de circuitos RLC	4,50
	13	Instalar e programar automatismos e autómatos	4,50
	14	Implementar circuitos com semicondutores	2,25
	15	Implementar circuitos com amplificadores operacionais	2,25
	16	Criar e simular circuitos lógicos	4,50
	17	Efetuar soldadura simples em eletrónica	4,50
	18	Gerir o atendimento ao público nos serviços de gestão e administração	2,25
	19	Preparar e executar confeções de cozinha	2,25
	20	Preparar e executar o serviço de restaurante/bar	4,50
	21	Executar mixologia no serviço de bar	2,25
	22	Preparar e servir pequenos-almoços	2,25
	23	Preparar e confecionar acepipes, sopas, entradas, ovos e massas	4,50

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	24	Preparar e confecionar peixes, mariscos e os seus acompanhamentos ou guarnições	4,50
	25	Preparar e confecionar carnes, aves, caça e os seus acompanhamentos ou guarnições	4,50
	26	Preparar e confecionar massas base, recheios, cremes e molhos de pastelaria	4,50
	27	Reparar sistemas de travagem automóvel	2,25
	28	Reparar sistemas de direção/suspensão	4,50
	29	Reparar sistemas elétricos e eletrónicos do automóvel	4,50
	30	Concertar rodas e alinhar direção	2,25

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**90,00**

Anexo 3:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM CONDUÇÃO E GESTÃO DE OBRA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[3]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a Especialista em Condução e Gestão de Obra**
DESCRIÇÃO GERAL:	Coordenar e fiscalizar a execução das obras de construção civil e obras públicas e as equipas de produção nas suas áreas de intervenção de acordo com o plano de trabalhos e o caderno de encargos, controlar a qualidade dos materiais e dos processos produtivos e organizar e implementar os planos de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista assegurar o cumprimento do projeto.

[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	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 em construção civil	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

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Supervisionar as operações de verificação do funcionamento e segurança estrutural	4,50
	02	Coordenar a implementação dos projetos de arquitetura, de estruturas e de especialidades	4,50
	03	Analisar dados topográficos	2,25
	04	Planear a implantação do estaleiro e da obra	4,50
	05	Realizar o planeamento e controlo de obra	4,50
	06	Analisar materiais e processos construtivos numa construção	4,50
	07	Analisar materiais e processos construtivos de revestimentos e acabamentos	4,50
	08	Analisar materiais e processos construtivos de infraestruturas técnicas	4,50
	09	Coordenar as operações de conservação e reabilitação de edifícios	4,50
	10	Avaliar e controlar os custos de obra	4,50
	11	Avaliar traçados das vias de comunicação	4,50
	12	Elaborar propostas para concursos e revisão de preços	2,25
	13	Implementar a legislação das edificações urbanas e acessibilidades	2,25
	14	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na construção	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**54,00**

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Condução e Gestão de Obra, 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	Realizar desenhos de projetos de construção civil em sistema CAD	2,25
	02	Executar o levantamento de elementos construtivos	4,50
	03	Elaborar relatórios de erros e omissões e autos de medição	2,25
	04	Realizar medições de estaleiros, trabalhos preparatórios e movimentação de terras	4,50
	05	Realizar medições de betão armado em elementos estruturais	4,50
	06	Realizar medições de pré-fabricados de betão e estruturas metálicas	2,25
	07	Realizar medições de alvenarias, cantarias, carpintarias e serralharias	4,50
	08	Realizar medições de isolamentos, revestimentos e acabamentos	4,50
	09	Realizar medições de infraestruturas técnicas	4,50
	10	Implementar o plano de gestão de resíduos de construção e demolição.	2,25
	11	Adotar práticas de sustentabilidade na indústria da construção	4,50
	12	Adotar práticas de economia circular na indústria da construção	2,25
	13	Interagir em língua estrangeira no setor da construção civil	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**72,00**

Anexo 4:

TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM EXERCÍCIO FÍSICO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[4]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a Especialista em Exercício Físico**
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear, conceber, orientar e conduzir programas e atividades desportivos da condição física (*fitness*) desenvolvidos em instalações desportivas que prestam serviços desportivos na área da manutenção da condição física, bem como participar, sob coordenação e supervisão do/a diretor/a técnico/a, na avaliação e prescrição das atividades desportivas, no controlo da qualidade dos serviços prestados e na implementação de medidas conducentes à sua melhoria, na fidelização dos clientes e na promoção da adesão à prática desportiva e da aquisição de estilos de vida saudáveis.

[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	Interagir em inglês na atividade desportiva	4,50
	02	Analisar as variáveis fisiológicas do esforço e adaptação física ao treino no desempenho desportivo	4,50
	03	Analisar a anatomia funcional no corpo humano em movimento	4,50

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

COMPONENTE TECNOLÓGICA

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar os princípios da biomecânica na seleção de exercícios e equipamentos no treino desportivo	2,25
	02	Avaliar o impacto da alimentação, suplementação e *doping* no desempenho físico	2,25
	03	Atuar em situações de emergência no treino desportivo	2,25
	04	Promover a atividade física, a saúde e estilos de vida saudável	2,25
	05	Avaliar os processos mentais nos praticantes de exercício físico	2,25
	06	Aplicar técnicas pedagógicas na dinamização das atividades de exercício físico	2,25
	07	Aplicar estratégias de captação, retenção e fidelização de clientes	2,25
	08	Aplicar técnicas de *coaching* no treino de exercício físico	2,25
	09	Desenvolver estratégias de *marketing* no *fitness*	2,25
	10	Atuar com ética e deontologia profissional no serviço do exercício físico	2,25
	11	Criar e desenvolver programas de exercício físico para atividades em grupo	4,50
	12	Prescrever e acompanhar programas de treino online	4,50
	13	Criar e desenvolver programas de hidroginástica	4,50
	14	Criar e desenvolver programas de atividades *Body & Mind*	4,50
	15	Construir planos de treino personalizados	4,50
	16	Criar e implementar atividades físicas para populações especiais	4,50

Código UC	N.º UC	Unidades de Competência	Pontos de Crédito
	17	Criar e desenvolver programas de *outdoor fitness*	4,50
	18	Aplicar técnicas de gestão de espaços de *fitness*	2,25
	19	Prescrever exercício adaptado à condição física	4,50
	20	Utilizar aplicações digitais de produtividade	2,25
	21	Implementar e avaliar estratégias de satisfação de clientes	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**65,25**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Especialista em Exercício Físico, 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	Organizar e gerir espaços desportivos	4,50
	02	Aplicar *storytelling* na comunicação	4,50
	03	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	04	Aplicar a expressividade corporal em contexto profissional	2,25
	05	Aplicar a expressão dramática em contexto profissional	2,25
	06	Elaborar um plano de negócio	4,50
	07	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
		Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**76,50**

5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Retificação do Referencial de Competências da qualificação de **Técnico/a Especialista em Prospeção e Pesquisa de Recursos Minerais,** ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações:
  - Integração, na Componente Geral e Científica, da UC «Utilizar as ferramentas de tratamento de dados» (4,5 pc).
  - Exclusão, na Componente Geral e Científica, da UC «Gerir dados informáticos em contexto profissional» (4,5 pc).
  - Integração, nas UC Opcionais da UC «Aplicar princípios de gestão e sustentabilidade na indústria» (2,25 pc).
  - Exclusão, nas UC Opcionais da UC «Aplicar princípios de sustentabilidade no setor dos recursos minerais» (4,5 pc).

- Retificação do Referencial de Competências da qualificação de **Técnico/a Especialista em Recursos Minerais,** ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações:
  - Integração, na Componente Geral e Científica, da UC «Aplicar princípios de eletromecânica» (4,5 pc).
  - Alteração do posicionamento da UC «Interagir em língua estrangeira nos recursos minerais e construção» (4,5 pc) que passa da Componente Geral e Científica para as UC Opcionais.
  - Alteração dos pc da UC «Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor dos recursos minerais» que passa de 4,50 pc. para 2,25 pc.
  - Integração, nas UC Obrigatórias da UC «Utilizar ferramentas de inteligência artificial na organização» (2,25 pc).
  - Exclusão, nas UC Obrigatórias da UC «Adotar a inteligência artificial nos processos industriais dos recursos minerais» (2,25 pc).

Estas retificações terão efeitos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2025.

7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Especialista em Condução de Obra (582233)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Especialista em Exercício Físico (813325)** ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.