



JORNAL OFICIAL

Quinta-feira, 27 de fevereiro de 2025



Número 4

RELAÇÕES DE TRABALHO

Sumário

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho

Despachos:

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:

Portaria de Extensão n.º 6/2025 - Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial..... 3

Portaria de Extensão n.º 7/2025 Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M - Alteração salarial e outras. 4

Portaria de Extensão n.º 8/2025 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração e texto consolidado 5

Portaria de Extensão n.º 9/2025 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração e texto consolidado. 6

Portaria de Extensão n.º 10/2025 - Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras e texto consolidado. 7

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial.	8
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a ARM - Águas e Resíduos da Madeira, S.A., Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - STFP - RAM - Terceira Revisão e Texto Consolidado.	9
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Alteração salarial e outras.	10
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global.	11
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras.	13
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial.	14
Acordo de Empresa entre a ARM - Águas e Resíduos da Madeira, S.A., Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - STFP - RAM - Terceira Revisão e Texto Consolidado.	16
Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Alteração salarial e outras.	59
Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Alteração salarial e outras.	61
Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global.	63
Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras.	92

SECRETARIA REGIONAL DE INCLUSÃO, TRABALHO
E JUVENTUDE

Direção Regional do Trabalho

Regulamentação do Trabalho**Despachos:**

...

Portarias de Condições de Trabalho:

...

Portarias de Extensão:**Portaria de Extensão n.º 6/2025****Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM - Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Revisão da Tabela Salarial.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), n.º 2, de 31 de janeiro de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os empregadores e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

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

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 2 de 31 de janeiro de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a ASSICOM-Associação da Indústria Associação da Construção-Região Autónoma da Madeira e o STRAMM-Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira-Revisão da Tabela Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 2, de 31 de janeiro de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;

- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos, quanto à tabela salarial e às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo de trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 27 de fevereiro de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Portaria de Extensão n.º 7/2025

Portaria de Extensão do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M – Alteração salarial e outras.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), n.º 2, de 31 de janeiro de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação, e tendo em conta que as partes signatárias requereram a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante, com exceção dos que sejam filiados em associações sindicais não signatárias do Acordo de Empresa ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição, dos trabalhadores ao serviço da empresa, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do Acordo de Empresa em causa, de acordo com o previsto número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto no JORAM, n.º 17 de 17 de setembro de 2024, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de Setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Acordo de Empresa celebrado entre a RAMA - Rações, para Animais, S.A. e o Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da R.A.M – Alteração Salarial e outras, publicado no JORAM, III Série, n.º 2, de 31 de janeiro de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do Acordo de Empresa ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos quanto às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no Acordo de Empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 27 de fevereiro de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Portaria de Extensão n.º 8/2025**Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração e texto consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 48, de 29 de dezembro de 2024, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 23 de 20 de dezembro de 2024, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicadas no JORAM, n.º 2, III Série de 31 de janeiro de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;
- b) Aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 27 de fevereiro de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Portaria de Extensão n.º 9/2025**Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração e texto consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 2, de 31 de janeiro de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 2 de 31 de janeiro de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a AES - Associação de Empresas de Segurança e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Atividades Diversas - STAD e outro - Alteração e texto consolidado, publicadas no JORAM, n.º 2, III Série de 31 de janeiro de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatárias;
- b) Aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e, produz efeitos quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 27 de fevereiro de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Portaria de Extensão n.º 10/2025**Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras e texto consolidado.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 2, de 31 de janeiro de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a presente extensão.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente Projeto de Portaria de Extensão no JORAM, n.º 2 de 31 de janeiro de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual SINTTAV - Alteração salarial e outras e texto Consolidado, publicadas no JORAM, n.º 2, III Série de 31 de janeiro de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;
- b) Aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 27 de fevereiro de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial.

Nos termos e para os efeitos dos n.ºs 2 e 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial, publicado neste JORAM.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim, para os devidos efeitos publica-se o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 4, de 27 de fevereiro de 2025, é publicada a alteração à Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pela associação sindical outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO ENTRE A ASSOCIAÇÃO COMERCIAL E INDUSTRIAL DO FUNCHAL - CÂMARA DE COMÉRCIO E INDÚSTRIA DA MADEIRA E O SINDICATO DOS TRABALHADORES RODOVIÁRIOS E ATIVIDADES METALÚRGICAS DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - PARA OS PROFISSIONAIS AO SERVIÇO DE GARAGENS, ESTAÇÕES DE SERVIÇO, PARQUES DE ESTACIONAMENTO, POSTOS DE ABASTECIMENTO DE COMBUSTÍVEIS, POSTOS DE ASSISTÊNCIA A PNEUMÁTICOS, REVENDA E DISTRIBUIÇÃO DE GÁS E LAVAGEM DE VIATURAS NA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - ALTERAÇÃO SALARIAL.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial, publicado no JORAM, III Série, n.º 4, de 27 de fevereiro de 2025, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 27 de fevereiro de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a ARM - Águas e Resíduos da Madeira, S.A., Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - STFP - RAM - Segunda Revisão e Texto Consolidado

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3 do artigo 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da referida Lei, torna-se público ser intenção da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, proceder à emissão de uma Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a ARM - Águas e Resíduos da Madeira, S.A., Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - STFP - RAM - Segunda Revisão e Texto Consolidado, publicado neste JORAM.

Nos termos legais, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim para os devidos efeitos se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No JORAM, III Série, n.º 10, de 2 de maio de 2024, é publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, as quais não se incluem no aludido âmbito de aplicação, e tendo em conta que foi requerida a extensão da convenção às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora.

Deste modo, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, verifica-se a existência de circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão do acordo de empresa em causa.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão à alteração do Acordo de empresa.

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A ARM - ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA, S.A., SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS - SINTAP E O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA FUNÇÃO PÚBLICA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA - STFP - RAM - SEGUNDA REVISÃO E TEXTO CONSOLIDADO.

Nos termos previstos no art.º 514.º e no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) e c) do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o

Código do Trabalho, e bem assim do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional, n.º 21/2009/M de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições de trabalho constantes do Acordo de Empresa entre a ARM - Águas e Resíduos da Madeira, S.A., Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - STFP - RAM - Segunda Revisão e Texto Consolidado, publicado no JORAM, III Série, n.º 4, de 27 de fevereiro de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira:

- a) às relações de trabalho estabelecidas entre a mesma entidade empregadora e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 27 de fevereiro de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Alteração salarial e outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 21 de 8 de junho de 2023, bem como a alteração publicada no BTE, n.º 20 de 29 de maio de 2024 e transcritas neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim, para os devidos efeitos publica-se o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 21 de 8 de junho de 2023, com a alteração publicada no BTE, n.º 20 de 29 de maio de 2024, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe, que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelos sindicatos outorgantes.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão da alteração do contrato coletivo de trabalho.

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

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE CENTROS DE INSPEÇÃO AUTOMÓVEL (ANCIA) E O SINDICATO DA CONSTRUÇÃO, OBRAS PÚBLICAS E SERVIÇOS - SETACCOP E OUTRO - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Alteração salarial e outras, publicado no n.º 21 de 8 de junho de 2023, bem como a alteração publicada no BTE, n.º 20 de 29 de maio de 2024, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não nas associações sindicais signatária;
- b) Aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais signatárias, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 - A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos nas alterações ao Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 27 de fevereiro de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação dos agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins – SETAAB - Revisão global.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global, publicado no BTE, n.º 5 de 8 de fevereiro de 2025 e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à

adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim, para os devidos efeitos publica-se o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe, que é transcrita neste JORAM.

Considerando que a referida convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas entre os sujeitos representados pelas associações outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre entidades empregadoras não filiadas na associação de empregadores outorgante que prosseguem a atividade económica abrangida e trabalhadores, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção coletiva de trabalho, não representados pelo sindicato outorgante.

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor de atividade.

Assim, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se a extensão do contrato coletivo de trabalho.

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

PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A CONFEDERAÇÃO DOS AGRICULTORES DE PORTUGAL (CAP) E O SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DA AGRICULTURA, FLORESTA, PESCA, TURISMO, INDÚSTRIA ALIMENTAR, BEBIDAS E AFINS - SETAAB - REVISÃO GLOBAL.

Ao abrigo do disposto no n.º 1 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, nas alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global, publicado no BTE, n.º 5 de 8 de fevereiro de 2025, e transcrito neste JORAM, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não na associação sindical signatária;
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

2 -A presente extensão não se aplica às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em associações sindicais não signatárias do contrato coletivo ora estendido, e que sejam parte outorgante em convenções coletivas vigentes, com o mesmo âmbito de aplicação.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 27 de fevereiro de 2025. - A Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 514.º e 516.º nos n.ºs 2 e 3 do Código do Trabalho, e 99.º a 101 do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de Portaria de Extensão do Acordo de Empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, Sa e a Fe – Federação dos Engenheiros e outros – Alteração Salarial e outras, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025, e transcrito neste Jornal Oficial.

A emissão de portaria de extensão, com âmbito limitado ao território da Região Autónoma da Madeira, efetua-se ao abrigo do disposto no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho.

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente Aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto. Têm legitimidade para tal, quaisquer particulares, pessoas singulares ou coletivas, que possam ser, ainda que indiretamente, afetadas pela emissão da referida Portaria de Extensão.

Assim, para os devidos efeitos, se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025, foi publicada a revisão do acordo de empresa referido em epígrafe que é transcrito neste JORAM, que abrange no território nacional as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores, representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre a entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes e que foi requerida a emissão de Portaria de Extensão.

Ponderados os elementos disponíveis relativos ao setor e tendo em vista o objetivo de uma justa uniformização das condições de trabalho, nomeadamente em matéria de retribuição dos trabalhadores ao serviço da empresa e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no do instrumento de regulamentação coletiva a que se refere, de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, e atendendo a que foi requerida a emissão da Portaria de Extensão, promove-se a extensão do acordo de empresa.

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO ACORDO DE EMPRESA ENTRE A RÁDIO E TELEVISÃO DE PORTUGAL, SA E A FE
– FEDERAÇÃO DOS ENGENHEIROS E OUTROS – ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Nos termos previstos no n.º 2 do art.º 8.º do Decreto Legislativo Regional n.º 21/2009/M, de 4 de agosto (que procede à adaptação à Região Autónoma da Madeira do novo Código do Trabalho), alterado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 39/2012/M, de 21 de dezembro, alíneas a) a d) do art.º 1.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (que aprova o Código do Trabalho), art.º 514.º e n.º 1 do art.º

516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As condições de trabalho constantes do acordo de Empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, Sa e a Fe – Federação dos Engenheiros e outros - Alteração Salarial e outras, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025, e transcrita neste JORAM, são estendidas na Região Autónoma da Madeira às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Artigo 2.º

A presente Portaria de Extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e produz efeitos quanto às cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 27 de fevereiro de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Ana Maria Sousa de Freitas.

Convenções coletivas de Trabalho:

Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para os Profissionais ao Serviço de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas na Região Autónoma da Madeira - Alteração Salarial.

Artigo 1.º

Entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, por um lado e, por outro, o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira, é revisto o CCT para o sector de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas, publicado na III Série do JORAM, n.º 15, de 15 de Agosto de 2017, com as alterações introduzidas e publicadas posteriormente.

Artigo 2.º

A revisão é como se segue:

Cláusula 1.^a

(Área e âmbito)

Este Contrato Coletivo de Trabalho (CCT) obriga, por um lado, as empresas representadas pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira que, na Região Autónoma da Madeira, se dedicam à atividade de Garagens, Estações de Serviço, Parques de Estacionamento, Postos de Abastecimento de Combustíveis, Postos de Assistência a Pneumáticos, Revenda e Distribuição de Gás e Lavagem de Viaturas, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.^a

(Vigência, denúncia e revisão)

1 - [...]

2 - Porém, a Tabela Salarial vigorará por um período de doze meses e produz efeitos a 1 de janeiro de 2025.

3 - [...]

4 - [...]

5 - [...]

6 - [...]

7 - [...]

8 - [...]

9 - [...]

Cláusula 24.^a**(Abono para falhas)**

Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT que efetuem, com carácter regular, pagamentos ou recebimentos, têm direito a um abono para falhas no valor de 11,00€.

ANEXO III

Tabela Salarial

NÍVEIS	CATEGORIAS PROFISSIONAIS	REMUNERAÇÕES
A	Motorista de Atrelados de T.M.P.	1.042,00€
B	Encarregado Motorista de Pesados	972,00€
C	Montador de Pneus Especializado Motorista de Ligeiros Lubrificador de 1. ^a Rececionista	962,00€
D	Operador de Posto Lavador Ajudante de Motorista Distribuidor e Cobrador de Gás Lubrificador de 2. ^a Candidato a Lubrificador Montador de Pneus Caixeiro de Postos de Abastecimento e/ou Estações de Serviço Rececionista de Parque de Estacionamento Servente	925,00€
E	Candidato a rececionista Candidato a Lavador	918,00€
F	Aprendiz com mais de dois anos	915,00
G	Aprendiz até dois anos	915,00

Artigo 3.º

Os Outorgantes declaram que estimam estar abrangidos pela presente Convenção Coletiva de Trabalho 15 empregadores e 812 trabalhadores.

Celebrado no Funchal, a 5 de fevereiro de 2025.

Pela Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira

Artur Pereira - Mandatário

Pelo Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira

José Lino Gonçalves - Membro da Direção
Ernesto José Soares Bernardo - Membro da Direção
Danilo Abreu Pereira - Membro da Direção.

Depositado em 20 de fevereiro de 2025, a fl.ºs 88 verso, do livro n.º 2, com o n.º 5/2025, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de Empresa entre a ARM - Águas e Resíduos da Madeira, S.A., Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e o Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira - STFP - RAM - Terceira Revisão e Texto Consolidado.

Terceira Revisão ao ACORDO DE EMPRESA celebrado entre as partes e publicado no JORAM n.º 24, III Série de 28 de dezembro de 2018, objeto da 1.ª Revisão Parcial, publicada no JORAM n.º 8, III Série de 14/04/2023 e de Segunda Revisão Parcial e Texto Consolidado, publicados no JORAM n.º 10, III série de 02/05/2024.

É celebrada e reciprocamente aceite, no Funchal, aos 18 dias de fevereiro de 2025, a presente REVISÃO PARCIAL do ACORDO DE EMPRESA celebrado entre as partes e publicado na III Série do JORAM número 24, de 28 de dezembro de 2018, que se regerá pelo disposto nas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

(Vigência)

1 - As disposições de natureza pecuniária acordadas no âmbito da presente revisão, onde se inclui a atualização constante do artigo 22.º do Regulamento de Enquadramento Salarial, produzirão efeitos retroativos, reportados a 01 de janeiro de 2025.

2 - A contabilização de pontos em função da avaliação de desempenho constante das alíneas a) a e) do n.º 4 do artigo 14.º do Regulamento de Enquadramento Salarial terá aplicação a partir do ciclo avaliativo que se inicia em 2025.

Cláusula 2.ª

(Disposições Transitórias)

1 - Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, com a entrada em vigor da presente revisão ao Acordo de Empresa, os trabalhadores mantêm o posicionamento retributivo que detinham a 31.12.2024, mantendo o nível remuneratório correspondente a essa posição retributiva ao abrigo da TSU ARM agora revista.

2 - Aos trabalhadores que, em 31.12.2024, se encontrem entre posições retributivas deverá:

- a) Antes de se proceder à sua integração na TSU ARM revista, ser aplicado a atualização correspondente à diferença entre o montante pecuniário respeitante à posição retributiva resultante da sua integração na TSU ARM revista (nos termos do número anterior) e o montante pecuniário respeitante à posição retributiva detida nos termos da Tabela I do Anexo B do Regulamento de Enquadramento Salarial considerando, em ambos os casos, a posição retributiva inferior (da posição entre níveis) em que se encontre posicionado; e
- b) Depois de aplicada a atualização prevista na alínea anterior, o trabalhador será integrado na posição retributiva da respetiva categoria correspondente ao montante pecuniário apurado nos termos da alínea anterior, sendo integrado na TSU ARM revista no nível remuneratório correspondente a essa posição retributiva, ou, em caso de falta de identidade entre a retribuição base apurada e os montantes pecuniários correspondentes às posições retributivas existentes nas tabelas constantes do Anexo B do Regulamento de Enquadramento Salarial, o trabalhador é posicionado numa posição retributiva virtual e automaticamente criada, cujo montante pecuniário seja coincidente com o montante pecuniário correspondente à retribuição base apurada.

1 - Ao trabalhador que, considerando as tabelas salariais vigentes a 31.12.2024, aufera uma remuneração de base ARM superior à última posição retributiva da categoria ou à posição retributiva única do respetivo cargo, deverá ser aplicado o racional de atualização pecuniária aplicável à última posição retributiva da respetiva categoria ou à posição retributiva única inerente ao respetivo cargo.

2 - Os trabalhadores cuja posição retributiva foi alterada em virtude da aplicação do disposto no artigo 22.º do Regulamento de Enquadramento Salarial, com a entrada em vigor da presente revisão ao Acordo de Empresa, manterão o posicionamento retributivo decorrente do reconhecimento da antiguidade, mantendo o nível remuneratório correspondente a essa posição retributiva ao abrigo da TSU ARM agora revista.

Cláusula 3.^a

(Alterações ao Anexo II ao AE - Regulamento de Enquadramento Salarial)

Artigo 13.º-A

(Regime Especial de Compensação do Trabalho Suplementar)

1 - O pagamento de trabalho suplementar previsto no artigo 13.º pode ser substituído por descanso compensatório, nos termos do disposto nos números seguintes.

2 - O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar, ou em feriado, pode optar por ver compensado o trabalho suplementar realizado mediante a redução equivalente do tempo de trabalho.

3 - A opção referida no número anterior depende de manifestação expressa por escrito do trabalhador, nos termos de procedimento interno a fixar pela ARM, carecendo o gozo de autorização prévia da ARM nos termos gerais.

4 - O descanso compensatório a que se refere o presente artigo deve ser gozado no prazo de 180 dias após a prestação do trabalho suplementar, findo o qual o trabalho suplementar prestado é pago nos termos previstos no artigo 13.º.

5 - O presente regime especial de compensação não é aplicável simultaneamente com o regime de prevenção, horário flexível e isenção de horário de trabalho.

Artigo 22.º

(Alteração da posição retributiva por antiguidade)

1 - *[Inalterado]*

2 - Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1 cuja retribuição base ARM não corresponda ao desempenho de cargos e que, a 31.12.2024, auferiram uma retribuição base ARM superior à última posição retributiva da respetiva categoria, é assegurada uma atualização remuneratória única por antiguidade no valor fixo de € 59,36.

3 - As alterações do posicionamento remuneratório a que se refere o presente artigo são de aplicação única, produzem efeitos a 01.01.2025 e não determinam a perda de pontos das avaliações de desempenho que o trabalhador possua a 31.12.2024 e que não tenham ainda sido utilizados para uma alteração prévia de posicionamento retributivo

Cláusula 4.^a

Atualizam-se os Anexos A e B ao Anexo II ao Acordo de Empresa - Regulamento de Enquadramento Salarial, nos seguintes termos:

ANEXO A - Tabela salarial dos cargos exercidos em regime de comissão de serviço

Grupo Funcional	Cargo	Grau Funcional	Posição Retributiva	Montante Pecuniário
(A) Assessoria e apoio à gestão	Assessor - Grau 1	18	Única	2 944,95 €
	Assessor - Grau 2	16	Única	2 540,94 €
	Secretário de administração - Grau único	8	Única	1 317,21 €
(B) Gestão de Topo	Gestor de topo - Grau 1	22	Única	3 804,56 €
	Gestor de topo - Grau 2	21	Única	3 442,62 €
	Gestor de topo - Grau 3A	20	Única	3 306,89 €
	Gestor de topo - Grau 3B	19	Única	3 125,92 €
	Gestor de topo - Grau 3C	18	Única	2 944,95 €
	Gestor de topo - Grau 4	16	Única	2 540,94 €
(C) Gestão intermédia	Gestor intermédio - Grau 1	14	Única	2 319,49 €
	Gestor intermédio - Grau 2	13	Única	1 883,80 €
	Gestor intermédio - Grau 3	11	Única	1 644,21 €
(D) Supervisão	Supervisor - Grau 1	9	Única	1 503,21 €
	Supervisor - Grau 2	8	Única	1 317,21 €
	Supervisor - Grau 3	6	Única	1 159,58 €

Anexo B – Tabela Salarial do trabalhador integrado numa categoria e carreira profissional, composta por duas partes

Tabela II – Tabela Salarial Única da ARM

Níveis Remuneratórios	Montante Pecuniário
1	919,58 €
2	949,58 €
3	979,58 €
4	1 009,58 €
5	1 039,58 €

Níveis Remuneratórios	Montante Pecuniário
6	1 069,58 €
7	1 099,58 €
8	1 129,58 €
9	1 159,58 €
10	1 189,58 €
11	1 219,58 €
12	1 261,21 €
13	1 317,21 €
14	1 376,21 €
15	1 438,21 €
16	1 503,21 €
17	1 571,21 €
18	1 644,21 €
19	1 719,21 €
20	1 799,21 €
21	1 883,80 €
22	1 975,47 €
23	2 071,26 €
24	2 172,20 €
25	2 279,32 €
26	2 319,49 €
27	2 391,59 €
28	2 434,85 €
29	2 509,01 €
30	2 556,39 €
31	2 589,35 €
32	2 634,67 €
33	2 685,14 €

Níveis Remuneratórios	Montante Pecuniário
34	2 715,59 €
35	2 822,91 €
36	2 850,26 €
37	2 968,10 €
38	2 992,30 €
39	3 121,71 €
40	3 049,18 €
41	3 187,08 €
42	3 201,38 €
43	3 360,74 €
44	3 528,26 €

TEXTO CONSOLIDADO - CLAUSULADO GERAL

Capítulo I - Âmbito e Vigência

Cláusula 1.^a (Âmbito geográfico e pessoal)

Cláusula 2.^a (Âmbito temporal)

Capítulo II - Admissões, Enquadramento e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a (Enquadramento profissional)

Capítulo III - Prestação do trabalho

Cláusula 4.^a (Objeto do contrato - Exercício de funções)

Cláusula 5.^a (Local de trabalho)

Cláusula 6.^a (Transferência individual)

Cláusula 7.^a (Período normal de trabalho)

Cláusula 8.^a (Modalidades de horários de trabalho)

Cláusula 9.^a (Período de descanso diário)

Cláusula 10.^a (Regime de prevenção)

Cláusula 11.^a (trabalho suplementar)

Cláusula 12.^a (Isenção de Horário de Trabalho)

Cláusula 13.^a (Trabalho noturno)

Capítulo IV - Retribuição do Trabalho

Cláusula 14.^a (Sistema de Enquadramento Salarial)

Capítulo V - Descansos e Suspensão da Prestação do Trabalho

Cláusula 15.^a (Descanso semanal)

Cláusula 16.^a (Férias)

Cláusula 17.^a (Falta autorizada ou aprovada)

Capítulo VI - Prevenção da Saúde, Higiene e Segurança no TrabalhoCláusula 18.^a (Princípio Geral)**Capítulo VII - Exercício do Direito Sindical**Cláusula 19.^a (Quotização sindical)**Capítulo VIII - COMISSÃO PARITÁRIA**Cláusula 20.^a (Constituição)Cláusula 21.^a (Competências)Cláusula 22.^a (Funcionamento)Cláusula 23.^a (Deliberações)**Capítulo IX - SERVIÇOS MÍNIMOS E PAZ SOCIAL RELATIVA**Cláusula 24.^a (Serviços Mínimos)Cláusula 25.^a (Paz social relativa)**Capítulo X - DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS**Cláusula 26.^a (Igualdade de género)Cláusula 27.^a (Condições remuneratórias)**Anexo I****REGULAMENTO DE ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL****Capítulo I****Enquadramento profissional Secção I****Objeto e princípios gerais**

Artigo 1.º (Objeto)

Artigo 2.º (Princípios e conceitos gerais)

Secção II**Estrutura da classificação profissional**

Artigo 3.º (Caracterização)

Artigo 4.º (Graduação funcional)

Secção III**Perfis de enquadramento**

Artigo 5.º (Perfil funcional)

Artigo 6.º (Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação)

Secção IV**Cargos ou funções em comissão de serviço**

Artigo 7.º (Comissão de serviço)

Artigo 8.º (Funções de assessoria e secretariado de apoio à administração e gestão)

Artigo 9.º (cargo de gestão de topo ou intermédia)

Artigo 10.º (Funções de supervisão)

Secção V**Alteração do Enquadramento Profissional**

Artigo 11.º (Alteração da categoria)

Capítulo II**Disposições finais e transitórias**

Artigo 12.º (Reenquadramento profissional)

Anexo A - Classificação profissional**Anexo B - Níveis de graduação funcional****Anexo C - Perfil de enquadramento genérico das categorias****Anexo D - Níveis de qualificação****Anexo E - Reenquadramento profissional (regra geral)****Anexo F - Reenquadramentos profissionais excecionais**

Anexo II**REGULAMENTO DE ENQUADRAMENTO SALARIAL****CAPÍTULO I****Objeto e princípios gerais**

Artigo 1.º (Objeto)

Artigo 2.º (Tabelas Salariais)

CAPÍTULO II**Retribuição e outras prestações pecuniárias**

Artigo 3.º (Retribuição base)

Artigo 4.º (Retribuição horária)

Artigo 5.º (Subsídio de turno)

Artigo 6.º (Subsídio de prevenção)

Artigo 7.º (Abono para falhas)

Artigo 8.º (Retribuição em dia feriado)

Artigo 9.º (Subsídio de refeição)

Artigo 10.º (Subsídio de isenção de horário de trabalho)

Artigo 11.º (Despesas de representação)

Artigo 12.º (Subsídio de férias)

Artigo 13.º (Pagamento do trabalho suplementar)

Artigo 13.º A (Regime Especial de Compensação do Trabalho Suplementar)

Artigo 13.º B (Subsídio de Penosidade e Insalubridade)

Artigo 13.º C (Subsídio de Insularidade)

Artigo 13.º D (Subsídio de Transporte)

CAPÍTULO III**Alteração de posicionamento retributivo**

Artigo 14.º (Alteração obrigatória do posicionamento retributivo em função da avaliação de desempenho)

Artigo 15.º (Efeitos da avaliação na alteração do posicionamento retributivo para trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado)

Artigo 16.º (Alteração do posicionamento retributivo por opção de gestão)

Artigo 17.º (Regras gerais de acumulação de pontos)

CAPÍTULO IV**Prémios**

Artigo 18.º (Prémio de desempenho)

Artigo 19.º (Compensações não financeiras)

CAPÍTULO V**Disposições finais transitórias**

Artigo 20.º (Reenquadramento salarial)

Artigo 21.º (Início de contagem de pontos)

Artigo 22.º (Alteração da posição retributiva por antiguidade)

Anexo A - Tabela salarial dos cargos exercidos em regime de comissão de serviço**Anexo B - Tabela Salarial do trabalhador integrado numa categoria e carreira profissional, composta por duas partes****Tabela I - Níveis Remuneratórios da Tabela Salarial Única da ARM correspondentes às posições retributivas de cada categoria profissional****Tabela II - Tabela Salarial Única da ARM****Anexo C - Tabela de despesas de representação****CAPÍTULO I - Âmbito e Vigência**

Cláusula 1.ª

(Âmbito geográfico e pessoal)

1 - O Acordo de Empresa, adiante designado por AE, aplica-se em toda a Região Autónoma da Madeira e obriga, por um lado, a ARM - Águas e Resíduos da Madeira, S.A. (ARM), cuja atividade principal é a gestão do Sistema Multimunicipal de Águas e Resíduos da Região Autónoma da Madeira e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço, cujo contrato é regulado

pelo Código do Trabalho (aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, com alterações) representados Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP) e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira (STFP - RAM).

2 - Nos termos do Código do Trabalho, o AE aplica-se também ao trabalhador não filiado em qualquer associação sindical, devendo este para o efeito comunicar a sua decisão à ARM, com uma antecedência mínima de dez dias úteis relativamente à data da produção de efeitos da mesma.

3 - O AE abrange, para além da empresa, cerca de 73 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Âmbito temporal)

1 - O AE entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2019 ou no dia seguinte ao da sua publicação na 3.^a série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, consoante o que ocorrer posteriormente.

2 - O AE vigora pelo prazo de 3 anos, renovando-se, sucessivamente, por períodos de 1 ano.

3 - As cláusulas de expressão pecuniária, incluindo a tabela salarial, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano civil.

CAPÍTULO II - Admissões, enquadramento e carreiras profissionais

Cláusula 3.^a

(Enquadramento Profissional)

1 - As regras relativas à integração do trabalhador num grupo funcional, numa carreira profissional e na correspondente categoria profissional encontram-se previstas no Regulamento de Enquadramento Profissional da ARM, que constitui o anexo I ao presente AE.

2 - O trabalhador abrangido pelo AE tem de estar integrado em grupo funcional, bem como em cargo ou carreira e categoria profissional constantes do Regulamento de Enquadramento Profissional, que constitui o anexo I ao presente AE.

3 - A progressão do trabalhador na carreira é feita de acordo com os resultados da avaliação de desempenho, cujo regime se encontra previsto em regulamento interno de empresa, conjugadas com as regras de alteração de posicionamento retributivo constantes do capítulo III do Regulamento de Enquadramento Salarial da ARM, que constitui o anexo II ao presente AE.

CAPÍTULO III - Prestação do trabalho

Cláusula 4.^a

(Objeto do Contrato - Exercício de funções)

1 - A atividade para que o trabalhador é contratado é definida no contrato de trabalho e deve ser estipulada por remissão para as categorias previstas no anexo I ao AE.

2 - A atividade contratada 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 profissional.

3 - Quando o interesse da empresa o exija, a ARM pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique a modificação substancial da posição do trabalhador e este tenha habilitações adequadas para o efeito.

4 - A ARM pode encarregar, durante o período máximo de quatro anos, o trabalhador ao seu serviço integrados num dos grupos funcionais D (Supervisão), E (Quadro Superior), F (Quadro Técnico) e G (Quadro Operacional), de executar funções correspondentes a um grupo funcional diverso daquele em que o mesmo se encontra integrado, mas correspondente a um dos grupos acima identificados, ou seja, aos grupos D, E, F ou G.

5 - A pedido do trabalhador, a ARM pode, se houver interesse da empresa, atribuir-lhe o direito à categoria profissional correspondente às funções temporariamente exercidas, passando o mesmo a exercê-las definitivamente.

6 - O disposto nesta cláusula não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito à retribuição base mínima mensal e às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

7 - A empresa pode ainda encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade para que foi contratado, ainda que tal substituição implique uma modificação substancial da posição do trabalhador, desde que em sentido mais favorável ao trabalhador, sempre que tal se justifique para casos de substituição de outro trabalhador que se encontre ausente do serviço ou que se encontre impedido de executar a sua atividade por um período superior a 60 (sessenta) dias.

8 - A necessidade da substituição prevista no número anterior é devidamente fundamentada e carece de autorização prévia e expressa do Conselho de Administração, cessando imperativamente na data em que o trabalhador substituído regressa.

9 - À substituição operada nos termos do número sete antecedente, aplica-se o disposto no número quatro desta mesma cláusula.

Cláusula 5.^a

(Local de trabalho)

Considera-se local de trabalho o espaço geográfico onde o trabalhador está adstrito a realizar a sua prestação.

Cláusula 6.^a

(Transferência individual)

1 - A ARM pode transferir o trabalhador, temporária ou definitivamente, para outro local de trabalho, desde que em virtude dessa alteração o trabalhador não tenha de percorrer uma distância adicional superior a 25 km em cada um dos trajetos de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho, sem prejuízo do disposto no n.º 3 quanto à transferência definitiva.

2 - No caso previsto no número anterior, a ARM custeia o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo dos transportes coletivos.

3 - O trabalhador abrangido por transferência definitiva pode invocar, perante a empresa, um prejuízo sério decorrente da mesma, sempre que a paragem de veículo de transporte coletivo mais próxima do novo local de trabalho se situe a uma distância deste igual ou superior a 1 km.

Cláusula 7.^a

(Período normal de trabalho)

1 - O período normal de trabalho (PNT) a vigorar na ARM não pode exceder, em termos médios, o indicado na tabela seguinte:

Vigência	PNT Semanal	PNT Diário
Até 31.12.2024	37h30	7h30
A partir de 01.01.2025	35h00	7h00

2 - Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o período normal de trabalho será, em regra, interrompido por um intervalo para refeição ou descanso com a duração de uma hora.

3 - Durante os períodos em que seja necessário assegurar a distribuição hidroagrícola, o limite máximo do intervalo para descanso previsto no número anterior poderá ser ampliado até cinco horas para o trabalhador integrado no grupo funcional D (Supervisão), F (Quadro Técnico) e G (Quadro Operacional) do anexo I, que exerça a atividade de distribuição hidroagrícola e não se encontre sujeito ao regime de isenção de horário de trabalho e/ou da prevenção, não podendo o trabalhador prestar a atividade mais de cinco horas seguidas.

Cláusula 8.^a

(Modalidades de horários de trabalho)

1 - Em função da natureza da atividade, por motivo de conveniente organização do serviço ou mediante requerimento do trabalhador, a ARM determina ou pode autorizar a adoção de uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:

- Horário rígido;
- Horário flexível;
- Horário específico/especial;
- Horário desfasado;
- Laboração contínua.

2 - As modalidades de trabalho e respectivos regimes são alterados, suprimidos, adicionados e consignados em regulamento interno, cuja aprovação e entrada em vigor deve ser precedida de auscultação das associações sindicais outorgantes.

Cláusula 9.^a

(Período de descanso diário)

1 - Trabalhador tem direito a um período de descanso diário de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho consecutivo.

2 - Para além das exceções previstas no Código do Trabalho ao número anterior, o mesmo também não é aplicável ao trabalhador:

- a) que ocupe cargo de administração, direção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento do horário de trabalho, como é o caso do trabalhador operacional que realize atividade de distribuição hidroagrícola, bem como do trabalhador que exerça funções de coordenação e supervisão de trabalhos e/ou equipas;
- b) cujo período normal de trabalho seja fracionado ao longo do dia, com fundamento na característica da atividade exercida, como é o caso do trabalhador que exerça a atividade de distribuição hidroagrícola;
- c) adstrito à atividade de produção, distribuição, drenagem, abastecimento, de água ao público e de distribuição hidroagrícola;
- d) adstrito à atividade de valorização, tratamento, transferência, recolha e transporte de resíduos;

3 - Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 2, deve ser concedido ao trabalhador um período de descanso que lhe permita recuperar da prestação de trabalho, de duração equivalente, no mínimo, ao período normal de trabalho diário.

4 - No caso previsto nas alíneas c) e d) do n.º 2, o trabalhador tem direito a um descanso compensatório de duração equivalente à do trabalho prestado durante o período de descanso diário, que deverá ser gozado num dos cinco dias seguintes.

Cláusula 10.^a

(Regime de prevenção)

1 - A situação de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador, integrado nos grupos funcionais D (Supervisão), E (Quadro Superior), F (Quadro Técnico) e G (Quadro Operacional), para, fora do período normal de trabalho, se deslocar ao local de trabalho ou prestar assistência remota, em períodos diurnos ou noturnos, incluindo fins-de-semana e feriados, em caso de necessidade.

2 - Para efeitos do número anterior:

- a) O trabalhador tem a obrigação de estar contactável, em casa ou em outro local de fácil acesso, para efeitos de convocação e comparência ao serviço, caso se verifique essa necessidade;
- b) O trabalhador obriga-se a satisfazer imediatamente a eventual convocação, comparecendo no local de trabalho que lhe for indicado no prazo máximo de uma hora;
- c) A ARM elabora escalas de serviço de prevenção, as quais definem quais os trabalhadores sujeitos a este regime;
- d) A convocação compete ao superior hierárquico ou a quem for designado pela ARM.

3 - O trabalhador tem direito a um descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta ou a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes, estando em causa, respetivamente, o gozo do descanso diário, de dia feriado e do descanso semanal complementar ou do descanso semanal obrigatório.

4 - Caso a prestação de trabalho, pelo trabalhador, efetuada nos termos do número um, não ponha em causa o gozo do descanso diário, do dia feriado, do descanso complementar nem do descanso semanal obrigatório, mas tenha uma duração superior a uma hora e ocorra no período compreendido entre as 24h00 e as 07h00 de entre dois dias normais de trabalho, o trabalhador tem ainda direito a um descanso compensatório de duração mínima equivalente à duração da prestação de trabalho.

5 - O descanso compensatório é marcado por acordo entre o trabalhador e a ARM ou, na sua falta, pela ARM, com respeito pelos limites previstos nos números anteriores, devendo o descanso a que se refere o número anterior ser gozado, preferencialmente, no início do período normal de trabalho imediatamente seguinte.

6 - O trabalhador em regime de prevenção tem direito a receber um subsídio, cujo valor consta do Artigo 6.º do Regulamento de Enquadramento Salarial.

7 - O trabalhador pode solicitar dispensa temporária ou definitiva do regime de prevenção, devidamente fundamentada, a qual poderá ser autorizada pela ARM, desde que não ocasione prejuízo para o serviço.

8 - A situação de prevenção consiste ainda na disponibilidade do trabalhador que, integrado no grupo funcional D (Supervisão), F (Quadro Técnico) e G (Quadro Operacional) do anexo I, e exerça a atividade de distribuição hidroagrícola,

para, fora do período normal de trabalho, detetar ou receber denúncia de anomalias nos sistemas de distribuição de água, reportando imediatamente as mesmas ao superior hierárquico ou procedendo ele próprio, à respetiva reparação, sempre que entenda que esta se mostre suscetível de ser executada através de uma intervenção rápida, aplicando-se o disposto nos n.º 3 a 6 desta cláusula.

Cláusula 11.ª

(Trabalho suplementar)

O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha e fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador e está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

- a) Duzentas horas por ano;
- b) No caso de trabalhador a tempo parcial, oitenta horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o de trabalhador a tempo completo em situação comparável, quando superior;
- c) Em dia normal de trabalho, duas horas;
- d) Em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;
- e) Em meio-dia de descanso complementar, um número de horas igual a meio período normal de trabalho diário.

Cláusula 12.ª

(Isenção de Horário de Trabalho)

Para além dos demais casos previstos na lei, pode ser sujeito ao regime da isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, o trabalhador operacional que integre os grupos funcionais D (Supervisão), E (Quadro Superior), F (Quadro Técnico) e G (Quadro Operacional).

Cláusula 13.ª

(Trabalho noturno)

Considera-se trabalho noturno, o prestado no período que decorre entre as 22 horas e as 7 horas do dia seguinte.

CAPÍTULO IV - Retribuição do Trabalho

Cláusula 14.ª

(Sistema de Enquadramento Salarial)

O enquadramento salarial do trabalhador encontra-se regulado no anexo II ao presente AE, denominado de Regulamento de Enquadramento Salarial da ARM.

CAPÍTULO V - Descansos e Suspensão da Prestação do Trabalho

Cláusula 15.ª

(Descanso Semanal)

1 - Os dias de descanso semanal dos trabalhadores ao serviço da ARM, com exceção dos que se dedicam à atividade de distribuição hidroagrícola e à atividade de recolha e transferência de resíduos, cujo regime é o constante do número seguinte, são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua.

2 - O trabalhador integrado no grupo funcional D (Supervisão), F (Quadro Técnico) e G (Quadro Operacional) do anexo I, que exerça a atividade de distribuição hidroagrícola ou a atividade de recolha e transferência de resíduos, tem direito a dois dias de descanso semanal, que pode ou não, coincidir com o sábado e domingo.

3 - Quando o trabalho estiver organizado por turnos, o horário de trabalho é escalonado de forma que cada trabalhador tenha, em média anual, pelo menos, dois dias de descanso semanal por cada cinco dias de trabalho.

Cláusula 16.^a**(Férias)**

O período anual de férias é de 25 dias úteis.

Cláusula 17.^a**(Falta autorizada ou aprovada)**

1 - A falta autorizada ou aprovada a que se refere a alínea j) do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho pode ou não determinar a perda de retribuição, consoante decisão da ARM, devidamente fundamentada.

2 - Para efeitos do disposto no número anterior, a ARM pode solicitar ao trabalhador prova do facto invocado para a justificação.

3 - Consideram-se desde já autorizadas e remuneradas as faltas dadas ao trabalho, pelo trabalhador, no dia do seu aniversário ou, caso este coincida com dia feriado ou de descanso semanal obrigatório ou complementar, no dia útil seguinte ou em dia a acordar previamente entre a ARM e o trabalhador.

4 - Caso motivos urgentes e inadiáveis inerentes ao serviço desaconselharem a ausência do trabalhador no dia do seu aniversário, o gozo deste dia é alterado para outro, a acordar previamente entre a ARM e o trabalhador.

CAPÍTULO VI - Prevenção da Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho**Cláusula 18.^a****(Princípio Geral)**

1 - O trabalhador, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela ARM.

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

3 - A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da ARM, 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 dos seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4 - A ARM obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 20 dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes à organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as ações de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pela ARM, que devam envolver os trabalhadores.

CAPÍTULO VII - Exercício do Direito**Cláusula 19.^a****(Quotização Sindical)**

1 - A ARM obriga-se mensalmente, na mesma data em que proceder ao pagamento da retribuição, a deduzir as quotizações dos filiados na associação sindical outorgante, após receção de documento assinado pelo trabalhador para o efeito, com a antecedência mínima de 30 dias.

2 - A ARM envia o montante das quotizações referidas no número anterior à associação sindical outorgante, acompanhado dos respetivos mapas de quotização, até ao dia 15 do mês seguinte.

CAPÍTULO VIII - Comissão ParitáriaCláusula 20.^a**(Constituição)**

- 1 - É constituída uma comissão paritária formada por 2 representantes de cada uma das partes do acordo de empresa.
- 2 - Por cada representante efetivo é designado um suplente para desempenho de funções em caso de ausência do efetivo.
- 3 - Cada uma das partes indica por escrito à outra, nos 15 dias subsequentes à publicação do AE, os membros efetivos e suplentes por si designados, considerando-se a comissão paritária constituída logo após esta indicação.
- 4 - A comissão paritária funciona até à data de cessação do AE, podendo qualquer das partes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte.

Cláusula 21.^a**(Competências)**

A comissão paritária tem competência para nos termos ali previstos, interpretar as disposições deste instrumento, bem como integrar as lacunas existentes.

Cláusula 22.^a**(Funcionamento)**

- 1 - A comissão paritária funciona na sede social da ARM, sita na rua dos Ferreiros, n.º 148 a 150, 9000-082 Funchal.
- 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 é lavrada e assinada a respetiva ata.
- 4 - As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 23.^a**(Deliberações)**

- 1 - A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.
- 2 - As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante do AE, no dia a seguir à publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira.

CAPÍTULO IX - Serviços Mínimos e Paz Social RelativaCláusula 24.^a**(Serviços mínimos)**

O trabalhador da ARM está obrigado à prestação de serviços mínimos indispensáveis para realizar a satisfação das necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pela empresa, bem como de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, de acordo com o previsto na lei.

Cláusula 25.^a**(Paz social relativa)**

As partes comprometem-se a respeitar e a garantir o cumprimento do disposto no AE, recorrendo, desde logo em caso de dissenso, à comissão paritária.

CAPÍTULO X - Disposições Finais e TransitóriasCláusula 26.^a**(Igualdade de género)**

1 - As menções utilizadas devem entender-se como dirigidas a ambos os géneros, em defesa e promoção da igualdade de género.

2 - Em cada categoria é também garantida a igualdade remuneratória para os trabalhadores que desempenham funções do mesmo nível de classificação profissional, independentemente do género.

Cláusula 27.^a**(Condições remuneratórias)**

1 - Sem prejuízo do disposto no artigo 13.º C do Regulamento de Enquadramento Salarial que constitui anexo II ao presente AE, ao trabalhador em exercício de funções na Estação de Tratamento de Resíduos Sólidos da Meia Serra à data de 31 de dezembro de 2017 são aplicáveis as condições remuneratórias vigentes a 31 de dezembro de 2017, designadamente, em matéria de remuneração do trabalho suplementar, remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, subsídio de refeição, subsídio de transporte, subsídio de Natal e complemento de subsídio de doença.

2 - O trabalhador que na data da entrada em vigor do presente acordo aufera um subsídio de refeição de valor superior ao fixado no artigo 9.º do Regulamento de Enquadramento Salarial mantém esse direito até que o valor auferido atualmente perfaça o aí referido, altura a partir da qual passará a ser aplicável apenas o disposto no referido artigo 9.º do Regulamento de Enquadramento Salarial.

3 - O trabalhador que, tendo sido titular de uma relação jurídica de emprego com a sociedade ora extinta denominada “IGA - Investimentos e Gestão da Água, SA” e se encontrar, à data de 31 de dezembro de 2018, a prestar atividade em infraestruturas de funcionamento contínuo obrigatório sujeitas a exploração em regime de três ou dois turnos durante toda a semana, mantém o direito a auferir um subsídio de turno no mesmo valor que vinha auferindo antes da data de entrada em vigor do presente Acordo de Empresa, se este lhe for mais favorável do que aquele que resulta do presente AE.

ANEXO I

AO ACORDO DE EMPRESA ENTRE:

A ARM - ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA, S.A. E

O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS (SINTAP) E PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES DA FUNÇÃO PÚBLICA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA (STFP - RAM) - TERCEIRA REVISÃO E TEXTO CONSOLIDADO.

relativo ao
Enquadramento profissional dos trabalhadores ao serviço da ARM, S.A.

REGULAMENTO DE ENQUADRAMENTO PROFISSIONAL

CAPÍTULO I**Enquadramento profissional****SECÇÃO I****Objeto e princípios gerais**

Artigo 1.º

(Objeto)

1 - O enquadramento profissional define as funções existentes na empresa e tem correspondência com os níveis de qualificação profissional do Quadro Nacional de Qualificações², considerando os descritores que especificam os resultados de aprendizagem para cada nível e os resultados de aprendizagem necessários ao desempenho de cada função.

2 - Os trabalhadores com vínculo na modalidade de comissão de serviço exercem as suas funções nos termos definidos para o respetivo cargo no âmbito da Secção IV do presente Capítulo, sem prejuízo da possibilidade de existência de uma categoria

de origem, beneficiando dos direitos e sendo sujeitos aos deveres previstos no respetivo enquadramento de origem, salvo os que não sejam aplicáveis em razão do exercício do cargo em comissão de serviço.

3 - Os restantes trabalhadores da empresa exercem as suas funções por referência a uma categoria integrada numa carreira.

Artigo 2.º

(Princípios e conceitos gerais)

1 - Grupos funcionais agrupam as carreiras, cargos ou funções onde os trabalhadores são enquadrados dependendo da sua função dentro da empresa.

2 - Carreira profissional corresponde a um agrupamento de categorias com similares funções e níveis de qualificação profissional.

3 - Categoria profissional corresponde ao essencial das funções desempenhadas pelo trabalhador, as quais são diferenciadas pela graduação funcional e agrupadas em carreiras.

4 - Qualificação profissional corresponde às habilitações, experiência e nível de qualificação correspondente do Quadro Nacional de Qualificações exigidas para o desempenho de funções em determinada categoria combinada com determinado nível de graduação funcional.

5 - Graduação funcional constitui o processo de comparação e hierarquização de funções numa organização.

6 - Cargo é o nome atribuído à posição que um determinado trabalhador ocupa na organização em funções que implicam assessoria e secretariado de apoio à gestão, direção, gestão ou supervisão.

SECÇÃO II

Estrutura da classificação profissional

Artigo 3.º

(Caracterização)

1 - A estrutura da classificação profissional encontra-se organizada em grupos funcionais.

2 - Os grupos funcionais respeitantes aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em comissão de serviço são estruturados em cargos.

3 - Os grupos funcionais respeitantes aos restantes trabalhadores são estruturados em carreiras e categorias.

4 - Os trabalhadores abrangidos por este regulamento são classificados de harmonia com o seu cargo ou categoria constantes do Anexo A.

Artigo 4.º

(Graduação funcional)

1 - Cada categoria ou cargo tem inerente um nível de graduação funcional que tem em atenção os seguintes parâmetros em função da exigência do:

- a) Nível de conhecimento - Conjunto de conhecimentos, experiências e aptidões requeridos para desempenhar adequadamente uma função, incluindo habilitações mínimas necessárias para o seu exercício. Compreende, designadamente, conhecimentos técnicos ou especializados, em gestão e em interação humana;
- b) Nível de complexidade - Complexidade de tarefas a realizar e a qualidade e autonomia do pensamento na identificação, definição e construção de soluções a problemas que se apresentam. Ponderação da intensidade do processo mental com que se emprega conhecimentos para analisar, avaliar, raciocinar, construir ou criar soluções;
- c) Nível de responsabilidade - Autonomia e capacidade para responder pelas ações e decisões tomadas.

2 - Os níveis de graduação funcional associados a cada categoria são os apresentados no Anexo B.

SECÇÃO III**Perfis de enquadramento**

Artigo 5.º

(Perfil funcional)

1 - A cada categoria ou cargo em comissão de serviço, corresponde um perfil de enquadramento, o qual contém a descrição genérica das atribuições mais relevantes da função que a situam no conjunto das atividades da empresa.

4 - De acordo com a área funcional em que o trabalhador desempenhe funções o conteúdo do perfil de enquadramento genérico poderá ser detalhado num referencial de funções consonante, compreendendo o exercício de atividades específicas dos respetivos postos de trabalho, correspondente ao perfil de enquadramento específico, o qual deverá ser aprovado pelo Conselho de Administração.

5- A existência de um perfil de enquadramento específico não prejudica a afetação do trabalhador a outro perfil específico desde que seja respeitada a respetiva graduação funcional e domínio de estudos ou de experiência profissional nem a atribuição ao trabalhador de funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas dentro da categoria, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

6- As diferenças de atividades específicas cometidas a postos de trabalho da mesma categoria, refletindo diferenças na organização do trabalho, nas necessidades de serviço ou na tecnologia utilizada, não podem justificar a alteração da sua posição relativa.

7 - Os perfis de enquadramento genérico constam do Anexo C.

Artigo 6.º

(Integração dos perfis de enquadramento em níveis de qualificação)

1 - A admissão de trabalhadores para categorias existentes em cada uma das carreiras ou para cargo em comissão de serviço efetua-se com observância do grau de habilitações e experiência definida no anexo D.

2 - Sempre que as habilitações mínimas remetam para a escolaridade mínima obrigatória esta afere-se em função da data de nascimento do indivíduo.

3 - Para além das habilitações mínimas identificadas, atendendo à natureza da função a exercer poderão ser exigidas outras habilitações, nomeadamente carta de condução de ligeiros, pesados ou outra, e qualificação de operação de equipamentos.

4- O trabalhador apenas poderá exercer as funções inerentes à sua categoria ou cargo em comissão de serviço no respetivo domínio de estudos ou de atividade profissional e para as quais detenha a habilitação adequada, sem prejuízo das demais normas aplicáveis relativas à prestação de trabalho e à atividade do trabalhador.

5 - Desde que o trabalhador esteja devidamente habilitado, integram as funções de qualquer categoria a condução de veículo ligeiro da empresa.

SECÇÃO IV**Cargos ou funções em comissão de serviço**

Artigo 7.º

(Comissão de serviço)

1 - O vínculo de emprego poderá constituir-se por comissão de serviço nos seguintes casos:

- a) Funções de assessoria e secretariado de apoio à administração e gestão;
- b) Cargo de gestão de topo ou intermédia;
- c) Funções de supervisão, por representarem funções que impliquem especial relação de confiança perante os titulares dos cargos identificados na alínea a);
- d) Outras situações previstas em legislação especial.

2 - Na falta de norma especial, aplica-se à comissão de serviço a regulamentação prevista para os trabalhadores contratados ao abrigo do Código do Trabalho.

3 - A comissão de serviço constitui um regime especial do contrato de trabalho previsto no Código do Trabalho ou em outros instrumentos jurídicos que sejam aplicáveis, ficando sujeita à disciplina jurídica definida naquele Código, traduzindo-se no exercício temporário de funções, inerentes a um cargo, que pressupõem uma relação de especial confiança, designadamente, funções de assessoria e secretariado de apoio à gestão, gestão e supervisão, diversas da categoria do trabalhador, não determinando assim a aquisição do cargo correspondente às funções desempenhadas.

4 - Os cargos inerentes aos grupos funcionais A, B, C e D são obrigatoriamente exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos melhor descritos no artigo 2.º do Anexo II ao Acordo de Empresa.

Artigo 8.º

(Funções de assessoria e secretariado de apoio à administração e gestão)

1 - As funções de assessoria qualificam-se em cargos de 1.º e 2.º grau relativamente ao nível de conhecimento exigido, nível de complexidade funcional, bem como do nível de responsabilidade que lhe são inerentes.

2 - As funções de secretariado de apoio à administração e gestão qualificam-se num grau único.

Artigo 9.º

(Cargo de gestão de topo ou intermédia)

1 - Os cargos de gestão de topo qualificam-se em cargos de 1.º, 2.º, 3.º e 4.º graus em função da classificação atribuída à respetiva unidade orgânica relativamente ao nível de conhecimento exigido para a gestão da mesma, nível de complexidade organizacional e funcional, bem como do nível de responsabilidade que lhe é inerente.

2 - O cargo de 3.º grau da gestão de topo apresenta 3 níveis de classificação em função da classificação atribuída à respetiva unidade orgânica relativamente ao nível de conhecimento exigido para a gestão da mesma, nível de complexidade organizacional e funcional, bem como do nível de responsabilidade que lhe é inerente.

3 - Os cargos de gestão de intermédia qualificam-se em cargos de 1.º, 2.º e 3.º grau em função da classificação atribuída à respetiva unidade orgânica relativamente ao nível de conhecimento exigido para a gestão da mesma, nível de complexidade organizacional e funcional, bem como do nível de responsabilidade que lhe é inerente.

Artigo 10.º

(Funções de supervisão)

As funções de supervisão qualificam-se em cargos de 1.º, 2.º e 3.º grau em função do nível de conhecimento exigido para a supervisão dos setores ou equipas, nível de complexidade funcional, bem como do nível de responsabilidade que lhe é inerente.

SECÇÃO V

Alteração do Enquadramento Profissional

Artigo 11.º

(Alteração da categoria)

Sem prejuízo das demais normas aplicáveis relativas à prestação de trabalho e à atividade do trabalhador, mediante necessidade de preenchimento de posto de trabalho expressamente reconhecida pelo Conselho de Administração, a categoria que o trabalhador detenha poderá, com a sua concordância, ser alterada para outra categoria da respetiva carreira ou de carreira distinta sempre que o trabalhador preencha os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que este reúna as condições previstas na lei e neste regulamento para esse preenchimento.

CAPÍTULO II**Disposições finais e transitórias**

Artigo 12.º

Reenquadramento profissional

1 - O reenquadramento consiste na correspondência da categoria anterior/revista com o respetivo enquadramento na categoria, carreira e grupo funcional atuais, sem prejuízo de quaisquer direitos.

2 - O trabalhador transita para a vigência do presente Regulamento nos termos do Anexo E.

3 - Não obstante a regra acima considerada, mediante funções efetivamente desempenhadas associadas a determinados perfis específicos e a sua graduação funcional, foram considerados os reenquadramentos profissionais excecionais previstos no anexo F.

ANEXO A - Classificação profissional

Grupo Funcional	Cargo exercido em comissão de serviço
(A) Assessoria e apoio à gestão	Assessor - Grau 1
	Assessor - Grau 2
	Secretário de administração - Grau único
(B) Gestão de topo	Gestor de topo - Grau 1
	Gestor de topo - Grau 2
	Gestor de topo - Grau 3A
	Gestor de topo - Grau 3B
	Gestor de topo - Grau 3C
	Gestor de topo - Grau 4
(C) Gestão intermédia	Gestor intermédio - Grau 1
	Gestor intermédio - Grau 2
	Gestor intermédio - Grau 3
(D) Supervisão	Supervisor - Grau 1
	Supervisor - Grau 2
	Supervisor - Grau 3

Grupo Funcional	Carreira	Categoria
(E) Quadro superior	Técnico superior especialista	Técnico superior especialista 1
		Técnico superior especialista 2
	Técnico superior	Técnico superior 1
		Técnico superior 2
(F) Quadro técnico	Técnico	Técnico 1
		Técnico 2
		Técnico 3
		Técnico 4
	Assistente técnico	Assistente técnico 1
		Assistente técnico 2
		Assistente técnico 3
(G) Quadro operacional	Assistente operacional	Assistente operacional 1
		Assistente operacional 2
		Assistente operacional 3

ANEXO B - Níveis de graduação funcional

Grupo Funcional	Cargo	Grau funcional
(A) Assessoria e apoio à gestão	Assessor - Grau 1	18
	Assessor - Grau 2	16
	Secretário de administração - Grau único	8
(B) Gestão de topo	Gestor de topo - Grau 1	22
	Gestor de topo - Grau 2	21
	Gestor de topo - Grau 3A	20
	Gestor de topo - Grau 3B	19
	Gestor de topo - Grau 3C	18
	Gestor de topo - Grau 4	16
(C) Gestão intermédia	Gestor intermédio - Grau 1	14
	Gestor intermédio - Grau 2	13
	Gestor intermédio - Grau 3	11
(D) Supervisão	Supervisor - Grau 1	9
	Supervisor - Grau 2	8
	Supervisor - Grau 3	6

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Grau funcional
(E) Quadro superior	Técnico superior especialista	Técnico superior especialista 1	17
		Técnico superior especialista 2	15
	Técnico superior	Técnico superior 1	12
		Técnico superior 2	10
(F) Quadro técnico	Técnico	Técnico 1	7
		Técnico 2	5
		Técnico 3	4
		Técnico 4	3
	Assistente técnico	Assistente técnico 1	4
		Assistente técnico 2	3
		Assistente técnico 3	2
(G) Quadro operacional	Assistente operacional	Assistente operacional 1	3
		Assistente operacional 2	2
		Assistente operacional 3	1

ANEXO C - Perfil de enquadramento genérico das categorias

Grupo Funcional	Cargo exercido em comissão de serviço	Função
(A) Assessoria e apoio à gestão	Assessor - Grau 1	Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentame preparam decisões ao nível da gestão em domínios de elevadíssima complexidade e de âmbito transversal à gestão estratégica e organizacional da empresa, com elevada responsabilidade e autonomia técnica. Exercer sob orientação da administração a supervisão de funções de assessores de graduação inferior bem como assessorar a gestão de unidades orgânicas ou equipas multidisciplinares e de projeto.
	Assessor - Grau 2	Exercer funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentame preparam decisões ao nível da gestão em domínios de complexidade alta ou elevada com acrescida responsabilidade e autonomia técnica. Assessorar eventualmente a gestão de unidades orgânicas ou equipas de projeto.
	Secretário de administração - Grau único	Apoiar e executar as atividades administrativas de suporte à Administração erespetivos assessores.
	Gestor de topo - Grau 1	Exercer a direção de unidades orgânicas nucleares abrangentes de nível 1 que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos próprios e que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e imagem da organização e que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção de topo.
(B) Gestão de topo	Gestor de topo - Grau 2	Coadjuvar titulares de direção superior ou de direção de topo de 1.º grau se existir. Exercer a direção de unidades orgânicas de gestão operacional ou instrumental de nível 2 que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos seus superiores hierárquicos ou que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e imagem da organização, ouno cliente interno e trabalhadores e que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção de topo.
	Gestor de topo - Grau 3A	Coadjuvar titulares de direção superior ou de direção de topo de 2.º grau se existir. Exercer a direção de unidades orgânicas de gestão operacional ou instrumental de nível3A que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos seus superiores hierárquicos ou que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e imagem da organização, ou no cliente interno e trabalhadores e que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção de topo.
	Gestor de topo - Grau 3B	Coadjuvar titulares de direção superior ou de direção de topo de 2.º grau se existir. Exercer a direção de unidades orgânicas de gestão operacional ou instrumental de nível3B que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos seus superiores hierárquicos ou que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e imagem da organização, ou no cliente interno e trabalhadores e que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidadejustifique este grau de direção de topo.
	Gestor de topo - Grau 3C	Coadjuvar titulares de direção superior ou de direção de topo de 2.º grau se existir. Exercer a direção de unidades orgânicas de gestão operacional ou instrumental de nível3C que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos seus superiores hierárquicos ou que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e imagem da organização, ou no cliente interno e trabalhadores e que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidadejustifique este grau de direção de topo.

	Gestor de topo - Grau 4	Coadjuvar titulares de direção superior ou de direção de topo de 2.º grau se existir. Exercer a direção de unidades orgânicas de gestão operacional ou instrumental de nível 4 que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos seus superiores hierárquicos ou que tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final e imagem da organização, ou no cliente interno e trabalhadores e que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção de topo ou exercer a liderança de equipas multidisciplinares de projeto de elevada complexidade constituída especificamente para executar um projeto com duração limitada.
--	--------------------------------	---

Grupo Funcional	Cargo exercido em comissão de serviço	Função
(C) Gestão intermédia	Gestor intermédio - Grau 1	Exercer a gestão de unidade funcional de nível 1 que que determinem assunção de responsabilidades cíveis, criminais e/ou disciplinares pelos seus superiores hierárquicos ou tenham grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final ou no cliente interno e trabalhadores, impacto na gestão operacional ou instrumental, que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção intermédia.
	Gestor intermédio - Grau 2	Coadjuvar titulares de gestão de topo ou de gestão intermédia de 1.º grau se existir. Exercer a gestão de unidade funcional de nível 2 que tenha grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final ou no cliente interno e trabalhadores, impacta na gestão operacional ou instrumental, que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção intermédia. Coordenação de uma equipa multidisciplinar de projeto de média complexidade constituída especificamente para executar um projeto com duração limitada.
	Gestor intermédio - Grau 3	Coadjuvar titulares de gestão de topo ou de gestão intermédia de 2.º grau de que dependam hierarquicamente se existir. Exercem a coordenação de atividades e gestão os recursos de uma unidade funcional de nível 3 que que tenha grande interação sobretudo externa com influência direta no cliente final ou no cliente interno e trabalhadores, impacto na gestão operacional ou instrumental, que pela sua dimensão ou muito elevado grau de responsabilidade justifique este grau de direção intermédia. Coordenação de uma equipa multidisciplinar de projeto de moderada complexidade constituída especificamente para executar um projeto com duração limitada.
(D) Supervisão	Supervisor - Grau 1	Exercer funções de planeamento, supervisão e monitorização de uma atividade instrumental ou operacional de uma área funcional de elevadíssima complexidade ou de várias áreas funcionais simultaneamente ou efetuar a coordenação geral da atividade dos supervisores de equipas de execução que lhe sejam subordinados hierarquicamente. Assunção de responsabilidades excecionais inerentes à função ou certificação exigida para o seu desempenho.
	Supervisor - Grau 2	Exercer funções de coordenação e supervisão de equipas/grupos específicos de execução em áreas funcionais de complexidade média e alta que integram trabalhadores dos grupos funcionais do quadro técnico e operacional.
	Supervisor - Grau 3	Exercer funções de coordenação e supervisão de equipas/grupos específicos de execução em áreas funcionais de complexidade moderada que integram trabalhadores dos grupos funcionais do quadro técnico e operacional, sob a orientação do seu superior hierárquico.

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Funções:
(E) Quadro superior	Técnico superior especialista	Técnico superior especialista 1	<p>Funções consultivas, de análise e estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, com grau de complexidade elevado mediante a simples indicação dos objetivos finais para as quais são exigidos conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional e qualificação técnica altamente especializada reconhecidos em diversos domínios, com reflexos diretos na definição de políticas de atuação geral ou setorial da empresa ou no desenvolvimento em matéria de ciência, gestão e/ou inovação.</p> <p>Execução de trabalhos de investigação, planos e estudos de acordo com projetos de desenvolvimento visando a implementação na empresa de soluções, métodos inovadores ou tecnologias próprias, requerendo elevada capacidade intelectual e criativa.</p> <p>Execução de atividades de apoio altamente especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços.</p> <p>Pode representar a empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área.</p> <p>Exercício de funções e execução de missões de caráter especial com muito elevado grau de autonomia e responsabilidade.</p> <p>Pode gerir equipas de projeto e orientar tecnicamente outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.</p> <p>Pode reportar diretamente à Administração.</p>
		Técnico superior especialista 2	<p>Funções consultivas, de análise e estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, com grau de complexidade elevado mediante a simples indicação dos objetivos finais para as quais são exigidos conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional altamente especializados, reconhecidos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos.</p> <p>Conceção e proposta de soluções e recomendações para questões de relevante complexidade que carecem de consciência crítica das questões relativas aos conhecimentos numa área e nas interligações entre várias áreas consequente auxílio aos decisores na análise de problemas.</p> <p>Preparação, implementação e orientação geral de estudos e desenvolvimento de projetos a nível empresarial, individualmente ou integrado em equipas, que eventualmente coordena, zelando pelo cumprimento dos seus objetivos.</p> <p>Execução de atividades de apoio altamente especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços.</p> <p>Funções exercidas com responsabilidade e elevada autonomia técnica. Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área.</p> <p>Pode gerir equipas de projeto e orientar tecnicamente outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.</p> <p>Pode reportar diretamente à Administração.</p>

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Funções:
(E) Quadro superior	Técnico superior	Técnico superior 1	<p>Funções consultivas, de análise e estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, com grau de complexidade alto mediante a simples indicação dos objetivos finais para as quais são exigidos conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional aprofundados e multidisciplinares reconhecidos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados. Identificação de problemas, estudo de alternativas e conceção e proposta de soluções com vista à maximização dos resultados da empresa.</p> <p>Funções exercidas com responsabilidade e elevada autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.</p> <p>Organização e execução de atividades de apoio geral ou especialização aprofundada nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços que implicam uma compreensão crítica de teorias e princípios.</p> <p>Eventual representação da empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área.</p> <p>Conceção de projetos de grande complexidade e/ou gestão de equipas de projeto. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.</p>
		Técnico superior 2	<p>Funções consultivas, de análise e estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, com grau de complexidade alto mediante orientações gerais recebidas, para as quais são exigidos conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional abrangentes, especializados, factuais e teóricos com reconhecida capacidade prática de aplicação desses conhecimentos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados.</p> <p>Identificação de problemas, estudo de alternativas e proposta de soluções com vista à maximização dos resultados da empresa.</p> <p>Execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços.</p> <p>Organiza e planifica a execução das atividades por que é responsável, seleciona e adapta os métodos e procedimentos de trabalho face aos problemas a resolver, ainda que com enquadramento superior qualificado.</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área. Pode desenvolver e gerir projetos e equipas de projeto.</p> <p>Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.</p>

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Funções:
(F) Quadro técnico	Técnico	Técnico 1	<p>Funções de natureza executiva pela aplicação de métodos e processos de natureza técnico-científica, com base em diretivas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação geral e especialização nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços, com exigências de conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional factual, princípios, processos e conceitos com aspetos técnicos de elevada especificidade nos domínios de responsabilidade em que atua, bem como transversais a vários setores de atuação da empresa, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados.</p> <p>Gestão da própria atividade no quadro das orientações estabelecidas em contextos de trabalho, geralmente previsíveis, mas suscetíveis de alteração.</p> <p>Funções de apoio à supervisão de equipas, orientação técnica de trabalhadores de nível inferior, execução de tarefas de validação e controlo.</p> <p>Realização de ações de diagnóstico e identificação de problemas, pesquisa e análise de documentação técnica, emissão de pareceres e propostas com vista à implementação de soluções e alteração de procedimentos e métodos de trabalho.</p> <p>Execução de atividades de apoio ao planeamento, programação, organização, monitorização e avaliação operacional, mediante a produção de planos e relatórios operacionais e analíticos requeridos pela área de responsabilidade em que atua e por outras áreas da empresa.</p> <p>Supervisionar o cumprimento de acordos, contratos ou trabalhos de responsabilidade de entidades terceiras, podendo enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo na execução de trabalhos.</p> <p>Eventual representação da empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>
		Técnico 2	<p>Funções de natureza executiva pela aplicação de métodos e processos de natureza técnico-científica, com base em diretivas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação geral e especialização nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços, com exigências de conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional factual, princípios, processos e conceitos com aspetos técnicos de elevada especificidade nos domínios de responsabilidade em que atua, bem como transversais a vários setores de atuação da empresa, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados.</p> <p>Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio. Eventual execução de tarefas de orientação técnica de equipas de pessoal operacional na execução de trabalhos.</p> <p>Realização de ações de diagnóstico e identificação de problemas, pesquisa e análise de documentação técnica, emissão de pareceres e propostas com vista à implementação de soluções e alteração de procedimentos e métodos de trabalho.</p> <p>Execução de atividades de apoio ao planeamento, programação, organização, monitorização e avaliação operacional, mediante a produção de planos e relatórios operacionais e analíticos requeridos pela área de responsabilidade em que atua e por outras áreas da empresa.</p> <p>Emissão de pareceres, recolha, organização e tratamento e análise de dados relacionados com a área onde está inserido e efetuar inspeção, ensaio e controlo operacional inerentes aos conhecimentos de elevada especificidade exigidos.</p> <p>Supervisionar o cumprimento de acordos, contratos ou trabalhos de responsabilidade de entidades terceiras, podendo enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo na execução de trabalhos.</p> <p>Eventual representação da empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Funções:
(F) Quadro técnico	Técnico	Técnico 3	<p>Funções de natureza executiva recorrendo, nomeadamente, à aplicação de métodos e processos de natureza técnico-científica, com base em diretivas bem definidas e instruções mais específicas, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação geral e especialização nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços, com exigências de conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional factual, princípios e processos específicos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados. Execução de atividades de apoio à programação, organização e monitorização operacional. Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio. Apoio a equipas de pessoal operacional na execução de trabalhos. Emissão de pareceres, recolha, organização e tratamento preliminar de dados relacionados com a área onde está inserido e efetuar inspeção, ensaio e controlo operacional, inerentes aos conhecimentos exigidos. Supervisão do cumprimento de acordos, contratos ou trabalhos de responsabilidade de entidades terceiras, podendo enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo na execução de trabalhos. Eventual representação da empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>
		Técnico 4	<p>Funções de natureza executiva recorrendo, nomeadamente, à aplicação de métodos e processos de natureza técnico-científica, com base em diretivas bem definidas e instruções mais específicas, de grau moderado de complexidade, nas áreas de atuação geral e especialização nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços, com exigências de conhecimentos técnicos e/ou experiência profissional factual, princípios e processos específicos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados. Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio. Apoio a equipas de pessoal operacional na execução de trabalhos. Recolha, organização e tratamento preliminar de dados relacionados com a área onde está inserido. Eventual representação da empresa externamente em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>
	Assistente técnico	Assistente técnico 1	<p>Funções de natureza executiva de natureza administrativa seguindo normas, procedimentos e rotinas estabelecidas de grau médio de complexidade e/ou de suporte às áreas de negócio e que exigem conhecimentos especializados, com exigências de conhecimentos e/ou experiência profissional factual, princípios e processos administrativos específicos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados. Execução de atividades de apoio à programação, organização e monitorização de operações administrativas. Análise de tratamento preliminar de dados ou registos administrativos relacionados com a área. Realização de tarefas de controlo de natureza processual/administrativa de maior complexidade inerentes aos conhecimentos exigidos. Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio. Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Funções:
(F) Quadro técnico	Assistente técnico	Assistente técnico 2	<p>Funções de natureza executiva de natureza administrativa seguindo normas, procedimentos e rotinas estabelecidas de grau moderado de complexidade e/ou desuporte às áreas de negócio e que exigem conhecimentos especializados, com exigências de conhecimentos e/ou experiência profissional factual, princípios e processos administrativos específicos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados.</p> <p>Realização de tarefas de controlo de natureza processual/administrativa de maior complexidade inerentes aos conhecimentos exigidos.</p> <p>Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respectiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>
		Assistente técnico 3	<p>Funções de natureza executiva de natureza administrativa seguindo normas, procedimentos e rotinas estabelecidas de grau moderado de complexidade e/ou desuporte às áreas de negócio e que exigem conhecimentos especializados, com exigências de conhecimentos e/ou experiência profissional factual, princípios e processos administrativos específicos nos domínios de responsabilidade em que atua, recorrendo à utilização dos meios tecnológicos apropriados</p> <p>Sujeito a supervisão direta num contexto estruturado, importando as tarefas a executar reduzida autonomia e responsabilidade.</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respectiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>
(G) Quadro operacional	Assistente operacional	Assistente operacional I	<p>Funções de natureza executiva operacional especializada, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas de grau moderado de complexidade. Realização de todos os trabalhos em que seja necessário a condução e manobra de viaturas pesadas, máquinas, equipamentos móveis especiais, bem como os respetivos sistemas complementares das viaturas, para os quais se exigem conhecimentos especializados. Assegurar a operação e manutenção industrial de equipamentos e máquinas (fixas ou móveis) em perfeito estado de conservação. Responsabilidade pelos equipamentos e viaturas sob sua guarda e pela sua correta utilização, providenciando os devidos cuidados de manutenção, segurança e otimizando os consumos e o prolongamento da vida útil das máquinas a seu cargo e procedendo, quando necessário, à limpeza, manutenção e reparação dos mesmos. Funções sujeitas a supervisão, com um grau de autonomia/responsabilidade médio. Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respectiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>
		Assistente operacional 2	<p>Funções de natureza executiva operacional semiespecializada, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas de grau moderado de complexidade, que requerem conhecimentos factuais básicos e a resolução de problemas correntes por meio de regras e instrumentos simples.</p> <p>Realização de todos os trabalhos em que seja necessário a condução e manobra de viaturas pesadas, máquinas, equipamentos fixos móveis especiais, bem como os respetivos sistemas complementares das viaturas, para os quais se exigem conhecimentos semiespecializados.</p> <p>Realização de atividades de operação e conservação, para os quais se exigem conhecimentos semiespecializados.</p> <p>Execução de tarefas de apoio semiespecializadas, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico.</p> <p>Responsabilidade pelos equipamentos e viaturas sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à limpeza, manutenção e reparação dos mesmos.</p> <p>Sujeito a supervisão direta num contexto estruturado, importando as tarefas a executar reduzida autonomia e responsabilidade.</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respectiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Funções:
(G) Quadro operacional	Assistente operacional	Assistente operacional 3	<p>Funções de natureza executiva, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas de grau reduzido de complexidade, incluindo o manuseamento de materiais e equipamentos, que requerem conhecimentos gerais básicos.</p> <p>Realização de todos os trabalhos em que seja necessário a condução e manobra de viaturas ligeiras, máquinas, equipamentos fixos ou móveis, para os quais se exigem conhecimentos gerais básicos e experiência mínima ao exercício da função Realização de atividades de operação e conservação para os quais se exigem conhecimentos gerais básicos.</p> <p>Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico.</p> <p>Execução de outros trabalhos de apoio, incluindo a condução de viaturas ligeiras, transporte de materiais, equipamentos e documentação.</p> <p>Responsabilidade pelos equipamentos e viaturas sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à limpeza, manutenção de reduzida complexidade e reparação dos mesmos.</p> <p>Sujeito a supervisão direta num contexto estruturado, importando as tarefas a executar reduzida autonomia e responsabilidade.</p> <p>Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.</p>

ANEXO D - Níveis de qualificação

Nível de qualificação	Qualificação mínima exigida
1	Nível 1 de qualificação (QNQ) correspondente no presente ao 2.º ciclo do ensino básico ou escolaridade mínima obrigatória com capacidade técnica reconhecida pela empresa. Carta de condução de ligeiros (categoria B) em função do perfil específico.
2	Nível 2 de qualificação (QNQ) correspondente no presente ao 3.º ciclo do ensino básico, obtido no ensino regular ou por percursos de dupla certificação e/ou capacidade técnica reconhecida pela empresa. Carta de condução de ligeiros (categoria B) ou carta de condução de pesados de mercadorias (categoria C) em função do perfil específico.
3	Nível 3 de qualificação (QNQ) correspondente no presente ao ensino secundário vocacionado para o prosseguimento de estudos a nível superior e/ou capacidade técnica reconhecida pela empresa. Carta de condução de ligeiros (categoria B) ou carta de condução de pesados de mercadorias (categoria C) em função do perfil específico.
4	Nível 4 de qualificação (QNQ) correspondente no presente ao ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação ou ensino secundário vocacionado para o prosseguimento de estudos a nível superior acrescido de estágio profissional – mínimo de seis meses e/ou capacidade técnica reconhecida pela empresa e carta de condução de ligeiros (categoria B) ou carta de condução de pesados de mercadorias (categoria C), em função do perfil específico.
5	Nível 5 de qualificação (QNQ) correspondente no presente a qualificação de nível pós-secundário não superior com créditos para o prosseguimento de estudos a nível superior e/ou capacidade técnica reconhecida pela empresa.
6	Nível 6 de qualificação (QNQ) correspondente no presente a licenciatura e/ou excecional capacidade técnica e experiência profissional reconhecida pela empresa.

Grupo Funcional	Cargo	Qualificação mínima exigida
(A) Assessoria e apoio à gestão	Assessor - Grau 1	6
	Assessor - Grau 2	6
	Secretário de administração - Grau único	3
(B) Gestão de topo	Gestor de topo - Grau 1	6
	Gestor de topo - Grau 2	6
	Gestor de topo - Grau 3A	6
	Gestor de topo - Grau 3B	6
	Gestor de topo - Grau 3C	6
	Gestor de topo - Grau 4	6
(C) Gestão intermédia	Gestor intermédio - Grau 1	6
	Gestor intermédio - Grau 2	6
	Gestor intermédio - Grau 3	6
(D) Supervisão	Supervisor - Grau 1	4
	Supervisor - Grau 2	3
	Supervisor - Grau 3	3

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Qualificação mínima exigida
(E) Quadro superior	Técnico superior especialista	Técnico superior especialista 1	6
		Técnico superior especialista 2	6
	Técnico superior	Técnico superior 1	6
		Técnico superior 2	6
(F) Quadro técnico	Técnico	Técnico 1	3
		Técnico 2	3
		Técnico 3	3
		Técnico 4	2
	Assistente técnico	Assistente técnico 1	3
		Assistente técnico 2	2
		Assistente técnico 3	2
(G) Quadro operacional	Assistente operacional	Assistente operacional 1	2
		Assistente operacional 2	2
		Assistente operacional 3	1

ANEXO E - Reenquadramento profissional (Regra geral)

Cargo anterior / revista	Cargo exercido em comissão de serviço	Grupo Funcional
Assessor 1	Assessor - Grau 1	(A) Assessoria e apoio à gestão
Assessor 2	Assessor - Grau 2	
Secretária da Administração	Secretário de administração - Grau único	
Diretor-Geral	Gestor de topo - Grau 1	(B) Gestão de topo
Diretor 1	Gestor de topo - Grau 2	
Diretor 2	Gestor de topo - Grau 3A	
Diretor 2	Gestor de topo - Grau 3B	
Diretor 2	Gestor de topo - Grau 3C	
Diretor 3	Gestor de topo - Grau 4	(C) Gestão intermédia
Responsável 1	Gestor intermédio - Grau 1	
Responsável 2	Gestor intermédio - Grau 2	
Coordenador 1	Gestor intermédio - Grau 2	
Responsável 3	Gestor intermédio - Grau 3	
Coordenador 2	Gestor intermédio - Grau 3	(D) Supervisão
Encarregado	Supervisor - Grau 2	
Supervisor	Supervisor - Grau 3	

Categoria anterior / revista	Categoria	Carreira	Grupo Funcional
Técnico Especialista	Técnico superior especialista 1	Técnico superior especialista	(E) Quadro superior
Gestor de Projetos	Técnico superior especialista 2		
Técnico 1	Técnico superior 1	Técnico superior	
Técnico 2	Técnico superior 2		
Técnico 3	Técnico 1	Técnico	
Técnico Operacional 1	Técnico 2		
Técnico Operacional 2	Técnico 3		
Técnico Operacional 3	Técnico 4		
Administrativo 1	Assistente técnico 1	Assistente técnico	(F) Quadro técnico
Administrativo 2	Assistente técnico 2		
Administrativo 3	Assistente técnico 3		
Motorista 1	Assistente operacional 1	Assistente operacional	(G) Quadro operacional
Operador 1	Assistente operacional 2		
Motorista 2			
Operador 2	Assistente operacional 3		
Motorista 3			

ANEXO F - Reenquadramentos profissionais excepcionais

Funções efetivamente desempenhadas associadas a determinados perfis específicos	Categoria anterior	Nova categoria após reenquadramento
Serralheiro	Operador 1	Assistente operacional 1
Operacional Auxiliar - Manutenção Mecânica	Operador 1	Assistente operacional 1
Operacional Auxiliar - Manutenção Elétrica	Operador 1	Assistente operacional 1
Operacional - Rede de Águas	Operador 1	Assistente operacional 1
Operacional - Rede de Águas e de Águas Residuais Porto Santo	Técnico Operacional 3	Assistente Operacional 1
Operacional - Rede de Águas e de Águas Residuais	Técnico Operacional 3	Assistente Operacional 1
Operador - Ponte Rolante	Operador 1	Assistente operacional 1
Operador - Equipamento	Operador 1	Assistente operacional 1
Técnico - Segurança e Saúde N3	Técnico Operacional 2	Técnico 2
Operacional - Apoio	Técnico Operacional 3	Técnico 3
Técnico - Monitorização	Técnico Operacional 3	Técnico 3
Operador - Dessalinização	Técnico Operacional 3	Técnico 3
Operador - Sistemas de Tratamento de Águas Residuais Porto Santo	Operador 1	Técnico 4
Chefe de Turno - Valorização e Tratamento	Encarregado	Técnico 1
Encarregado - Conservação	Supervisor	Supervisor – Grau 2
Encarregado - Distribuição	Supervisor	Supervisor – Grau 2
Encarregado - Exploração de Sistemas	Supervisor	Supervisor – Grau 2
Encarregado - Sistemas de Tratamento de Água	Supervisor	Supervisor – Grau 2
Encarregado - Transferência e Triagem	Supervisor	Supervisor – Grau 2

ANEXO II

AO ACORDO DE EMPRESA ENTRE:

A ARM - ÁGUAS E RESÍDUOS DA MADEIRA, S.A. E

O SINDICATO DOS TRABALHADORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE ENTIDADES COM FINS PÚBLICOS (SINTAP) E PELO SINDICATO DOS TRABALHADORES DA FUNÇÃO PÚBLICA DA REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA (STFP - RAM) - TERCEIRA REVISÃO E TEXTO CONSOLIDADO.

relativo ao
Enquadramento profissional dos trabalhadores ao serviço da ARM, S.A.

REGULAMENTO DE ENQUADRAMENTO SALARIAL

CAPÍTULO I

Objeto e princípios gerais

Artigo 1.º

(Objeto)

1 - O presente regulamento institui um sistema de enquadramento salarial na ARM - Águas e Resíduos da Madeira S.A. (doravante ARM), incluindo retribuições e outras prestações pecuniárias, bem como outras compensações de natureza não pecuniária.

2 - É ainda objeto do presente regulamento a definição dos mecanismos de evolução retributiva.

Artigo 2.º

(Tabelas salariais)

1 - Ao modelo de graduação e enquadramento de categorias profissionais correspondem duas tabelas salariais, sendo uma constante do Anexo A ao presente e outra constante do Anexo B.

2- A tabela constante do Anexo A é aplicável aos trabalhadores integrados nos grupos funcionais A, B, C e D, que só podem ser exercidos em regime de comissão de serviço.

3 - Aos cargos integrados nos grupos funcionais identificados no número anterior correspondem posições retributivas únicas, sendo definido um valor retributivo único para cada um deles.

4 - O Anexo B está dividido em duas tabelas:

- a) A Tabela I contém os níveis remuneratórios da Tabela Salarial Única da ARM correspondentes às posições retributivas das categorias das carreiras de Técnico Superior Especialista, Técnico Superior, Técnico, Assistente Técnico e Assistente Operacional;
- b) A Tabela II corresponde à Tabela Salarial Única da ARM, que contém a totalidade dos níveis remuneratórios suscetíveis de ser utilizados na fixação das retribuições dos trabalhadores da ARM, com exceção daqueles a que se referem os n.ºs 2 e 3 do presente artigo e daqueles que a 31.12.2022 já se encontrassem a auferir uma retribuição base superior à prevista na última posição retributiva da categoria em que se encontravam integrados e que, entretanto, não sejam, integrados numa posição retributiva.

5 - Às carreiras integradas nos grupos funcionais E, F e G correspondem 10 (dez) posições retributivas, com exceção da carreira Técnico Superior Especialista a que correspondem 8 (oito) posições retributivas.

CAPÍTULO II**Retribuição e outras prestações pecuniárias**

Artigo 3.º

(Retribuição base)

1 - A retribuição base mínima mensal para o trabalhador enquadrado nos grupos funcionais A, B, C e D corresponde ao respetivo valor retributivo único e para o trabalhador integrado nos grupos funcionais E, F e G ao valor da primeira posição retributiva da respetiva categoria profissional, constante das tabelas dos Anexos A e B.

2 - A retribuição base mínima mensal ilíquida abonada na ARM não pode ser inferior ao valor da retribuição mínima mensal garantida para vigorar na Região Autónoma da Madeira acrescido de 0,5%.

Artigo 4.º

(Retribuição horária)

Para todos os efeitos previstos neste regulamento, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal, RH, é a seguinte: $RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$ em que Rm é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Artigo 5.º

(Subsídio de Turno)

O trabalhador que realize a atividade em regime de turnos rotativos, incluindo durante o período noturno, tem direito a um acréscimo na retribuição base, proporcional ao serviço prestado, nos seguintes termos:

- a) 25% da respetiva retribuição base, relativamente ao trabalho prestado em regime de três turnos ou de dois turnos, desde que um deles compreenda o período entre as 24:00 e as 06:00;
- b) 15% da respetiva retribuição base, relativamente ao trabalho prestado em regime de dois turnos.

Artigo 6.º

(Subsídio de Prevenção)

1 - O trabalhador em regime de prevenção tem direito a um acréscimo na retribuição base proporcional ao serviço prestado, nos seguintes termos:

- a) Até 8 dias: 17,5% sobre a primeira posição retributiva da respetiva categoria;
- b) Até 16 dias: 18,5% sobre a primeira posição retributiva da respetiva categoria;
- c) Até 22 dias: 20% sobre a primeira posição retributiva da respetiva categoria;

2 - Ao valor fixo referido nas alíneas do número 1 do presente artigo, acresce um valor variável, por cada intervenção, nos termos em que é pago o trabalho suplementar.

3 - O trabalhador que exerça funções de assistente operacional e supervisor na área de atividade de distribuição hidroagrícola em regime de prevenção, tem direito a um acréscimo na retribuição base no montante fixo mensal de 16,5% calculado sobre a primeira posição retributiva da respetiva categoria ou cargo, não sendo cumulativo com o acréscimo previsto no número anterior.

4 - O acréscimo na retribuição base remunerado a título de subsídio de prevenção, a que se referem os números 1 e 3 do presente artigo, é abonado nos meses em que o trabalhador está escalonado em prevenção e em duodécimos na retribuição do período de férias e no subsídio de férias, sendo este acréscimo abonado até 13 (treze) vezes em cada ano civil.

Artigo 7.º

(Abono para falhas)

1 - Tem direito a abono para falhas o trabalhador que exerça funções de assistente técnico na área de tesouraria ou que manuseie ou tenha à sua guarda, nas áreas de tesouraria ou cobrança, valores, numerário, títulos ou documentos, sendo por eles responsável.

2 - O trabalhador ao qual sejam cometidas as funções descritas no número anterior, é nomeado pelo Conselho de Administração.

3 - O abono para falhas é pago mensalmente no valor de € 88,91.

4 - O abono para falhas é abonado diariamente a favor do trabalhador que a ele tenha direito e distribuído na proporção do tempo de serviço prestado no exercício das funções.

Artigo 8.º

(Retribuição em dia feriado)

O trabalhador em regime de turno que preste trabalho normal em dia feriado tem direito a um acréscimo de retribuição, correspondente a 100%.

Artigo 9.º

(Subsídio de Refeição)

1 - O trabalhador tem direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição:

- a) No valor de 6,41€ (seis euros e quarenta e um cêntimos) durante o ano de 2023, com início reportado a 01 de janeiro de 2023;
- b) No valor de 7,26€ (sete euros e vinte e seis cêntimos), a partir de 01 de janeiro de 2024.

2 - O valor devido a título de subsídio de refeição será pago, no ano de 2023, preferencialmente em cartão.

3 - O trabalhador que, durante o ano de 2023, pretenda receber o valor referido no n.º 1, em numerário, deve comunicá-lo por escrito à ARM no prazo de 15 (quinze) dias após a publicação da primeira revisão do Acordo de Empresa.

4 - Durante o ano de 2023, o trabalhador que pretenda alterar o modo de recebimento do subsídio de refeição deverá manifestá-lo por escrito com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

5 - A partir do ano de 2024, o valor devido a título de subsídio de refeição será pago exclusivamente em cartão.

6 - À exceção do disposto nos números anteriores, tem aplicação o regime aplicável aos trabalhadores em funções públicas, nunca podendo corresponder a um valor diário inferior ao previsto naquele regime.

Artigo 10.º

(Subsídio de Isenção de Horário de Trabalho)

1 - O trabalhador que exerça funções de assistente operacional e supervisor na área de atividade de distribuição hidroagrícola em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade da não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho tem direito a um acréscimo na retribuição base de, no mínimo, 15% sobre a primeira posição retributiva da respetiva categoria ou cargo.

2 - Os demais trabalhadores em regime de isenção de horário na modalidade da não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho têm direito a um acréscimo na retribuição base de, no mínimo, 25% sobre a primeira posição retributiva da respetiva categoria ou cargo.

Artigo 11.º

(Despesas de Representação)

1 - A título de suplemento mensal por despesas de representação, são fixados no Anexo C os montantes a abonar aos titulares de cargos no âmbito dos grupos funcionais A, B e C.

2 - Este suplemento é abonado em 12 (doze) meses por ano.

Artigo 12.º

(Subsídio de Férias)

O subsídio de férias é pago anualmente com a retribuição do mês de junho, salvo se o trabalhador gozar, pelo menos, 10 dias consecutivos de férias antes dessa data, caso em que o subsídio é pago no mês imediatamente anterior a esse gozo.

Artigo 13.º

(Pagamento do Trabalho Suplementar)

1 - O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 25% pela primeira hora ou fração desta e 37,5% por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50% por cada hora ou fração subsequente, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2 - O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

3 - É exigível o pagamento do trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada ou realizada de modo a não ser previsível a oposição do empregador.

Artigo 13.º-A

(Regime Especial de Compensação do Trabalho Suplementar)

1 - O pagamento de trabalho suplementar previsto no artigo 13.º pode ser substituído por descanso compensatório, nos termos do disposto nos números seguintes.

2 - O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar, ou em feriado, pode optar por ver compensado o trabalho suplementar realizado mediante a redução equivalente do tempo de trabalho.

3 - A opção referida no número anterior depende de manifestação expressa por escrito do trabalhador, nos termos de procedimento interno a fixar pela ARM, carecendo o gozo de autorização prévia da ARM nos termos gerais.

4 - O descanso compensatório a que se refere o presente artigo deve ser gozado no prazo de 180 dias após a prestação do trabalho suplementar, findo o qual o trabalho suplementar prestado é pago nos termos previstos no artigo 13.º.

5 - O presente regime especial de compensação não é aplicável simultaneamente com o regime de prevenção, horário flexível e isenção de horário de trabalho.

Artigo 13.º B

(Subsídio de Penosidade e Insalubridade)

O trabalhador que desempenhe as funções abaixo discriminadas tem direito a um subsídio de penosidade e insalubridade, a abonar por cada dia em que a função/tarefa seja exercida, correspondente a dois graus, nos termos da tabela abaixo:

Atividade/Função	Valor diário
Operador em funções no tratamento de resíduos hospitalares	6,81 €
Motorista de transferência de resíduos	4,09
Operador que efetua triagem de resíduos	
Cantoneiro	
Motorista de recolha de resíduos	
Tarefas específicas de manutenção e reparação, previamente determinadas pela ARM, nas infraestruturas ou equipamentos, que envolvam contato direto com águas residuais e / ou subprodutos das mesmas, num período igual ou superior a 1 hora por dia	

Atividade/Função	Valor diário
Tarefas específicas de manutenção e reparação, previamente determinadas pela ARM, nas infraestruturas ou equipamentos, que envolvam contato direto com resíduos ou subprodutos dos mesmos, num período igual ou superior a 1 hora por dia	4,09 €

Artigo 13.º C

(Subsídio de Insularidade)

O trabalhador da ARM tem o direito a auferir um subsídio de insularidade sempre que os trabalhadores em funções públicas da administração pública da Região Autónoma da Madeira a exercer funções na ilha da Madeira e do Porto Santo, o auferirem e nos mesmos valores, termos e condições em que estes o auferirem.

Artigo 13.º D

(Subsídio de Transporte)

1 - O trabalhador que preste funções na ETRS da Meia Serra tem direito transporte suportado pela ARM nos termos dos números seguintes.

2 - Este transporte é concedido, preferencialmente, em espécie, através do uso de viaturas de transporte coletivo da empresa conforme circuito previamente estabelecido pela ARM com partida a partir do Funchal.

3 - Se e quando a empresa não tiver a possibilidade de assegurar o transporte através da sua frota, de forma permanente ou pontual, o direito a transporte referido no número um materializa-se através de uma prestação denominada subsídio de transporte diário de € 6,79, remunerada por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

4 - Se e quando a empresa não tiver a possibilidade de assegurar o transporte através da sua frota, de forma permanente ou pontual, o direito a transporte referido no número um materializa-se pecuniária denominada subsídio de transporte, fixada no valor diário de € 6,79, remunerada por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

5 - Em qualquer caso, o direito previsto no presente artigo extingue-se, se e quando venha a existir uma rede de transportes públicos a servir a instalação.

CAPÍTULO III**Alteração de posicionamento retributivo**

Artigo 14.º

(Alteração obrigatória do posicionamento retributivo em função da avaliação de desempenho)

1 - O trabalhador verá alterado o seu posicionamento retributivo na categoria para a posição retributiva imediatamente seguinte àquela em que se encontra, quando a haja, nos termos do presente artigo.

2 - O acima estipulado não prejudica a alteração do posicionamento remuneratório do trabalhador que exerça funções públicas na categoria de origem no âmbito da tabela remuneratória única.

3 - A alteração da posição remuneratória na categoria de origem do trabalhador referido no número anterior apenas determinará a alteração da retribuição deste ao serviço da ARM, se esta última não for superior à remuneração auferida na categoria de origem.

4 - Há lugar a alteração obrigatória para a posição retributiva imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, caso exista, quando o trabalhador, na falta de disposição especial em contrário, tenha acumulado 5 (cinco) pontos nas avaliações do desempenho referido às funções exercidas durante o posicionamento retributivo e categoria profissional em que se encontra, contados nos seguintes termos:

- 3 pontos para menções qualitativas de desempenho excecional;
- 2 pontos para menções qualitativas de desempenho muito bom;
- 1,50 pontos para menções qualitativas de desempenho bom;

- d) 1,20 pontos para menções qualitativas de desempenho satisfatório;
- e) 0,50 pontos para menções qualitativas de desempenho com necessidade de melhoria.

5 - Os trabalhadores que se encontrem posicionados numa posição retributiva virtual e automaticamente criada, quando devam alterar a sua posição retributiva na categoria profissional em virtude do disposto no número 4 supra e da alteração para a posição retributiva imediatamente seguinte resulte um acréscimo retributivo inferior a 15€, aquela alteração tem lugar para a posição retributiva que se siga a esta, quando a haja.

6 - Para efeito do disposto no número 4 supra, quando os trabalhadores tenham acumulado mais do que os pontos legalmente exigidos para a alteração da posição retributiva, mesmo que essa alteração da posição retributiva não ocorra devido à inexistência de posição retributiva seguinte aplicável, apenas os pontos em excesso relevam para efeitos de futura alteração do seu posicionamento retributivo.

7 - Para efeito do disposto no número 4 supra e do artigo 16.º, são excepcionalmente acumulados os pontos /avaliações de desempenho obtidas referentes às funções exercidas durante outro posicionamento retributivo e categoria profissional com igual ou maior graduação funcional, desde que o desempenho destas funções não tenha determinado um acréscimo da retribuição base do trabalhador à data da mudança.

8 - Relevam igualmente para a alteração de posicionamento retributivo no âmbito da categoria de origem os pontos obtidos no âmbito das avaliações de desempenho no exercício de cargos em regime de comissão de serviço ou no exercício de funções ao abrigo de instrumentos de mobilidade funcional.

9 - Na falta de disposição especial em contrário, a alteração do posicionamento retributivo reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

10 - O número de pontos previsto neste artigo tem por referência um ciclo avaliativo anual, pelo que, caso o processo de avaliação venha a realizar-se bienalmente, o número de pontos passa a ser contabilizado em dobro.

Artigo 15.º

(Efeitos da avaliação na alteração do posicionamento retributivo para trabalhadores cujo desempenho não tenha sido avaliado)

1 - Ao trabalhador, titular de uma relação jurídica de emprego com duração superior a 6 (seis) meses, cujo desempenho não tenha sido avaliado, nomeadamente por não aplicabilidade ou não aplicação efetiva do Regulamento do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da ARM, é, para todos os efeitos com exceção dos previstos no Artigo 18.º, relevada, a última avaliação global do desempenho atribuída nos termos do artigo 28.º do Regulamento do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da ARM, quando esta exista, ou é fixada uma avaliação global do desempenho de 3,00 (três) valores para efeitos do disposto no presente artigo, consoante a que seja superior, por cada ano não avaliado.

2 - Não incide sobre o trabalhador abrangido pelo número anterior, as percentagens previstas no artigo 36.º do Regulamento do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da ARM.

3 - A avaliação global do desempenho atribuída ao abrigo do presente artigo, é comunicada a cada trabalhador, com a discriminação anual e respetiva fundamentação.

4 - Em substituição da avaliação global do desempenho, atribuída nos termos do número 1 do presente artigo, a requerimento do trabalhador, apresentado no prazo de 5 (cinco) dias úteis após a comunicação referida no número anterior, é realizada avaliação através de ponderação curricular, nos termos previstos no número seguinte do presente artigo, por avaliador designado pelo Conselho de Administração, carecendo de posterior homologação por este órgão.

5 - A avaliação por ponderação curricular prevista no número anterior traduz-se na ponderação do currículo do trabalhador em que são considerados, entre outros, os seguintes elementos:

- a) As habilitações académicas e profissionais;
- b) A experiência profissional e a valorização curricular;
- c) O exercício de cargos de assessoria de gestão, gestão ou supervisão ou outros cargos ou funções de reconhecido interesse público ou relevante interesse social.

6 - Para efeitos de avaliação por ponderação curricular, deve ser entregue documentação relevante que permita ao avaliador nomeado fundamentar a proposta de avaliação, podendo juntar-se declaração passada pela entidade onde são ou foram exercidas funções.

7 - A ponderação curricular é expressa através de uma valoração que respeite a escala de avaliação qualitativa e quantitativa e as regras relativas à diferenciação de desempenhos, previstos no Regulamento do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho.

8 - A ponderação curricular e a respetiva valoração são determinadas segundo critérios previamente fixados pelo Conselho de Administração, constantes em ata, que é tornada pública, que asseguram a ponderação equilibrada dos elementos curriculares previstos no n.º 5 e a consideração de reconhecido interesse público ou relevante interesse social do exercício dos cargos e funções nele referidas.

9 - O disposto no presente artigo é aplicável ao trabalhador que se encontre em exercício de funções fora da ARM, ao abrigo dos instrumentos de mobilidade aplicáveis.

Artigo 16.º

(Alteração do posicionamento retributivo por opção de gestão)

1. Sem prejuízo do previsto no Artigo 14.º, o Conselho de Administração pode ainda estabelecer, no prazo de 30 dias após o início da execução do orçamento, verbas destinadas a suportar os encargos decorrentes de alterações do posicionamento retributivo na categoria dos trabalhadores da ARM, por opção de gestão.

2. A decisão referida no número anterior fixa, fundamentadamente, o montante máximo, com as desagregações necessárias, dos encargos que a ARM se propõe suportar, bem como o universo das carreiras e categorias onde as alterações do posicionamento retributivo na categoria podem ter lugar.

3 - O universo referido no número anterior pode ainda ser desagregado, quando assim o entenda o Conselho de Administração, em função:

- a) Da atribuição, competência ou atividade que os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria devam cumprir ou executar;
- b) Da área de formação académica ou profissional dos trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria.

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, as alterações podem não ter lugar em todas as carreiras, ou em todas as categorias de uma mesma carreira ou ainda relativamente a todos os trabalhadores integrados em determinada carreira ou titulares de determinada categoria.

5 - É elegível para beneficiar de alteração do posicionamento retributivo na categoria para a posição retributiva imediatamente seguinte àquela em que se encontra, nos termos do presente artigo, o trabalhador da ARM, onde quer que se encontre em exercício de funções, que tenha obtido na última avaliação, uma avaliação global do desempenho com um valor igual ou superior a 3,00 (três) valores.

6 - Os trabalhadores a que se refere o número anterior são ordenados, dentro de cada universo, por ordem decrescente da classificação quantitativa obtida na última avaliação global do seu desempenho.

7 - Em face da ordenação referida no número anterior e até ao limite do montante máximo dos encargos fixado por cada universo, nos termos dos n.ºs 2 e 3, é alterado o posicionamento retributivo do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

8 - Não há lugar a alteração do posicionamento retributivo quando, não obstante reunidos os requisitos previstos no n.º 5, o montante máximo dos encargos fixado para o universo em causa se tenha previsivelmente esgotado, no quadro da execução orçamental em curso, com a alteração relativa a trabalhador ordenado superiormente.

9 - Na falta de disposição especial em contrário, a alteração do posicionamento retributivo reporta-se a 1 de janeiro do ano em que tiver lugar.

Artigo 17.º

(Regras Gerais de acumulação de pontos)

A acumulação de pontos para efeitos de alteração de posicionamento retributivo obedece ainda às seguintes regras gerais:

- a) Os pontos são contados a partir da última alteração de posicionamento retributivo do trabalhador, nos termos do n.º 4 do Artigo 14.º e do n.º 7 do Artigo 16.º do presente regulamento, independentemente da razão da alteração.
- b) Para efeitos de alteração de posicionamento retributivo, contam todos os pontos que não tenham sido ainda utilizados para uma alteração prévia de posicionamento retributivo, incluindo por isso, os pontos adquiridos mas não utilizados aquando do momento da avaliação anterior, mas que respeitem ao posicionamento retributivo e à categoria profissional em que atualmente o trabalhador se encontra.

CAPÍTULO IV**Prêmios**

Artigo 18.º

(Prémio de Desempenho)

1 - O Conselho de Administração fixa, no prazo de 30 dias após o início da execução do orçamento, o universo dos cargos e das carreiras e categorias onde a atribuição de prémios de desempenho pode ter lugar, com as desagregações necessárias do montante disponível em função de tais universos, tendo em conta as verbas orçamentais destinadas a suportar este tipo de encargos.

2 - Podem ainda ser objeto de fixação nos termos do número anterior prémios de desempenho para trabalhadores que se encontrem posicionados na última posição retributiva da respetiva categoria.

3 - É elegível para a atribuição de prémios de desempenho o trabalhador que tenha obtido na última avaliação do seu desempenho uma avaliação global do desempenho prevista no artigo 28.º do Regulamento do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da ARM, igual ou superior a 4,00 (quatro) valores.

4 - É excluído da elegibilidade do número anterior o trabalhador que, nesse ano, tenha alterado o seu posicionamento retributivo da respetiva categoria.

5 - O montante máximo dos encargos fixado por cada universo abrangido pelo âmbito do presente artigo é distribuído proporcionalmente pelos trabalhadores abrangidos em função da sua retribuição base atual, não podendo exceder em caso algum essa mesma retribuição base atual.

6 - Os prémios de desempenho estão referenciados ao desempenho do trabalhador objetivamente revelado e avaliado, não integrando o salário ou a retribuição base do trabalhador, nem constituindo qualquer direito retributivo na esfera jurídica dos trabalhadores da ARM.

7 - Em conformidade com o disposto no número anterior, não pode ser atribuído prémio de desempenho ao trabalhador abrangido pelo disposto no Artigo 15.º do presente regulamento.

Artigo 19.º

(Compensações não financeiras)

É consagrado o direito a 2 (dois) dias úteis de férias adicionais ao estipulado legalmente, sempre que o trabalhador tenha acumulado 5 (cinco) pontos nas avaliações do seu desempenho, contados nos termos estabelecidos nas alíneas a) a e) do n.º 4 do Artigo 14.º do presente regulamento, cujo gozo verifica-se no ano civil seguinte.

Artigo 20.º

(Alteração remuneratória de origem dos trabalhadores com vínculo de emprego público)

Para o trabalhador que exerça funções públicas, e sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 do Artigo 14.º do presente regulamento, a alteração remuneratória na categoria de origem não determina a alteração do posicionamento retributivo do trabalhador fixado de acordo com a tabela salarial constante do Anexo A, continuando a relevar a posição retributiva que este detenha na ARM.

Artigo 21.º

(Início de Contagem de Pontos)

A acumulação de pontos em virtude da avaliação do desempenho apenas ocorre, para todos os efeitos, nomeadamente alteração de posicionamento retributivo, a partir do ano de 2018.

Artigo 22.º

(Alteração da posição retributiva por antiguidade)

1. Haverá lugar a alteração da posição retributiva em função do tempo de trabalho, medido em anos completos de trabalho efetivo, relevando apenas o trabalho efetivamente prestado na ARM e /ou nas empresas que foram fundidas por incorporação nesta (IGA – Investimentos e Gestão da Água, S.A.; Valor Ambiente – Gestão e Administração de Resíduos da Madeira, S. A.; IGH – Investimentos e Gestão Hidroagrícola, S.A.; IGSERV – Investimentos, Gestão e Serviços, S.A.) até 31.12.2017, nos seguintes termos:

- a) Alteração da posição retributiva para a posição retributiva imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra a 31.12.2024, quando a haja, para o trabalhador em funções que, à data de 31.12.2017, tinha entre 9 e 14 anos completos de prestação efetiva de trabalho nas identificadas empresas;
- b) Alteração da posição retributiva para a segunda posição retributiva imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra a 31.12.2024, quando a haja, para o trabalhador em funções que, à data de 31.12.2017, tinha 15 ou mais anos completos de prestação efetiva de trabalho nas identificadas empresas;

2 - Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1 cuja retribuição base ARM não corresponda ao desempenho de cargos e que, a 31.12.2024, auferiram uma retribuição base ARM superior à última posição retributiva da respetiva categoria, é assegurada uma atualização remuneratória única por antiguidade no valor fixo de € 59,36.

3 - As alterações do posicionamento remuneratório a que se refere o presente artigo são de aplicação única, produzem efeitos a 01.01.2025 e não determinam a perda de pontos das avaliações de desempenho que o trabalhador possua a 31.12.2024 e que não tenham ainda sido utilizados para uma alteração prévia de posicionamento retributivo.

ANEXO A - Tabela salarial dos cargos exercidos em regime de comissão de serviço

Grupo Funcional	Cargo	Grau Funcional	Posição Retributiva	Montante Pecuniário
(A) Assessoria e apoio à gestão	Assessor - Grau 1	18	Única	2 944,95 €
	Assessor - Grau 2	16	Única	2 540,94 €
	Secretário de administração - Grau único	8	Única	1 317,21 €
(B) Gestão de Topo	Gestor de topo - Grau 1	22	Única	3 804,56 €
	Gestor de topo - Grau 2	21	Única	3 442,62 €
	Gestor de topo - Grau 3A	20	Única	3 306,89 €
	Gestor de topo - Grau 3B	19	Única	3 125,92 €
	Gestor de topo - Grau 3C	18	Única	2 944,95 €
	Gestor de topo - Grau 4	16	Única	2 540,94 €
(C) Gestão intermédia	Gestor intermédio - Grau 1	14	Única	2 319,49 €
	Gestor intermédio - Grau 2	13	Única	1 883,80 €
	Gestor intermédio - Grau 3	11	Única	1 644,21 €

Supervisão (D)	Supervisor - Grau 1	9	Única	1 503,21 €
	Supervisor - Grau 2	8	Única	1 317,21 €
	Supervisor - Grau 3	6	Única	1 159,58 €

Anexo B – Tabela Salarial do trabalhador integrado numa categoria e carreira profissional, composta por duas partes

Tabela I – Níveis Remuneratórios da Tabela Salarial Única da ARM correspondentes às posições retributivas de cada categoria profissional

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Grau Funcional	Posições Retributivas									
				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
				Níveis Remuneratórios da Tabela Salarial Única									
Quadro Superior	Técnico Superior Especialista	Técnico Superior Especialista 1	17	31	34	36	38	40	42	43	44	-	-
Quadro Superior	Técnico Superior Especialista	Técnico Superior Especialista 2	15	26	28	30	33	35	37	39	41	-	-
Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior 1	12	21	22	23	24	25	27	29	32	34	36
Quadro Superior	Técnico Superior	Técnico Superior 2	10	18	19	20	21	22	23	24	25	27	29
Quadro Técnico	Técnico	Técnico 1	7	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
Quadro Técnico	Técnico	Técnico 2	5	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Quadro Técnico	Técnico	Técnico 3	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Quadro Técnico	Técnico	Técnico 4	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico 1	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico 2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Quadro Técnico	Assistente Técnico	Assistente Técnico 3	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente operacional 1	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente operacional 2	2	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Quadro Operacional	Assistente Operacional	Assistente operacional 3	1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Tabela II – Tabela Salarial Única da ARM

Níveis Remuneratórios	Montante Pecuniário
1	919,58 €
2	949,58 €
3	979,58 €
4	1 009,58 €
5	1 039,58 €
6	1 069,58 €
7	1 099,58 €
8	1 129,58 €
9	1 159,58 €
10	1 189,58 €
11	1 219,58 €
12	1 261,21 €
13	1 317,21 €
14	1 376,21 €
15	1 438,21 €
16	1 503,21 €
17	1 571,21 €
18	1 644,21 €
19	1 719,21 €
20	1 799,21 €
21	1 883,80 €
22	1 975,47 €
23	2 071,26 €
24	2 172,20 €
25	2 279,32 €
26	2 319,49 €
27	2 391,59 €
28	2 434,85 €
29	2 509,01 €
30	2 556,39 €
31	2 589,35 €

Níveis Remuneratórios	Montante Pecuniário
32	2 634,67 €
33	2 685,14 €
34	2 715,59 €
35	2 822,91 €
36	2 850,26 €
37	2 968,10 €
38	2 992,30 €
39	3 121,71 €
40	3 049,18 €
41	3 187,08 €
42	3 201,38 €
43	3 360,74 €
44	3 528,26 €

ANEXO C – Tabela de despesas de representação

Grupo Funcional	Cargo	Despesas de Representação
(A) Assessoria e Apoio à Gestão	Assessor – Grau 1	441 €
	Assessor - Grau 2	378 €
(B) Gestão de Topo	Gestor de Topo -Grau 1	574 €
	Gestor de Topo – Grau 2	518 €
	Gestor de Topo – Grau 3A	497 €
	Gestor de Topo – Grau 3B	469 €
	Gestor de Topo – Grau 3C	441 €
	Gestor de Topo – Grau 4	378 €
(C) Gestão Intermédia	Gestor Intermédio – Grau 1	107 €

Pela ARM - Águas e Resíduos da Madeira, S.A.:

Amílcar Magalhães de Lima Gonçalves
Olga Maria Silva Alves Faria Erra

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP)

Ricardo Jorge Teixeira de Freitas
Leonilde Maria Santos Rodrigues Cassiano

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da Região Autónoma da Madeira (STFP-RAM)

Ricardo Miguel Frade de Gouveia
Duarte Miguel de Gouveia Moniz

Depositado em 21 de fevereiro de 2025, a fl.ºs 88 verso, do livro n.º 2, com o n.º 6/2025, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Alteração salarial e outras.

Revisão do CCT publicado na 1.ª série do Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2007, com retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2007, e as alterações salariais e outras publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de abril de 2009, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 25, de 8 de julho de 2010, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 25, de 8 de julho de 2014, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 37, de 8 de outubro de 2016, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio de 2017, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de julho de 2017, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio de 2018, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15 de agosto de 2019 e Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 27, de 22 de julho de 2021.

CAPÍTULO I

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 - O presente contrato coletivo de trabalho, doravante designado de CCT, aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções e categorias nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente CCT, à data da sua assinatura, é de 1329 trabalhadores e 66 empresas.

3 - O presente CCT abrange a atividade de inspeção de veículos motorizados, com o CAE 71200.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 - O presente CCT e as respetivas alterações entram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigoram por 12 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - Findo o prazo previsto no número anterior, aplica-se o regime de sobrevigência previsto na lei, salvo denúncia, ou renovação sucessiva acordada pelas partes.

3 - O presente CCT poderá ser denunciado para o seu termo por qualquer das partes nos termos da lei.

4 - Os valores da tabela salarial, bem como das cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 52.ª

Subsídio de refeição

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas por dia, receberão um subsídio de refeição no montante de 7,00 €.

2 - O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3 - Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 63.^a-A

Ausências remuneradas - Responsabilidade social

1 - A entidade empregadora poderá autorizar a ausência do trabalhador até 2 dias por ano, sem perda de qualquer componente remuneratória, para que o mesmo participe em eventos ligados a práticas de responsabilidade social ou sustentabilidade.

2 - Para efeitos do número anterior, constituem eventos ligados a práticas de responsabilidade social ou sustentabilidade aqueles que se integrem na responsabilidade social corporativa, empresarial e ambiental da entidade empregadora ou da associação representativa do setor em que se encontre filiada.

ANEXO II

Tabela de salários mínimos

I	Quadro superior	1477,00 euros
II	Gestor responsável	1111,00 euros
III	Diretor da qualidade	1047,00 euros
IV	Diretor técnico	1047,00 euros
V	Inspetor de veículos	906,00 euros
	1- Inspetor praticante (até dois anos de exercício efetivo de funções).	810,00 euros
	2- Acréscimos remuneratórios do inspetor pelo desempenho de funções:	
	a) Diretor técnico/Diretor da qualidade	125,00 euros
	b) Gestor responsável	179,50 euros
VI	Administrativo	810,00 euros
VII	Rececionista	810,00 euros
VIII	Trabalhador não qualificado	770,00 euros

3 de abril de 2023.

Pela Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA):

Paulo Areal, mandatário.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, secretário-geral, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luis Miguel Elias Fernandes, mandatário.

Depositado em 29 de maio de 2023, a fl. 29 do livro n.º 13, com o n.º 170/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE, n.º 21 de 08/06/202

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Alteração salarial e outras.

Revisão do CCT publicado na 1.ª série do Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2007, com retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 de agosto de 2007, e as alterações salariais e outras publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, de 22 de abril de 2009, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 25, de 8 de julho de 2010, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 25, de 8 de julho de 2014, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 37, de 8 de outubro de 2016, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio de 2017, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de julho de 2017, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio de 2018, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15 de agosto de 2019 e Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 27, de 22 de julho de 2021 e n.º 21, de 8 de junho de 2023.

CAPÍTULO I**Disposições gerais e transitórias****Cláusula 1.ª****Área e âmbito**

1 - O presente contrato coletivo de trabalho, doravante designado de CCT, aplica-se em todo o território continental português e obriga, por um lado, as empresas filiadas na Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço que desempenhem funções e categorias nele previstas representados pelas associações sindicais signatárias.

2 - Sem prejuízo do disposto no número anterior e para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o número de trabalhadores abrangido pelo presente CCT, à data da sua assinatura, é de 1286 trabalhadores e 49 empresas.

3 - O presente CCT abrange a atividade de inspeção de veículos motorizados, com o CAE 71200.

Cláusula 2.ª**Vigência**

1 - O presente CCT e as respetivas alterações entram em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e vigoram por 12 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2 - Findo o prazo previsto no número anterior, aplica-se o regime de sobrevigência previsto na lei, salvo denúncia, ou renovação sucessiva acordada pelas partes.

3 - O presente CCT poderá ser denunciado para o seu termo por qualquer das partes nos termos da lei.

4 - Os valores da tabela salarial, bem como das cláusulas de expressão pecuniária, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 52.ª**Subsídio de refeição**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT, desde que prestem serviço num mínimo de cinco horas por dia, receberão um subsídio de refeição no montante de 7,50 €.

2 - O valor deste subsídio não integra o conceito legal de retribuição, não sendo considerado para quaisquer outros efeitos, nomeadamente os subsídios de Natal, férias ou outros.

3 - Não terão direito ao subsídio referido no número 1 todos os trabalhadores ao serviço de empregadores que forneçam integralmente refeições ou participem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

ANEXO II

Tabela de salários mínimo

I	Quadro superior	1 530,00 €
II	Gestor responsável	1 155,00 €
III	Diretor da qualidade	1 100,00 €
IV	Diretor técnico	1 100,00 €
V	Inspetor de veículos	970,00 €
	1- Inspetor praticante (até dois anos de exercício efetivo de funções)	870,00 €
	2- Acréscimos remuneratórios do inspetor pelo desempenho de funções:	
	a) Diretor técnico/Diretor da qualidade	125,00 €
	b) Gestor responsável	180,00€
VI	Administrativo	851,00 €
VII	Rececionista	851,00 €
VIII	Trabalhador não qualificado	825,00 €

Lisboa, 17 de abril de 2024.

Pela Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA):

Paulo Areal, mandatário.

Pelo Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP:

Joaquim Martins, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Elias Fernandes, mandatário.

Depositado em 16 de maio de 2024, a fl. 65 do livro n.º 13, com o n.º 138/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
(Publicado no BTE, n.º 21 de 08/06/2023).

Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global.

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1 - O presente CCT obriga, por um lado, todos os empresários e produtores por conta própria que se dediquem à produção agrícola, pecuária e florestal, desde que inscritos nas organizações de agricultores representadas pela confederação signatária, Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), ou nela diretamente inscritos nos termos do artigo 4.º dos seus estatutos, e, por outro, todos os trabalhadores cujas categorias profissionais estejam previstas neste CCT, prestem a sua atividade nestes setores e sejam representados pela associação sindical signatária, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).

2 - O número de trabalhadores e empregadores abrangidos é de 50 000 e 12 500 respetivamente.

Cláusula 2.ª

Área

1 - O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, aplica-se no território continental, exceto nos distritos, concelhos ou setores em que se apliquem convenções coletivas de trabalho, com o mesmo objeto em que o ou os outorgantes ou associações suas filiadas sejam subscritoras.

2 - Para efeitos do número anterior, as regiões excecionadas são:

- a) Os distritos de Leiria, Lisboa e Santarém, que têm convenção própria;
- b) O distrito de Beja que tem convenção própria.

3 - Para efeitos do número 1, os setores excecionados são:

- a) O abate de aves;
- b) A suinicultura;
- c) As cooperativas agrícolas;
- d) As associações de beneficiários e regantes;
- e) A caça;
- f) A atividade no âmbito da horticultura, fruticultura e floricultura (CAE 01130, 01192, 01252, 01290, 01610), dos concelhos de Odemira e Aljezur;
- g) A atividade exercida no âmbito do CCT celebrado entre a FNOP - Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas e o SETAAB (CAE: 01610; 1130; 1240; 1230; 46311-R3; 10391-R3; 01252-R3; 01300-R3; 10395-R3; 01130-R3; 01220-R3; 01230-R3; 01240-R3; 01252-R3; 01300-R3; 01610- R3; 01630-R3; 46214-R3; 46750-R3).

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 - O presente CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá uma vigência de 24 meses, salvo quanto a salários e cláusulas de expressão pecuniária, que terão a vigência de 12 meses.

2 - A tabela salarial constante dos anexos II e III e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025 e serão revistas anualmente.

3 - A denúncia do CCT pode ser efetuada, por escrito, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e desde que acompanhada de proposta negocial global.

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

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

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

7 - O processo negocial inicia-se com a apresentação de proposta fundamentada devendo a entidade destinatária responder até 30 dias após a data da sua receção.

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

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

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições mínimas de admissão

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

2 - Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3 - Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

- a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;
- b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
- c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;
- d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4 - O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

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

6 - Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência ao Fundo de Garantia de Compensação de Trabalho (FGCT) previsto em legislação específica.

Cláusula 5.^a

Condições específicas de admissão

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

2 - São condições de preferência de admissão, a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Noção e duração do período experimental

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

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

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

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que:
 - i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;
 - ii) Desempenhem funções de confiança;
 - iii) Estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração.

Notas:

1- Jovens à procura do primeiro emprego, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, com idade até aos 30 anos, inclusive, que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

2- Desempregados de longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 12 meses ou mais;

3- Desempregados de muito longa duração, as pessoas que tenham 45 ou mais anos de idade e que se encontrem inscritas como desempregadas no IEFP, IP, há 25 meses ou mais.

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

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

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

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

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

8 - O período experimental de trabalhadores à procura do primeiro emprego e desempregados de longa duração é reduzido ou excluído consoante a duração de anterior contrato de trabalho a termo, celebrado com empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias.

9 - O período experimental é reduzido ou excluído consoante a duração de estágio profissional com avaliação positiva, para a mesma atividade e empregador diferente, tenha sido igual ou superior a 90 dias, nos últimos 12 meses.

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

SECÇÃO I**Formação profissional**Cláusula 7.^a**Objetivos**

Constituem designadamente objetivos da formação profissional:

- a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados;
- b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular da que foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 8.^a**Formação contínua**

1 - No âmbito da formação contínua o empregador deve:

- a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
- b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
- c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
- d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

2 - O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo, por período igual ou superior a 3 meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

3 - A formação referida no número anterior poderá ser desenvolvida pelo empregador, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério competente e dará lugar à emissão de certificado e a registo no respetivo passaporte qualifica, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

4 - Para efeitos do cumprimento do disposto no número 2, são consideradas as horas de dispensa de trabalho para frequência de aulas e de faltas para prestação de provas de avaliação, ao abrigo do regime do trabalhador-estudante, bem como as ausências a que haja lugar no âmbito de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências.

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

6 - O empregador pode antecipar até 2 anos ou, desde que o plano de formação o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual a que se refere o número 2, imputando-se a formação realizada ao cumprimento da obrigação mais antiga.

7 - O período de antecipação a que se refere o número anterior será de 5 anos no caso de frequência de processo de reconhecimento, validação e certificação de competências, ou de formação que confira dupla certificação.

8 - A formação contínua que seja assegurada pelo utilizador ou pelo cessionário no caso de, respetivamente, trabalho temporário ou cedência ocasional de trabalhador, exonera o empregador, podendo haver lugar a compensação por parte deste em termos a acordar.

9 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

Cláusula 9.^a**Crédito de horas e subsídio para formação contínua**

1 - As horas de formação previstas no número 2 da cláusula anterior que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos 2 anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação, por iniciativa do trabalhador.

2 - O crédito de horas para formação reporta-se ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas para a frequência de ações de formação, mediante comunicação ao empregador, com a antecedência mínima de 10 dias.

4 - Em caso de acumulação de créditos de horas, a formação realizada é imputada ao crédito vencido há mais tempo.

5 - O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 3 anos sobre a sua constituição.

SECÇÃO II

Categoria profissional

Cláusula 10.^a

Princípios gerais

1 - Todos os trabalhadores têm direito ao pleno desenvolvimento da respetiva profissão.

2 - O trabalhador deve exercer a categoria profissional ou profissão para que foi contratado no quadro das categorias ou profissões previstas nesta convenção e nos termos aí definidos.

CAPÍTULO III

Vínculos contratuais

SECÇÃO I

Normas gerais

Cláusula 11.^a

Admissibilidade do contrato a termo resolutivo

1 - O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

2 - Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias da empresa aquelas que se encontram previstas no artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

Cláusula 12.^a

Forma

1 - O contrato a termo tem obrigatoriamente que ser reduzido a escrito, dele devendo constar a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho, data do início do trabalho, indicação do termo estipulado e respetivo motivo justificativo, datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

2 - A indicação do motivo justificativo da aposição do termo deve ser feita pela menção dos factos que o integram, devendo estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.

3 - Considera-se sem termo o contrato em que falte a redução a escrito, salvo se tratar de um contrato de muito curta duração, previsto no artigo 142.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, a assinatura das partes, o nome ou denominação, ou, simultaneamente, as datas da celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo.

4 - Se o contrato a termo for considerado sem termo de acordo com o previsto no número 3, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO II

Contrato de trabalho a termo certoCláusula 13.^a**Duração do contrato a termo certo e contrato de muito curta duração**

1 - O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado para fazer face a acréscimo excepcional e substancial da atividade de empresa cujo ciclo anual apresente irregularidades decorrentes do respetivo mercado ou de natureza estrutural que não seja passível de assegurar pela sua estrutura permanente.

2 - Poderão ainda ser celebrados contratos de trabalho de muito curta duração para desenvolvimento de atividade sazonal agrícola de duração não superior a 35 dias, sem necessidade de redução a escrito, devendo o empregador comunicar a sua celebração ao serviço competente da Segurança Social, mediante formulário eletrónico que contém os seguintes elementos: identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes, atividade do trabalhador e correspondente retribuição, local e período normal de trabalho e o local de trabalho.

3 - A duração total de contrato de trabalho de muito curta duração celebrados entre o mesmo trabalhador e com o mesmo empregador não pode exceder 70 dias de trabalho em cada ano civil.

4 - Em caso de violação do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, o contrato considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, contando-se neste prazo a duração de contratos anteriores celebrados ao abrigo dos mesmos preceitos.

5 - A duração do contrato de trabalho a termo certo não pode ser superior a dois anos.

6 - O contrato de trabalho a termo certo só pode ser celebrado por prazo inferior a seis meses em situação prevista em qualquer das alíneas a) a g) do número 2 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, não podendo a duração ser inferior à prevista para a tarefa ou serviço a realizar.

7 - Em caso de violação do disposto na primeira parte do número anterior, o contrato considera-se celebrado considera-se celebrado pelo prazo de seis meses, desde que corresponda à satisfação de necessidades temporárias da empresa.

8 - Na situação prevista na alínea a) do número 4 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro, a duração do contrato de trabalho a termo certo não pode exceder os dois anos posteriores ao início do motivo justificado.

9 - A duração do contrato de trabalho a termo incerto não pode ser superior a quatro anos.

10 - É incluída no cômputo do limite referido no número 5 a duração de contratos de trabalho a termo ou de trabalho temporário cuja execução se concretiza no mesmo posto de trabalho, bem como de contrato de prestação de serviço para o mesmo objeto, entre o trabalhador e o mesmo empregador ou sociedades que com este se encontrem em relação de domínio ou de grupo ou mantenham estruturas organizativas comuns.

Cláusula 14.^a**Renovação do contrato**

1 - Por acordo das partes o contrato a termo pode não estar sujeito a renovação.

2 - Na falta de declaração das partes em contrário, o contrato de trabalho a termo renova-se por igual período.

3 - A renovação do contrato está sujeita à verificação das exigências materiais da sua celebração, bem como às de forma, no caso de se estipular prazo diferente.

4 - O contrato de trabalho a termo certo pode ser renovado até três vezes e a duração total das renovações não pode exceder a do período inicial daquele.

5 - Considera-se sem termo o contrato cuja renovação tenha sido efetuada em desrespeito dos pressupostos indicados no número anterior.

SECÇÃO III

Contrato de trabalho por tempo indeterminadoCláusula 15.^a**Noção**

1 - O contrato por tempo indeterminado é todo aquele que não se encontrar sujeito à fixação de prazos de duração certos ou incertos.

2 - O contrato considera-se por tempo indeterminado se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações de contratos a termo certo ou incerto previstas neste CCT, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho.

3 - Considera-se igualmente contratado sem termo, o trabalhador que permaneça no desempenho da sua atividade após a data da produção de efeitos da denúncia ou, na falta desta, decorridos 15 dias depois da conclusão da atividade, serviço ou obra ou projeto para que haja sido contratado ou depois do regresso de trabalhador substituído ou da cessação do contrato deste.

4 - Na situação a que se refere o número anterior, a antiguidade do trabalhador conta-se desde o início da prestação de trabalho.

SECÇÃO IV

Contrato de trabalho a termo incertoCláusula 16.^a**Admissibilidade e duração**

1 - Só é permitida a celebração de contrato de trabalho a termo incerto nos termos previstos no número 3 do artigo 140.º do CT - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 93/2019, de 4 de setembro.

2 - O contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário à substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da atividade, tarefa, obra ou projeto cuja execução justifica a celebração, não podendo ultrapassar o prazo de 4 anos.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 17.^a

Deveres da entidade patronal São deveres do empregador:

- a) Cumprir o disposto no presente CCT e na legislação em vigor;
- 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 atividades cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador;
- i) Adotar, no que refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para o empregador, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- k) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com a indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias;
- l) Enviar ao SETAAB até ao dia 8 do mês seguinte àquele a que respeitem, o montante das quotas dos trabalhadores sindicalizados que, em declaração individual enviada ao empregador, autorizem o seu desconto na retribuição mensal.

Cláusula 18.^a**Deveres do trabalhador**

1 - São deveres do trabalhador:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que se relacionem com a empresa;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
- g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade do empregador;
- h) Cooperar com o empregador, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- i) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho, estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as decorrentes de ordens dadas pelo empregador;
- j) Manter e aperfeiçoar permanentemente as aptidões profissionais e, em especial, cuidar do seu aperfeiçoamento profissional;
- k) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou subsidie.

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

Cláusula 19.^a**Garantias do trabalhador**

É proibido ao empregador:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos no artigo 119.º do CT e neste CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador para que foi contratado ou a que foi promovido, salvo nos casos previstos no artigo 119.º do CT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no contrato de trabalho, na lei e neste CCT, ou quando haja acordo do trabalhador;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes de antiguidade.

Cláusula 20.^a**Prestação de serviços não compreendidos no objeto do contrato**

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

Cláusula 21.^a**Regulamento interno**

1 - O empregador pode elaborar regulamentos internos de empresa contendo normas de organização e disciplina do trabalho.

2 - O empregador deve dar publicidade ao conteúdo do regulamento interno de empresa, designadamente afixando-o na sede da empresa e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar a seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

3 - O regulamento interno de empresa só produz efeitos depois de recebido na ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho para registo e depósito.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

SECÇÃO I

Duração do trabalho

Cláusula 22.^a

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho semanal terá a duração de 40 horas, não podendo ultrapassar as 8 horas diárias de trabalho efetivo, distribuídas de segunda-feira a sábado.

Cláusula 23.^a

Regime de adaptabilidade

1 - Sempre que a duração média do trabalho semanal exceder a duração prevista na cláusula anterior, o período normal de trabalho diário, pode ser aumentado até ao limite de 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 50 horas.

2 - No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal deve ser apurada por referência a períodos de 5 meses.

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

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

5 - As horas de trabalho prestado em regime de alargamento do período de trabalho normal que excedam as 2 horas por dia, referidas no número 3 desta cláusula, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

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

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

- a) Alimentação;
- b) Transportes;
- c) Creches e ATL;
- d) Cuidados básicos a elementos do agregado familiar.

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

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

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

11 - O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores contratados a termo incerto, nem aos restantes contratados a termo certo, cujo tempo previsto de contrato se verifique antes de terminado o período de referência.

12 - Para efeitos do disposto na cláusula anterior, o horário semanal no período de referência será afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com um mínimo de 7 dias de antecedência.

Cláusula 24.^a**Banco de horas**

1 - O tempo de trabalho poderá ser organizado de acordo com um regime de banco de horas instituído por este CCT, segundo o qual, o período normal de trabalho diário previsto na cláusula 25.^a pode ser aumentado até 2 horas diárias até atingir 50 horas semanais, tendo o acréscimo por limite, 175 horas por ano.

2 - A forma de compensação do trabalho prestado em acréscimo será objeto de acordo entre empregador e trabalhador podendo revestir uma das seguintes modalidades:

- a) Redução equivalente do tempo de trabalho;
- b) Aumento do período de férias;
- c) Pagamento em dinheiro.

3 - O acordo referido no número 2, deverá prever a antecedência com que o empregador deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo e, caso uma das opções escolhidas como forma de compensação tenha sido a prevista na alínea a) do número 2, também o período em que a redução do tempo de trabalho para compensar trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador ou, na sua falta, do empregador, bem como a antecedência com que qualquer deles deve avisar o outro da utilização dessa redução.

Cláusula 25.^a**Banco de horas grupal**

O empregador pode aplicar o regime do banco de horas previsto no artigo anterior ao conjunto dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica, caso a proposta do empregador nesse sentido, seja aceite por, pelo menos, 75 % dos trabalhadores dessa mesma equipa, secção ou unidade económica.

Cláusula 26.^a**Recuperação de horas**

As horas não trabalhadas por motivo de pontes e por causas de força maior serão recuperadas, mediante trabalho a prestar de acordo com o que for estabelecido, em dias de laboração normal, não podendo, contudo, exceder, neste último caso, o limite de 2 horas diárias.

SECÇÃO II

Horário de trabalhoCláusula 27.^a**Horário de trabalho**

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

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

- a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso, são previamente determinadas e fixas;
- b) Horário móvel - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso não são fixas, podendo entre o início e o termo efetivo do período normal de trabalho diário decorrer um período máximo de quinze horas;
- c) Horário flexível - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como as dos intervalos de descanso podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios.

Cláusula 28.^a**Alteração de horário de trabalho**

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

2 - Todas as alterações de horários de trabalho devem ser precedidas de consulta aos trabalhadores afetados, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e serem afixadas na empresa com antecedência de 7 dias, ainda que vigore um regime de adaptabilidade.

3 - O prazo a que se refere o número anterior será de 3 dias em caso de microempresa, ou seja, empresa que emprega menos de 10 trabalhadores.

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

Cláusula 29.^a

Intervalos de descanso

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso não inferior a 45 minutos nem superior a 4 horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 30.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário normal de trabalho;
- c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2 - A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário a que se refere o número 1 do artigo 214.º do CT, exceto nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT.

3 - Nos casos previstos no número 2 do artigo 214.º do CT, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

SECÇÃO III

Trabalho suplementar

Cláusula 31.^a

Definição do trabalho suplementar

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

Cláusula 32.^a

Obrigatoriedade do trabalho suplementar

Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar salvo, havendo motivos atendíveis, o trabalhador expressamente solicitar a sua dispensa, nomeadamente nos seguintes casos:

- a) Assistência inadiável ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;
- c) Residência distante do local de trabalho e impossibilidade comprovada de dispor de transporte adequado.

Cláusula 33.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

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

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

3 - O trabalho suplementar previsto no número anterior apenas fica sujeito aos limites decorrentes da cláusula do regime de adaptabilidade previstos no CT.

Cláusula 34.^a**Limites da duração do trabalho suplementar**

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

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

Cláusula 35.^a**Descanso compensatório**

1 - O trabalhador que prestar trabalho suplementar impeditivo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

2 - O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a 1 dia de descanso compensatório remunerado a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

3 - O descanso compensatório será marcado por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 36.^a**Registo de trabalho suplementar**

1 - O empregador deve ter um registo de trabalho suplementar em que, antes do início da prestação de trabalho suplementar e logo após o seu termo, são anotadas as horas em que cada uma das situações ocorre.

2 - O trabalhador deve visar o registo de trabalho suplementar imediatamente a seguir à prestação de trabalho suplementar, desde que possível.

3 - O empregador deve enviar à ACT a relação nominal de trabalhadores que prestaram trabalho suplementar durante o ano civil anterior, com discriminação das horas prestadas, visada pela comissão de trabalhadores ou, na sua falta, em caso de trabalhador filiado, pelo respetivo sindicato.

SECÇÃO IV

Trabalho noturno e por turnosCláusula 37.^a**Trabalho noturno**

1 - Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte, no período compreendido entre 15 de março e 31 de outubro, e entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, no período de 1 de novembro a 14 de março.

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

3 - Sempre que o trabalho noturno, suplementar ou não, tenha o seu início ou termo em hora em que não haja transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o empregador suportará as despesas com outro meio de transporte.

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

- a) Assistência imprescindível ao agregado familiar;
- b) Frequência de estabelecimento de ensino em horário noturno.

5- O trabalhador que preste serviço noturno contínuo, ou alternadamente, deve antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

Cláusula 38.^a**Trabalho por turnos**

1 - Entende-se por turnos fixos, aqueles em que o trabalhador cumpre o mesmo horário de trabalho sem rotação e por turnos rotativos aqueles em que o trabalhador muda regular ou periodicamente de horário, regendo-se nos termos dos artigos 220.º e 221.º do CT.

2 - O trabalhador em regime de turnos goza de preferência na admissão para postos de trabalho em regime de horário normal.

3 - O trabalhador sujeito à prestação de trabalho em regime de turnos deve beneficiar de acompanhamento médico adequado.

SECÇÃO V

Não prestação de trabalho por questões climáticasCláusula 39.^a**Não prestação de trabalho por questões climáticas**

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

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

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanalCláusula 40.^a**Descanso semanal obrigatório**

1 - Todos os trabalhadores têm direito ao descanso semanal obrigatório, que em regra, será o domingo.

2 - O empregador poderá determinar que o dia de descanso semanal obrigatório deixe de ser o domingo por se tratar de empresa do setor agrícola, pecuário, agropecuário ou agroflorestal, cuja atividade e/ou funcionamento não possa ser interrompido, por forma a assegurar a continuidade dos serviços e ainda quando se trate de trabalhadores que exercem atividades de vigilância e trabalhadores em regime de turnos.

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

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasional do trabalhoCláusula 41.^a**Feriados**

1 - São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa (festa móvel);

- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado municipal da localidade, se existir, ou da sede do distrito onde o trabalho é prestado.

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

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

Cláusula 42.^a

Concessão de dispensas

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

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

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

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 43.^a

Direito a férias

1 - Os trabalhadores têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2 - O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nas cláusulas seguintes.

3 - O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e a assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4 - O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador, a não ser na permuta de faltas com perda de retribuição por dias de férias até ao limite estabelecido na presente convenção.

5 - O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

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

Cláusula 44.^a

Duração do período de férias

1 - O período anual de férias é de 22 dias úteis.

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

3 - Para efeitos de determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

4 - Nos contratos cuja duração total não atinja 6 meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

5 - As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano, férias de dois ou mais anos.

6 - As férias podem, porém, ser gozadas no 1.º trimestre do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas no início deste, por acordo entre o empregador e o trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

7 - Empregador e trabalhador podem ainda acordar na acumulação, no mesmo ano, de metade do período de férias vencido no ano anterior com o vencido no início desse ano.

8 - Por acordo entre empregador e trabalhador, os períodos de descanso compensatório ou os períodos resultantes de adaptabilidade de horário poderão ser gozados cumulativamente com as férias.

Cláusula 45.^a

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

1 - O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração de contrato.

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

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

4 - Os dias de férias referentes a trabalho sazonal prestado, serão objeto de compensação no salário diário previsto na tabela salarial constante do anexo III, dada a impossibilidade do seu gozo efetivo.

Cláusula 46.^a

Marcação do período de férias

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

2 - Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração do mapa de férias.

3 - A marcação do período de férias, de acordo com o número anterior, é feita segundo uma planificação que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos quatro anos anteriores.

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

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

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

Cláusula 47.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 - A empresa poderá interromper o período de férias do trabalhador com contrato por tempo indeterminado ou a termo certo e convocá-lo a comparecer ao serviço desde que no ato da convocação o fundamente, por escrito, com a necessidade de evitar riscos de danos diretos ou indiretos sobre pessoas, equipamentos ou matérias-primas ou perturbações graves na

laboração ou abastecimento público. Nestas circunstâncias, o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

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

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

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

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

7 - Caso o empregador, com culpa, obste ao gozo das férias, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 48.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

Cláusula 49.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

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

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

SECÇÃO IV

Faltas

Cláusula 50.ª

Definição de falta

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

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

Cláusula 51.^a**Tipos de faltas**

1 - As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

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

- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parente ou afins, nos termos seguintes:
 - a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau na linha reta;
 - b) Até cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;
 - c) Até cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;
 - d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.
- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- e) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador;
- g) 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;
- h) A candidato a cargo publico, nos termos da lei eleitoral;
- i) As previstas no regime legal de proteção na parentalidade;
- j) As prévias ou posteriormente aprovadas ou autorizadas pela empresa;
- k) As que por leis sejam como tal consideradas.

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

Cláusula 52.^a**Comunicação e prova e efeitos sobre faltas justificadas**

1 - As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

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

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

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

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

6 - Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) As faltas dadas pelos membros da direção da associação sindical para o desempenho das suas funções que excedam os créditos de tempo referidos neste CCT;
- b) As faltas dadas pelos membros da comissão de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras no exercício da sua atividade para além do crédito concedido nos termos deste CCT;
- c) As faltas dadas por motivos de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
- d) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio no âmbito de seguro contratado pela entidade patronal;
- e) As previstas na alínea j) do número 2 do artigo 52.º deste CCT, quando superiores a 30 dias por ano;
- f) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador.

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

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

2 - Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior, abrangerá todos os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta, considerando-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

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

- a) Faltar injustificadamente durante 3 dias úteis consecutivos ou seis dias interpolados no período de um ano, constituindo justa causa de despedimento quando o número de faltas injustificadas atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas em cada ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

4 - Se a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação de trabalho se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 54.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

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

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

SECÇÃO VI

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongadoCláusula 55.^a**Impedimento prolongado**

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

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

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

4 - O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

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

Cláusula 56.^a**Licença sem retribuição**

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

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

CAPÍTULO VII

Retribuição, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 57.^a

Princípio constitucional da retribuição

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

Cláusula 58.^a

Conceito de retribuição do trabalho

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

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

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

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

5 - Não se considera retribuição:

- a) A remuneração por trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;
- c) As gratificações extraordinárias e os prêmios de produtividade concedidos pelo empregador quando não atribuídos com carácter regular ou quando não definidas antecipadamente.

6- Para efeitos desta convenção, entende-se por:

- a) **Retribuição de base:** A retribuição correspondente à tabela salarial, anexo II desta convenção, que dela faz parte integrante;
- b) **Retribuição mínima:** A retribuição de base e as diuturnidades;
- c) **Retribuição efetiva:** A retribuição ílquida mensal recebida pelo trabalhador que integra a retribuição de base, as diuturnidades e qualquer outra prestação paga mensalmente e com carácter de permanência por imperativo da lei ou deste CCT.

Cláusula 59.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

1 - A retribuição horária é calculada segundo a fórmula:

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

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

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

Cláusula 60.^a

Retribuição certa e retribuição variável

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

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

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

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

Cláusula 61.^a

Forma de pagamento

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

2 - O empregador pode efetuar o pagamento por meio de qualquer meio de pagamento legalmente admissível à ordem do respetivo trabalhador, desde que o montante devido esteja disponível nos prazos referidos no número anterior.

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

Cláusula 62.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1 - Retribuição de trabalho suplementar até às 100 horas:

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

- a) 25 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;
- b) 37,5 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

2 - Retribuição de trabalho suplementar a partir das 100 horas:

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

- a) 50 % da retribuição normal na primeira hora ou fração desta;
- b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações subsequentes.

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

- a) 50 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, até às 100 horas;
- b) 100 % da retribuição normal, por cada hora de trabalho efetuado, a partir das 100 horas.

4 - Sempre que o trabalho suplementar se prolongue para além das 20h00, o trabalhador tem direito a um subsídio de refeição de montante igual ao do disposto na cláusula 68.^a deste CCT.

5 - Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar em dias de descanso semanal e em feriados terá direito ao subsídio de refeição nos termos da cláusula 68.^a e, se o trabalho tiver duração superior a 5 horas e se prolongar para além das 20h00, terá também direito a um subsídio de refeição de igual montante ou em alternativa, por decisão do empregador, ao fornecimento de uma refeição por esta.

6 - Quando o trabalho suplementar terminar a horas que não permita ao trabalhador a utilização de transportes coletivos, caberá ao empregador fornecer ou suportar os custos de transporte até à residência ou alojamento habitual do trabalhador.

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

Cláusula 63.^a**Retribuição em caso de substituição do trabalhador**

Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria superior por período que ultrapasse três dias consecutivos de trabalho normal receberá, a partir do 4.º dia consecutivo de substituição uma retribuição base idêntica à da correspondente função desempenhada pelo trabalhador substituído bem como a eventuais subsídios de função.

Cláusula 64.^a**Retribuição da isenção de horário de trabalho**

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

- a) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho implicar a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 1 hora de trabalho suplementar por dia;
- b) Aos trabalhadores cuja isenção de horário de trabalho for acordada com observância dos períodos normais de trabalho, essa retribuição será de 2 horas de trabalho suplementar por semana.

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

Cláusula 65.^a**Retribuição e subsídio de férias**

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

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

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

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

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

6 - Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de férias é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 66.^a**Subsídio de Natal**

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

2 - Em caso de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, no ano em que a suspensão tiver início, a um subsídio de Natal proporcional ao tempo de trabalho prestado nesse ano.

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

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

5 - Para os trabalhadores remunerados pela tabela constante no anexo III deste CCT, o seu subsídio de Natal é proporcionalmente incluído no montante do salário diário.

Cláusula 67.^a**Diuturnidades**

1 - A todos os trabalhadores em regime de tempo completo e sem promoção ou acesso obrigatório é atribuída uma diuturnidade de valor igual a 9,25 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço do mesmo empregador, até ao limite de cinco diuturnidades.

2 - Para efeito da aplicação do número 1 desta cláusula, a permanência na categoria conta-se desde 1 de julho de 2007, salvo para os trabalhadores com cinco ou mais anos de antiguidade na mesma categoria e na mesma entidade patronal a essa data.

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

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

Cláusula 68.^a**Subsídio de refeição**

1 - A todos os trabalhadores é atribuído um subsídio de refeição de valor igual a 5,00 €, por dia de trabalho efetivamente prestado.

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

Cláusula 69.^a**Retribuição do trabalho noturno**

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

2 - A prestação de trabalho noturno depois das 21h00 confere ao trabalhador o direito ao subsídio de refeição previsto no artigo 68.º deste CCT ou em alternativa, por decisão da entidade empregadora, a uma refeição fornecida por esta.

3 - O disposto no número anterior não se aplica aos trabalhadores em regime de turnos.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho, deslocações, transportes e transferências

SECÇÃO I

Local de trabalhoCláusula 70.^a**Local de trabalho**

1 - O local de trabalho deve ser definido pelo empregador no ato de admissão de cada trabalhador.

2 - Na falta desta definição, o local de trabalho será o que resulte da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 71.^a**Conceito de transferência do local de trabalho**

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

Cláusula 72.^a**Transferência a pedido do trabalhador**

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

Cláusula 73.^a**Transferência do local de trabalho**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exigir, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

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

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

4 - No caso previsto no número 2 o trabalhador pode rescindir o contrato se houver prejuízo sério, tendo neste caso direito a uma indemnização, de acordo com a respetiva antiguidade, correspondente a 30 dias de retribuição de base e diuturnidades, não podendo ser inferior a 90 dias.

5 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo com os custos de deslocação e resultantes da mudança de residência.

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

SECÇÃO II

Deslocações e transportesCláusula 74.^a**Regime de deslocações**

1 - O regime das deslocações dos trabalhadores fora do local habitual de trabalho regula-se pela presente disposição em função das seguintes modalidades:

- a) Deslocação pequena - Dentro da localidade onde se situa o local habitual de trabalho;
- b) Deslocação média - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho, mas para local que permite o regresso diário do trabalhador ao local de trabalho;
- c) Deslocação grande - Fora da localidade onde se situa o local habitual de trabalho para local que não permite o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho, com alojamento no local onde o trabalho se realiza;
- d) Deslocação muito grande - Entre o continente e as Regiões Autónomas ou para fora do território nacional.

2 - Nas deslocações pequenas o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte em que tiver incorrido e no caso de ter recorrido a viatura própria, ao valor de 0,40 €/km.

3 - Nas deslocações médias o trabalhador tem direito ao reembolso das despesas de transporte nos termos previstos no número 2 desta cláusula, se for o caso, e ao reembolso de despesas com refeições, designadamente pequeno-almoço, se o trabalhador comprovadamente iniciar a deslocação antes das 6h30 da manhã e até ao montante de 3,10 €, almoço, se a deslocação abranger o período entre as 12h30 e 14h30 e até ao montante de 9,30 €, jantar, se a deslocação se prolongar para além das 20h00 e até ao montante de 9,30 € e ceia, se a deslocação se prolongar para além das 24h00 e até ao montante de 3,10 €. Em alternativa, o empregador poderá determinar atribuir ajudas de custo ao trabalhador, nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

4 - Nas deslocações muito grandes, o empregador suportará o pagamento da viagem, ida e volta, alojamento e refeições ou em alternativa, às duas últimas, atribuição de ajudas de custo nos mesmos termos em que são asseguradas aos funcionários públicos.

Cláusula 75.^a**Deslocações para frequência de cursos de formação profissional**

1 - Consideram-se deslocações para efeitos de frequência de ações de formação profissional, promovidas pelo empregador, as mudanças do local habitual de trabalho ocasionadas pelas mesmas.

2 - Aos trabalhadores deslocados para ações de formação profissional o empregador assegurará transporte necessário à deslocação e fornecerá alimentação e alojamento e em alternativa, assegurará o pagamento de todas as despesas ocasionadas com a deslocação, nomeadamente as decorrentes de transporte, alimentação e alojamento.

3 - O tempo do trajeto e da formação não deve exceder o período normal diário a que os trabalhadores estão obrigados.

CAPÍTULO IX

Conciliação da vida familiar e profissionalCláusula 76.^a**Parentalidade**

A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, pelo que para além do estipulado no presente CCT, para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados a estes na condição de maternidade e paternidade os direitos constantes na legislação vigente, nomeadamente o estipulado na Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e Lei n.º 90/2019, de 4 de setembro, nos artigos 33.º e seguintes, em qualquer caso, da garantia do lugar, promoção e progressão ou do período de férias, nomeadamente:

Cláusula 77.^a**Proteção na parentalidade**

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e acolhimento familiar;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2 - Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 78.^a**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

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

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

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

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

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

- a) Artigo 37.º - Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Artigo 38.º - Licença por interrupção da gravidez;
- c) Artigo 38.º-A - Falta por luto gestacional;
- d) Artigo 39.º - Modalidades de licença parental.

Cláusula 79.^a

Licença parental inicial

1 - A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe exclusivos previstos na cláusula 80.^a deste CCT.

2 - O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias. BTE 5 | 193 Boletim do Trabalho e Emprego 5 8 fevereiro 2025

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 80.^a**Períodos de licença parental exclusiva da mãe**

- 1 - A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.
- 2 - É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.
- 3 - A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 81.^a**Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro**

Aplica-se o Código do Trabalho artigo 42.º

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 79.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

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

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 79.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

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

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

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

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

Cláusula 82.^a**Licença parental exclusiva do pai**

1 - É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias úteis, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

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

4 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a 5 dias.

Cláusula 83.^a**Regime das licenças, faltas e dispensas**

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

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção;

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

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

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

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

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

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

6 - No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número 4, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 84.^a

Princípios gerais

1 - As entidades patronais cumprirão e farão cumprir o estipulado na legislação vigente sobre segurança e saúde no trabalho, nomeadamente o estipulado sobre estas matérias e ainda não revogadas do anterior Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, e Lei n.º 35/2004, de 29 de julho, que a regulamenta.

2- Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores ao seu serviço ou que, embora com menos de 50 trabalhadores, apresentem riscos excecionais de acidente ou de doença ou taxa elevada de frequência ou gravidade de acidentes poderá existir uma comissão de segurança e saúde no trabalho, paritária, nos termos da legislação vigente.

Cláusula 85.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1 - Nos termos do número 2 da cláusula 86.^a deste CCT, poderá ser criada em cada empresa uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária.

2 - As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho elaborarão os seus próprios estatutos.

3 - As comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho são compostas por vogais, sendo representantes dos trabalhadores os eleitos nos termos da cláusula seguinte, cabendo a cada empresa designar um número idêntico de representantes.

Cláusula 86.^a

Representantes dos trabalhadores na comissão de segurança e saúde no trabalho

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

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

3 - Cada lista deverá indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual ao número de candidatos suplentes.

4 - Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

- a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;
- b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;
- c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;
- d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;
- e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - 5 representantes;
- f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - 6 representantes;
- g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - 7 representantes.

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

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

7 - Os representantes dos trabalhadores a que se referem os números anteriores dispõem para o exercício das suas funções de um crédito de 5 horas por mês.

8 - O crédito de horas referido no número anterior não é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

Cláusula 87.^a

Organização de serviços

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

CAPÍTULO XI

Atividade e organização sindical dos trabalhadores

Cláusula 88.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

Cláusula 89.^a

Reuniões

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

2 - As reuniões serão convocadas por 1/3 dos trabalhadores ou pelo sindicato respetivo.

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

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

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

Cláusula 90.^a

Direitos, competências e poderes dos dirigentes e delegados sindicais

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

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

Cláusula 91.^a

Reuniões com a entidade patronal

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

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

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

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

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 92.^a

Constituição

1 - Até 90 dias após a entrada em vigor deste contrato será criada uma comissão paritária constituída por 2 representantes de cada uma das partes outorgantes do presente CCT.

2 - Por cada representante efetivo será designado um suplente que o substituirá no exercício de funções em caso de impedimento do membro efetivo.

3 - Nas reuniões da comissão paritária, os representantes de cada uma das partes poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

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

Cláusula 93.^a

Competência

1 - Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as cláusulas do presente CCT;
- b) Analisar os casos omissos no presente CCT;
- c) Proceder à definição e enquadramento de novas profissões;

- d) Deliberar sobre dúvidas emergentes da aplicação do presente CCT;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões.

2 - A deliberação da comissão paritária que criar uma nova categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração previsto no anexo I, para efeitos de retribuição e demais direitos.

Cláusula 94.^a

Funcionamento e deliberações

1- A comissão paritária considera-se constituída e apta a funcionar logo que os nomes dos vogais sejam comunicados, por escrito e no prazo previsto no número 1 da cláusula 97.^a, outra parte e ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes e só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

3- As deliberações tomadas por unanimidade serão depositadas e publicadas nos mesmos termos da convenção coletiva e consideram-se para todos os efeitos como integrando este CCT.

4 - A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito da portaria de extensão da convenção.

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

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 95.^a

Regimes mais favoráveis

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

Cláusula 96.^a

Casos omissos

Aplicar-se-á o Código do Trabalho nos casos não expressamente previstos neste contrato.

ANEXO I

Categorias profissionais e definição de funções

Adeguero - É o trabalhador responsável por uma adega e por todas as operações nela realizadas.

Ajudante de armazém - É o/a trabalhador(a) que trabalha na dependência do/a operador(a) de armazém, adiante descrito, auxiliando-o nas tarefas a desenvolver por este.

Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos - É o/a trabalhador(a) que manipula e aplica de forma segura produtos fitofarmacêuticos, minimizando os riscos para o aplicador, o ambiente, culturas, espécies e organismos visados e para o consumidor, de acordo com os princípios da proteção integrada. Controla, conserva e mantém materiais de aplicação de acordo com normas técnicas. Verifica as condições e características dos locais de armazenamento de produtos fitofarmacêuticos e de transporte por forma a que as mesmas sejam realizadas com segurança e de modo a prevenir a existência de acidentes de trabalho.

Assistente administrativo(a) - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: Receciona e regista a correspondência em suporte papel e através de meios informáticos e encaminha-a para os respetivos destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma, efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos com base em informação fornecida, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo, procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a de acordo com os

procedimentos adequados, prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros), regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento, atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Calibrador(a) de ovos - É o trabalhador que tem como função proceder à seleção, calibragem e embalagem de ovos.

Encarregado(a) de armazém - É o trabalhador que organiza, dirige e coordena, segundo especificações que lhe são fornecidas, os diversos trabalhos de um armazém, orientando os profissionais sob as suas ordens e estabelecendo a forma mais conveniente para utilização da mão-de-obra, instalações e equipamentos, controla e regista o movimento e mantém atualizado o registo de mercadorias.

Encarregado(a) de exploração - É o/a trabalhador(a) responsável pela exploração agrícola, executando funções de gestão e os respetivos trabalhos, coordenando-os quando existirem outros trabalhadores a prestar serviço na exploração, coordena a execução dos trabalhos de todos os setores da exploração agrícola ou pecuária, sendo o responsável pela gestão da respetiva exploração.

Estagiário(a) - É o/a trabalhador(a) que se prepara para ingressar numa das categorias profissionais dos níveis 2, 3 ou 4 deste CCT. O trabalhador só pode permanecer nesta categoria pelo período máximo de 18 meses, findo o qual ingressa na categoria profissional respetiva.

Jardineiro(a) - É o/a trabalhador(a) especializado na sementeira, plantação e manutenção de flores e arbustos de enfeite em jardins e espaços verdes ou para fins comerciais.

Motorista - É o/a trabalhador(a) que possuindo carta de condução profissional, conduz veículos automóveis (pesados ou ligeiros), zela pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza das viaturas e procede à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneus. Quando estiver a conduzir veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motosserrista - É o/a trabalhador(a) que executa trabalhos com motosserras, nomeadamente no corte de madeiras, abate e limpeza de árvores. Efetua medições florestais e registo de dados. Opera com equipamentos moto manuais e equipamentos de proteção individual. Procede à manutenção dos espaços florestais. Previne os incêndios florestais. Aplica processos e métodos de proteção fitossanitária. Procede a operações inerentes ao abate de árvores. Extrai o material lenhosos do terreno. Efetua a manutenção e conservação da motosserra. Aplica os procedimentos técnicos associados ao abate de árvores em situação difícil.

Operador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que procede à preparação do terreno para a sementeira e para a instalação de culturas ou de plantações, segundo o modo de produção definido. Instala culturas e plantações, de acordo com as operações culturais a realizar e o modo de produção definido. Procede às operações culturais necessárias ao desenvolvimento das culturas e de plantações, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies, as condições edafo-climáticas, a condução das culturas ao ar livre ou protegidas, de acordo com o método e o modo de produção definido. Precede à colheita dos produtos das culturas e das plantações, tendo em conta as suas características, os fins a que se destinam e o modo de produção. Procede às operações de corte, armazenamento e conservação da produção forrageira, de acordo com o método estabelecido, assegurando a adequada conservação dos alimentos e minimização do impacto ambiental. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas adequados às atividades a realizar, tendo em conta as normas de segurança no trabalho e proteção ambiental. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e das instalações da exploração. Regista dados relativos às operações efetuadas, para utilização técnica e contabilística, a fim de controlar os resultados e a produtividade da exploração. Executa operações simples ligadas às atividades pecuárias e florestais.

Operador(a) apícola - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à produção, proteção, manutenção e exploração de colónias de abelhas no espaço rural, de forma a garantir a gestão sustentada do mesmo, através de técnicas e procedimentos adequados e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho apícola, da legislação aplicável à atividade apícola e da proteção do ambiente.

Operador(a) de armazém - É o/a trabalhador(a) que gere, organiza e assegura a manutenção do armazém, realiza operações de carga e descarga de produtos e mercadorias controlando os seus fluxos, realiza atividades de balanço (inventário), utiliza tecnologias de informação e comunicação no âmbito da atividade e trata do manuseamento e arrumação de materiais e equipamentos.

Operador(a) florestal - É o/a trabalhador(a) que prepara e executa tarefas relativas à manutenção, proteção e exploração do material lenhoso e não lenhoso, bem como tarefas relacionadas com a atividade cinegética em espaços florestais, de forma a garantir a gestão sustentada destes espaços e respeitando as normas de qualidade dos produtos, de segurança e saúde no trabalho florestal e proteção do ambiente. Executa tarefas de manutenção, proteção e exploração de material lenhoso nos espaços florestais. Executa tarefas inerentes à produção de plantas em viveiro e movimentação no seu interior. Instala povoamentos florestais, de acordo com as técnicas pré-determinadas. Executa diversos tipos de podas e desramações em árvores. Procede às operações de resinagem, de acordo com a legislação em vigor. Procede à extração de cortiça em sobreiros vivos (descortçamento), respeitando a legislação em vigor. Procede à apanha de sementes e frutos de espécies florestais em povoamentos selecionados. Procede aos cálculos das produções de lenha, de resina, de cortiça, de cogumelos e de sementes obtidas por exploração ou por hectare. Executa tarefas relacionadas com a atividade cinegética. Opera, regula e efetua a manutenção de equipamentos florestais e máquinas agrícolas adequadas às atividades a realizar. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e maquinaria utilizados e das instalações da exploração. Procede ao registo de dados da atividade do operador e da exploração florestal.

Operador(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta as condições edafo-climáticas e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e proteção do ambiente. Interpreta plantas, mapas, peças desenhadas do projeto de instalação de jardins e espaços verdes, a fim de identificar os dados necessários do trabalho a realizar. Prepara o terreno, para instalação de jardins e espaços verdes. Instala as espécies ornamentais de acordo com as orientações recebidas. Procede à manutenção de jardins espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as orientações recebidas. Regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão, de acordo com as orientações recebidas. Conduz, opera e regula máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar, tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, «bobcat» e pulverizadores, de acordo com as orientações recebidas. Executa a conservação e limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Operador(a) de máquinas agrícolas - É o/a trabalhador(a) que conduz e opera tratores agrícolas com e sem equipamentos montados ou rebocados e máquinas agrícolas, com vista à realização de operações culturais, de acordo com as instruções de trabalho e as condições edafo-climáticas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Assegura a manutenção preventiva e executa reparações e afinações simples em tratores, reboques, máquinas, efetuando nomeadamente verificações de níveis de água, óleo e gás-óleo, lubrificações, calibragens, substituições de peças desgastadas e limpeza dos equipamentos, por forma a garantir as suas condições de utilização. Regista dados referentes a cada trabalho realizado, por forma a fornecer os necessários elementos técnicos e contabilísticos.

Operador(a) pecuário - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas ao manejo do efetivo pecuário e à produção de produtos de origem animal tendo em conta as necessidades dos animais, a sua saúde e bem-estar, bem como o respeito pelas normas de qualidade dos produtos, de segurança alimentar e de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie/raça, animal e fase do ciclo da vida, de acordo com o modo de produção. Assegura a limpeza e manutenção das instalações e dos equipamentos e o controlo do seu estado higiénico, sanitário e funcional e das condições ambientais, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas ligadas à sanidade animal, de acordo com o manejo profilático estabelecido e seguindo as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário, a fim de manter o bom estado sanitário da exploração e o bem-estar e a saúde animal. Executa tarefas ligadas ao manejo reprodutivo dos animais, de acordo com o plano de reprodução, as características das espécies e as instruções do médico veterinário. Efetua a ordenha dos animais nas espécies com função produtiva leiteira. Efetua tarefas específicas de manejo, de acordo com as espécies e o modo de produção estabelecido. Efetua as operações necessárias à identificação dos animais, tais como o preenchimento da sua ficha individual e a sua marcação por meio de fogo, brincos, azoto, coleiras, tatuagens, anilhas, marcas auriculares, bolo reticular, ou outros meios. Prepara os animais para o abate de emergência, efetua a recolha, o transporte e o tratamento de efluentes líquidos e sólidos, tendo em conta as técnicas estabelecidas, com vista à obtenção de chorumes e estrumes numa perspetiva de sustentabilidade ambiental. Procede às operações culturais relacionadas com a manutenção e instalação de culturas forrageiras, prados e pastagens. Procede às operações de corte, conservação e armazenamento de produtos forrageiros. Conduz, opera e regula máquinas, equipamentos agrícolas e veículos adequados às operações culturais, às atividades de limpeza das instalações pecuárias, de alimentação e de transporte dos animais, tendo em conta as normas de segurança e o bem-estar animal. Regista e consulta dados técnicos da atividade, utilizando meios manuais ou informáticos.

Operador(a) de rega - É o/a trabalhador(a) que executa tarefas relativas aos sistemas de rega e drenagem. Avalia as necessidades hídricas das plantas. Identifica, instala e efetua diferentes sistemas de rega. Instala sistemas de drenagem. Zela pela conservação e manutenção dos equipamentos de rega.

Pastor(a) - É o/a trabalhador(a) que se dedica a domesticar, alimentar ou guardar animais ovinos, caprinos ou outros.

Rececionista - É o/a trabalhador(a) que assiste na portaria recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para a administração ou outros trabalhadores ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.

Técnico(a) administrativo - É o/a trabalhador(a) que organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins, controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material preenchendo requisições ou outro tipo de documentação com vista à reposição das faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos: regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico (a) de gestão equina - É o/a trabalhador(a) que executa atividades de planeamento, organização e gestão de coudelarias e outros espaços hípicas, colaborar na gestão pedagógica dos centros hípicas e escolas de equitação, realizar atividades de planeamento e organização de provas hípicas e prepara e utilizar o cavalo nas diferentes modalidades equestres, aplicando e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de segurança e saúde no trabalho. Executa a gestão técnica de coudelarias, centros hípicas e escolas de equitação. Colabora na gestão pedagógica de centros hípicas e de escolas de equitação. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção de coudelarias e de outras unidades de produção equina. Programa, organiza e executa a gestão desportiva, administrativa e logística de eventos hípicas. Colabora na implementação de programas de qualidade, higiene e segurança das unidades equinas de que é responsável. Orienta e executa operações de manejo equino e sanitário visando a proteção e o bem-estar do cavalo. Assegura a preparação e a utilização racional de equinos

para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Assegura a manutenção física e moral do cavalo para as diferentes modalidades olímpicas/competições desportivas. Controla a execução financeira da empresa equestre.

Técnico(a) de jardinagem e espaços verdes - É o/a trabalhador(a) que orienta, organiza e executa tarefas relativas à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, de acordo com o projeto e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho agrícola e de proteção do ambiente. Analisa projetos e outras especificações técnicas, a fim de identificar os dados necessários ao trabalho e orientar e/ou realizar. Supervisiona o trabalho, distribuindo, orientando e controlando as atividades de jardinagem em função das programações estabelecidas, das normas de segurança, higiene e proteção do ambiente e promovendo a qualidade do desempenho e as relações de trabalho em equipa. Orienta e/ou procede à preparação do terreno para instalação de jardins espaços verdes. Orienta e/ou procede à instalação de espécies ornamentais de acordo com as especificações técnicas do projeto. Orienta e/ou procede à manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os hábitos vegetativos das espécies e as condições edafo-climáticas, de acordo com as especificações técnicas do projeto. Organiza e/ou regista dados referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer os elementos técnicos e contabilísticos necessários à gestão. Orienta e/ou procede à condução, operação e regulação de máquinas e equipamentos de jardinagem e agrícolas adequados às atividades a realizar tais como motocultivador, charrua, grade, escarificador, corta-mato, fresa, máquina de corte de relva, motosserras, corta-sebes, semeadores, roçadoras, bobcat, atomizadores e pulverizadores. Elabora orçamentos relativos à instalação e manutenção de jardins e espaços verdes, tendo em conta os custos, as áreas a utilizar e os tempos de trabalho. Orienta e/ou executa a conservação e a limpeza dos equipamentos e instalações inerentes ao trabalho desenvolvido.

Técnico(a) de manutenção - É o/a trabalhador(a) qualificado apto a orientar e a desenvolver atividades na área da manutenção, relacionadas com análise e diagnóstico, controlo e monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos e instalações elétricas. Planeia, prepara e procede a intervenções no âmbito da manutenção preventiva, sistemática ou corretiva. Executa ensaios e repõe em marcha de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Interpreta desenhos, normas e outras especificações técnicas, a fim de identificar formas e dimensões, funcionalidades, materiais e outros dados complementares relativos a equipamento eletromecânicos e instalações elétricas. Controla o funcionamento dos equipamentos, deteta e diagnostica anomalias. Planeia, desenvolve e controla os trabalhos de manutenção e de conservação em equipamentos e instalações, de acordo com as normas de segurança, saúde e ambiente e regulamentos específicos em vigor. Avalia e providencia os meios humanos e materiais necessários à intervenção de manutenção, tendo em consideração os prazos de execução. Planeia e estabelece a sequência e os métodos de trabalho de desmontagem, reparação e montagem de componentes e/ou equipamentos e definir a aplicação de processos, materiais e ferramentas adequadas à execução dos trabalhos, de acordo com o diagnóstico efetuado. Controla e avalia as intervenções de manutenção e os equipamentos intervencionados, utilizando instrumentos adequados. Procede à instalação, preparação e ensaio de vários tipos de máquinas, motores e outros equipamentos. Colabora no desenvolvimento de estudos e projetos de adaptação de sistemas e equipamentos para melhoria de eficiência, ganhos de produtividade e prevenção de avarias.

Técnico(a) de máquinas florestais - É o/a trabalhador(a) que organiza e planeia a execução do trabalho florestal. Conduz e opera as máquinas de exploração florestal, cumprindo as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do meio ambiente. Efetua o planeamento e a organização das operações da exploração florestal. Conduz e opera máquinas de exploração florestal na execução de diferentes operações de exploração florestal, tendo em conta a produtividade e o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente. Utiliza os diferentes aparelhos de controlo e computação incorporados nas máquinas de exploração florestal, de forma a maximizar a produtividade. Efetua a manutenção preventiva de máquinas e equipamentos florestais, de acordo com as especificações do fabricante. Deteta avarias/anomalias fornecendo informação adequada às equipas de manutenção e reparação de máquinas e equipamentos de exploração florestal. Desatrela e desmonta os equipamentos das máquinas e procede à sua conservação, manutenção e arrumação, assim como de materiais e produtos utilizados, assegurando as suas condições de conservação. Efetua o acondicionamento e transporte de produtos e plantas florestais. Regista dados e elabora relatórios referentes ao trabalho realizado, de forma a fornecer todos os elementos técnicos e contabilísticos necessários.

Técnico(a) de produção agropecuária - É o/a trabalhador(a) que programa, organiza, orienta e executa as atividades de uma exploração agrícola e/ou pecuária aplicando técnicas, métodos e modos de produção compatíveis com a preservação ambiental e respeitando as normas de proteção e bem-estar animal e de qualidade dos produtos, de segurança alimentar, de saúde pública e de segurança e saúde no trabalho. Programa e organiza a realização das operações e tarefas necessárias à execução do plano anual de exploração agrícola e pecuária, de acordo com o modo de produção. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas inerentes à produção agrícola e pecuária, assegurando a quantidade e a qualidade dos produtos obtidos e o cumprimento das normas de proteção do ambiente, segurança alimentar, segurança e saúde no trabalho e a proteção animal. Organiza e orienta a execução das operações e tarefas de armazenamento, acondicionamento ou conservação e transporte de produtos de origem agrícola ou pecuária destinados à comercialização, tendo em conta a regulamentação aplicável e as exigências dos clientes. Efetua a gestão operacional e o controlo da manutenção, conservação e reparação dos tratores e outros veículos, máquinas, instalações, equipamentos e utensílios agrícolas e pecuários. Assegura a gestão e o tratamento dos efluentes e resíduos agrícolas e pecuários, de acordo com a legislação em vigor. Conduz veículos agrícolas, opera e regula máquinas e equipamentos agrícolas e pecuários tendo em conta as normas de segurança no trabalho e a proteção ambiental. Assegura a ligação operacional com os fornecedores de matérias-primas, bens e serviços, nos termos contratuais estabelecidos. Explora e aplica tecnologias de informação e comunicação na execução das operações agrícolas e pecuárias e na recolha e tratamento de informação. Sistematiza informação técnica e económica e elabora relatórios relativos à atividade agrícola ou pecuária. Controla a execução dos orçamentos previsionais e efetua os ajustamentos necessários. Identifica novos mercados, formas de comercialização, formas de valorização dos produtos agrícolas e pecuários e necessidades de investimento, preparando propostas e orçamentos.

Técnico(a) de recursos florestais e ambientais - É o/a trabalhador(a) que participa na gestão, exploração e proteção de áreas florestais, respeitando a legislação em vigor e as normas de segurança e saúde no trabalho florestal. Colabora na elaboração de planos de ordenamento florestal tendo em consideração o clima, os solos e outros fatores condicionantes. Participa na produção e exploração com vista à valorização dos produtos e à sustentabilidade do espaço florestal. Assegura a conservação, proteção e valorização dos espaços florestais. Assegura o

respeito pelo ambiente e a utilização sustentada dos recursos naturais. Elabora relatórios e preenche documentação técnica relativa à atividade desenvolvida.

Técnico(a) de qualidade - É o/a trabalhador(a) que planeia, coordena, assegura e promove a implementação e melhoria contínua dos sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança, em conformidade com os referenciais normativos e legislação aplicável, contribuindo para a eficiência e eficácia das organizações. Implementa sistemas de gestão da qualidade, ambiente e segurança de acordo com os referenciais normativos e exigências regulamentares e estatutárias aplicáveis. Apóia a gestão de recursos humanos. Gere o programa de auditorias e atua como auditor interno. Colabora na seleção, aprovação e avaliação de fornecedores, de acordo com critérios previamente definidos. Colabora na análise e avaliação da satisfação do cliente, através das técnicas de gestão da qualidade, de acordo com os referenciais normativos aplicáveis. Colabora na revisão dos sistemas de gestão de qualidade, ambiente e segurança.

Técnico(a) superior - É o/a trabalhador(a) licenciado(a) ou bacharelado(a) que efetua, organiza e orienta pesquisas, aperfeiçoa ou desenvolve conceitos, teorias e métodos ou aplica conhecimentos científicos de biologia, zoologia, botânica, ecologia, genética ou microbiologia, economia e de organização do trabalho, especialmente nos campos da medicina veterinária, agricultura, pecuária ou floresta inerentes às atividades de produção e de apoio de uma empresa/exploração agrícola, agropecuária ou agroflorestal.

Técnico(a) vitivinícola - É o/a trabalhador(a) que orienta e intervém em todas as operações desde a cultura da vinha até ao engarrafamento, incluindo a colheita de uvas, os processos de vinificação, armazenamento e envelhecimento, respeitando e implementando todas as práticas necessárias para garantir a qualidade do vinho. Analisa projetos e outras especificações técnicas a fim de identificar os dados necessários ao trabalho a orientar e a realizar. Orienta e intervém na preparação do terreno e à instalação da vinha. Orienta e intervém nas operações necessárias ao desenvolvimento e à manutenção da vinha, tendo em conta os sistemas de proteção e produção integrada e de agricultura biológica. Orienta e intervém na vindima, de acordo com as características do produto final. Orienta e intervém na receção de uvas na adega. Orienta e intervém nas operações de vinificação, tratamento e armazenamento de vinhos, de acordo com as normas de segurança alimentar e de qualidade. Proceda à avaliação sensorial de vinhos. Proceda a análises físico-químicas de mostos e vinhos e interpreta os resultados analíticos, em conformidade com a legislação aplicável. Aplica tecnologia de informação e comunicação na execução das operações vitivinícolas e na recolha e tratamento de informação.

Telefonista - É o/a trabalhador(a) que 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 informação telefónicas.

Tratador(a) de animais em cativeiro - É o/a trabalhador(a) que executa as atividades relativas à higiene, alimentação, sanidade, reprodução e manejo de animais em cativeiro, respeitando o bem-estar animal e de acordo com as normas de proteção do ambiente, segurança e saúde no trabalho. Prepara e ministra a alimentação aos animais, tendo em conta o programa alimentar definido para cada espécie e para cada animal de acordo com a fase do seu ciclo de vida. Assegura a conservação dos alojamentos dos animais a nível higiénico, sanitário, ambiental e funcional, utilizando os meios colocados à sua disposição. Executa tarefas associadas à higiene e sanidade nos animais, vigiando o seu estado de saúde e aplicando as medidas profiláticas e os tratamentos curativos simples, seguindo as instruções do médico veterinário. Executa tarefas associadas à reprodução de animais em cativeiro. Proceda à captura e imobilização dos animais com vista ao seu transporte, utilizando os métodos adequados e respeitando as normas de segurança e de bem-estar animal. Proceda à identificação dos animais, utilizando os métodos adequados, tais como, coloração da pele, colocação de brincos, incisões e anilhas e preencher os dados relativos a cada animal em fichas de identificação. Presta informações ao público sobre os hábitos, características e habitat natural dos animais ao seu cuidado. Regista dados relativos à atividade desenvolvida, nomeadamente, tratamentos efetuados, alimentação, cuidados de higiene e ocorrências anómalas.

Tratador(a)/desbastador(a) de equinos - É o/a trabalhador(a) que executa as tarefas relativas ao manejo e desbaste de equinos, respeitando o bem-estar animal e as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

Trabalhador(a) agrícola - É o/a trabalhador(a) que executa todos os trabalhos agrícolas, pecuários ou florestais que não possam ser enquadrados em qualquer das outras categorias profissionais, nomeadamente sementeira, plantação, rega, colheita, limpeza de campos, entre outras tarefas.

Trabalhador(a) avícola - É o/a trabalhador(a) que procede à limpeza e desinfeção das instalações, carrega e descarrega aves, rações e outros produtos avícolas.

Trabalhador de limpeza - É o/a trabalhador(a) que efetua limpezas.

Vendedor(a) - É o/a trabalhador(a) que promove e procede à venda dos produtos e mercadorias fora da empresa.

ANEXO II

Enquadramento profissional, categorias profissionais e tabela de remunerações mínimas

Níveis	Categorias	Remunerações mínimas mensais
1	Técnico(a) superior	1027,00 €
2	Técnico(a) de produção agropecuária Técnico(a) de máquinas florestais Técnico(a) vitivinícola Técnico(a) de recursos florestais e ambientais Técnico (a) de jardinagem e espaços verdes Técnico(a) de gestão equina Técnico(a) de qualidade Técnico(a) administrativo(a) Técnico(a) de manutenção Encarregado(a) de exploração	973,00 €
3	Adegueiro(a) Encarregado(a) de armazém Operador(a) agrícola Operador(a) florestal Operador(a) pecuário(a) Operador(a) apícola Operador(a) de rega Operador(a) de jardinagem e espaços verdes Operador(a) de máquinas agrícola Aplicador(a) de produtos fitofarmacêuticos e de adubos Motoserrista Assistente administrativo(a) Tratador(a)/desbastador(a) de equinos Tratador(a) de animais em cativeiro Pastor(a)	925,00 €
4	Rececionista Telefonista Operador(a) de armazém Vendedor(a) Motorista	880,00 €
5	Calibrador(a) de ovos Trabalhador(a) agrícola Trabalhador(a) avícola Trabalhador(a) de limpeza Jardineiro(a) Ajudante de armazém Estagiário(a)	870,00 €

ANEXO III

Tabelas sazonais

Remuneração mínima diária

Categorias	Valor dia	Proporcional de férias	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de Natal	Total
Nível 3	50,94 €	2,53 €	2,53 €	2,53 €	58,55 €
Nível 4	45,50 €	2,41 €	2,41 €	2,41 €	52,73 €
Nível 5	41,91 €	2,38 €	2,38 €	2,38 €	49,06 €

Remuneração mínima diária

Categorias	Valor hora	Proporcional de férias	Proporcional de subsídio de férias	Proporcional de subsídio de Natal	Total
Nível 3	6,37 €	0,32 €	0,32 €	0,32 €	7,32 €
Nível 4	5,69 €	0,30 €	0,30 €	0,30 €	6,59 €
Nível 5	5,24 €	0,30 €	0,30 €	0,30 €	6,13 €

Lisboa, 6 de janeiro de 2025.

Pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP):

Álvaro Mendonça e Moura e Luís Miguel Mira, como mandatários.

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

Joaquim Venâncio, como mandatário.

Declaração

A Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP), em representação dos seguintes sindicatos:

- AADP - Associação dos Agricultores do Distrito de Portalegre;
- AATV - Associação dos Agricultores de Torres Vedras;
- ACOS - Associação de Agricultores do Sul;
- ACRIALMEIDA - Associação de Criadores de Ruminantes do Concelho de Almeida;
- ADVID - Associação para o Desenvolvimento da Viticultura Duriense;
- AFLODOUNORTE - Associação Florestal do Vale do Douro Norte;
- AFLOESTE - Associação Interprofissional da Floresta do Oeste;
- ASHA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur;
- AIHO - Associação Interprofissional de Horticultura do Oeste;
- ALENSADO - Cooperativa Agrícola do Sado;
- AMENDOACOOP - Cooperativa de Produtores de Amêndoa de Torre de Moncorvo;
- ANCORME - Associação Nacional dos Criadores de Ovinos da Raça Merina;
- ANCRA - Associação Nacional dos Criadores da Raça Arouquesa;
- ANP - Associação Nacional de Produtores de Pera Rocha;
- ANPC - Associação Nacional de Proprietários Rurais Gestão Cinegética e Biodiversidade;
- ANPROMIS - Associação Nacional dos Produtores de Milho e Sorgo;
- AOP - Associação de Orizicultores de Portugal;
- APACRA - Associação Portuguesa dos Criadores de Bovinos de Raça Minhota;

- APORMOR - Associação de Produtores do Mundo Real da Região de Montemor-o-Novo;
- APPITAD - Associação de Produtores em Proteção Integrada de Trás-os-Montes e Alto Douro;
- ARCOLSA - Associação Regional de Criadores de Ovinos Leiteiros da Serra da Arrábida;
- Associação Agrícola de São Miguel;
- Associação de Agricultores do Concelho de Vila do Conde;
- Associação de Beneficiários da Cela;
- Associação de Beneficiários de Macedo de Cavaleiros;
- Associação de Criadores de Gado da Beira Alta;
- Associação de Promoção de Frutos Secos;
- Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Lis;
- Associação dos Agricultores do Concelho de Coruche e Vale do Sorraia;
- Associação de Agricultores do Concelho de Mafra;
- Associação dos Agricultores da Região de Alcobaça;
- Associação dos Produtores Florestais do Concelho de Coruche e Limitrofes;
- ATEVA - Associação Técnica dos Viticultores do Alentejo;
- AVA - Associação de Viticultores de Alenquer;
- BIOTECNOAGRO - Associação Técnica de Apoio à Agricultura e Desenvolvimento Rural;
- Cooperativa Agrícola de Alcobaça;
- Cooperativa Agrícola de Beja e Brinches;
- Cooperativa Agrícola de Coimbra;
- Cooperativa Agrícola de Moura e Barrancos;
- Cooperativa Pingo de Leite;
- Cooperativa União Agrícola;
- FAABA - Federação das Associações de Agricultores do Baixo Alentejo;
- Federação Agrícola dos Açores;
- FENAREG - Federação Nacional de Regantes de Portugal;
- FNOP - Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas;
- FRUTOESTE - Cooperativa Agrícola de Hortofruticultores do Oeste;
- HORPOZIM - Associação Empresarial Horticola;
- LEICAR - Associação dos Produtores de Leite e Carne;
- LOURICOOP - Cooperativa de Apoio e Serviços do Concelho de Lourinhã;
- PORBATATA - Associação da Batata de Portugal;
- PORTUGAL FRESH - Associação para a Promoção das Frutas, Legumes e Flores de Portugal;
- UNAC - União da Floresta Mediterrânea;
- VALDELIMA - Cooperativa Polivalente de Desenvolvimento Rural;
- VALMINHO - Associação dos Produtores Florestais do Vale do Minho;
- VESSADAS - Associação para o Desenvolvimento Agrícola e Rural das Terras de Coura;
- VT-APE - Associação de Produtores de Vinho de Trás-os-Montes.

Depositado a 28 de janeiro de 2025, a fl. 87 do livro n.º 13, com o n.º 25/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE, n.º 5 de 08/02/2025)

Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras.

Entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos, do SERS - Sindicato dos Engenheiros e do SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação do SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, dos Media e Serviços, o SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV, o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, o Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC, o Sindicato dos Jornalistas, o Sindicato dos Meios Audiovisuais - SMAV, o Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT, por si e em representação do Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE, da Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, da FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, do Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, e do Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas - SIESI, foi celebrado o presente acordo de revisão do acordo de empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2023, no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 40, de 29 de outubro de 2023 - Boletim retificativo, e no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 22, de 15 de junho de 2024, nos seguintes termos:

1- Alterar as cláusulas 1.ª 2.ª e 73.ª, que passam a ter a seguinte redação:

CAPÍTULO I**Área, âmbito e vigência****Cláusula 1.ª****(Área e âmbito)**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- O presente acordo abrange uma entidade empregadora, que tem ao seu serviço 1808 trabalhadores.
- 4- (...)

Cláusula 2.ª**(Vigência)**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- A matéria revista no presente acordo produz efeitos pelo período mínimo de 12 meses, a partir de 12 de julho de 2023.

Cláusula 73.ª**(Disposição transitória - Revisão do regime de carreiras)**

1 - A empresa e as associações sindicais signatárias deste acordo comprometem-se a prosseguir a negociação das restantes categorias profissionais, no âmbito da revisão do modelo de carreiras.

2 - A negociação prevista no número anterior inclui a análise de todas as categorias profissionais do modelo de carreiras, constantes do anexo II-B - Síntese de funções tipo/categorias e níveis de desenvolvimento.

- 3 - (...)
- 4 - (...)

5 - A empresa compromete-se a analisar a posição, na tabela salarial, de todas as categorias profissionais, incluindo as categorias de responsável operacional e de responsável técnico, após conclusão da revisão global dos descritivos funcionais do modelo de carreiras.

2- Alterar o anexo II - Modelo de carreiras, nos seguintes termos:

2.1- Alterar o anexo II-B - Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento, conforme anexo.

2.2- Alterar o anexo III - Descrição e caracterização das funções tipo/categorias e respectivos níveis de desenvolvimento, conforme anexo.

2.3- Alterar o anexo III-A - Tabela salarial 2024, conforme anexo

ANEXO II-B

Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/ carreiras
1	Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços	1.1	Assistente de manutenção de infraestruturas	ND1/ND2/ND3
		1.2	Assistente de apoio aos serviços	ND1/ND2/ND3
2	Artes visuais	2.1	Assistente de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.2	Técnico de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.3	Técnico de grafismo	ND1/ND2/ND3
		2.4	Técnico de cenografia	ND1/ND2/ND3
3	Manutenção técnica	3.1	Eletricista	ND1/ND2/ND3
		3.2	Técnico de comunicações	ND1/ND2/ND3
		3.3	Técnico de eletrônica	ND1/ND2/ND3
		3.4	Responsável técnico	ND1/ND2
4	Sistemas de informação e multimídia	4.1	Técnico de plataformas multimídia	ND1/ND2/ND3
		4.2	Técnico de sistemas de informação	ND1/ND2/ND3
		5.1	Assistente de operações	ND1/ND2/ND3
		5.2	Técnico de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.3	Técnico de sistemas audiovisuais	ND1/ND2/ND3

5	Operação e sistemas	5.4	Técnico de som	ND1/ND2/ND3
		5.5	Técnico de iluminação	ND1/ND2/ND3
		5.6	Editor de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.7	Técnico de gestão de sistemas	ND1/ND2
		5.8	Responsável operacional	ND1/ND2
6	Produção de programas	6.1	Assistente de programas/informação	ND1/ND2/ND3
		6.2	Técnico de planeamento e gestão de meios	ND1/ND2/ND3
		6.3	Locutor/apresentador	ND1/ND2/ND3
		6.4	Técnico de promoção de programas	ND1/ND2/ND3
		6.5	Sonorizador	ND1/ND2
		6.6	Técnico de gestão de emissão	ND1/ND2/ND3
		6.7	Produtor	ND1/ND2/ND3/ND4
		6.8	Realizador	ND1/ND2/ND3/ND4
7	Jornalismo	7.1	Jornalista - Repórter	ND1/ND2/ND3/ND4
		7.2	Jornalista - Redator	ND1/ND2/ND3/ND4/ND5
8	Documentação e arquivo	8.1	Assistente de documentalista	ND1/ ND2
		8.2	Documentalista	ND1/ND2/ND3 /ND4
9	Administrativa e similares	9.1	Técnico administrativo	ND1/ND2/ND3/ND4
10	Especialista	10.1	Especialista	ND1/ND2/ND3/ND4
11	Gestão	11.1	Quadro	ND1/ND2/ND3
		11.2	Quadro superior	ND1/ND2/ND3
			Coordenador técnico	ND1/ND2

III

Descrição e caracterização das funções tipo/categorias e respectivos níveis de desenvolvimento

Categoria	Responsável operacional			Níveis
Âmbito funcional	<p>Funções de natureza técnica-operacional de gestão de equipas multidisciplinares, no âmbito das operações em estúdio e/ou exteriores necessárias à concretização de projetos audiovisuais.</p> <p>Coordena grupos profissionais específicos ou equipas multidisciplinares alocados a projetos e/ou turnos operacionais.</p> <p>Dirige e coordena as operações no âmbito da produção técnica necessárias à concretização dos projetos, assegurando a sua qualidade técnica, sustentada no domínio de conhecimentos técnicos/operacionais teóricos e práticos, consolidados.</p> <p>Garante a correta utilização dos equipamentos, meios e plataformas disponibilizados pela empresa.</p> <p>Assegura o suporte à produção e realização na definição do modelo de produção técnica adequada a cada projeto.</p>			I II
Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia
Responsável operacional I	<p>Enquadra atividades técnicas-operacionais necessárias à coordenação e apoio logístico das equipas alocadas à execução operacional de projetos e/ou turnos.</p> <p>Assegura e coordena o trabalho da equipa técnica-operacional no cumprimento da execução das operações técnicas envolvidas no processo produtivo, agregando e articulando as necessidades de todas as áreas técnicas e operacionais, internas ou externas, envolvidas nos projetos.</p> <p>Colabora com áreas afins na otimização dos processos de produção em estreita articulação com o responsável técnico.</p> <p>Assume, desde que habilitado e de forma excecional, funções de natureza técnico-operacional dos diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais no âmbito do seu conhecimento ou da sua área de origem.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos especializados em diversos domínios, para dirigir e supervisionar toda a execução operacional, planeando e implementando as medidas operacionais adequadas, quer na alocação de recursos humanos, quer a nível técnico-operacional em exteriores e em estúdios.</p> <p>Garante o cumprimento com o plano de trabalhos estabelecido, assegurando o apoio técnico às operações, em estreita articulação com o responsável técnico.</p> <p>Assegura o cumprimento das boas práticas de utilização e correto manuseamento dos meios técnicos envolvidos na operação em estúdio, ou exterior e pelo reporte técnico de anomalias.</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) e/ou mestrado (nível 7 QNQ) em produção audiovisual ou similares e formação complementar essencial à atividade designadamente domínio da componente técnica das operações audiovisuais, <i>broadcast</i>, gestão de equipas, gestão de meios de produção, planeamento e organização.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de senioridade e proficiência nas atividades exercidas no âmbito das operações.</p>	<p>Realiza trabalho complexo, individualmente ou em equipa, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos especializados.</p> <p>Toma decisões sobre metodologias e procedimentos de forma a atingir os objetivos estabelecidos.</p> <p>Supervisiona trabalhadores e/ou meios e/ou projetos no âmbito dos projetos que lhe estão atribuídos.</p>

<p>Responsável operacional II</p>	<p>Enquadra atividades técnicas-operacionais e especializadas em projetos de grande complexidade, de forma regular, no âmbito da coordenação das equipas alocadas à execução operacional de programas e/ou turnos. Executa o planeamento e gestão operacional inerente ao desenrolar de trabalhos, de elevada complexidade, em estúdio ou exterior, assegurando a gestão das equipas no processo produtivo. Colabora na otimização dos processos de trabalho, assegurando a interação com as diferentes entidades envolvidas, designadamente no âmbito da produção/realização. Requer o domínio de conhecimentos técnicos avançados, sustentados por uma experiência profissional alargada, assegurando a coordenação operacional de eventos de grande complexidade. Participa no processo de consulta de aluguer de equipamentos e monitoriza o controlo orçamental dos meios técnico-operacionais e recursos humanos envolvidos.</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) e/ ou mestrado (nível 7 QNQ) em produção audiovisual ou similares e formação complementar especializada essencial à atividade designadamente domínio da componente técnica das operações audiovisuais, <i>broadcast</i>, gestão de equipas, gestão de meios de produção, planeamento, organização e acompanhamento da evolução de novos modelos e soluções tecnológicas.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de senioridade e proficiência nas atividades do nível inferior.</p>	<p>Realiza trabalho, de elevada complexidade, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos especializados. Toma decisões sobre metodologias e procedimentos de forma a atingir os objetivos estabelecidos. Coordena e supervisiona trabalhadores e/ ou meios e/ou projetos operacionais no âmbito dos trabalhos que lhe estão atribuídos.</p>
-----------------------------------	--	--	---	---

Categoria	Responsável técnico			Níveis
Âmbito funcional	<p>Funções de natureza técnica e especializada de desenho e implementação de projeto, garantindo a sua funcionalidade, manutenção e correta adequação às necessidades técnicas e operacionais da empresa.</p> <p>Coordena e/ou executa os processos necessários à concretização dos projetos técnicos e assegura a sua qualidade técnica suportada na aplicação de conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, assim como a utilização dos equipamentos, meios e plataformas disponibilizados pela empresa.</p> <p>Assume a responsabilidade técnica dos projetos técnicos em instalações fixas ou temporárias (meios móveis).</p>			I II
Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia
Responsável técnico I	<p>Enquadra atividades técnicas e especializadas na elaboração e concretização de projetos técnicos complexos, de forma regular.</p> <p>Assume a responsabilidade dos projetos nas suas mais variadas componentes, podendo, quando necessário, articular-se com empresa da especialidade.</p> <p>Atua como um integrador de diversas competências e entre os diversos meios técnicos e sistemas alocados ao projeto, assegurando a sua supervisão e coordenação das várias especialidades técnicas e de sistemas envolvidos.</p> <p>Realiza, se necessário, funções de natureza técnica de instalação, configuração, reparação, ensaio e manutenção operacional dos equipamentos eletrónicos e outros sistemas técnicos ou informáticos associados de maior complexidade ou projeção. Quando necessário, efetua com elevada autonomia a análise de esquemas e outras especificações técnicas complexas.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos especializados, transversais e multidisciplinares, para supervisionar processos técnicos associados aos programas e/ou estações emissoras, bem como para supervisionar a utilização técnica dos equipamentos e sistemas da empresa.</p> <p>Garante a análise e resolução de questões complexas de configuração de sistemas e de manutenção técnica em instalações fixas ou móveis, assegurando o respetivo acompanhamento.</p> <p>Presta aconselhamento técnico e elabora relatórios.</p> <p>Assume de forma autónoma a responsabilidade técnica e garante o cumprimento de todas as medidas legais e de segurança dos projetos em instalações técnicas, fixas ou móveis.</p> <p>Assina ou garante a obtenção dos termos de responsabilidade da respetiva instalação necessários à validação pelas autoridades competentes, dentro das suas áreas de especialidade.</p> <p>No âmbito dos programas em exterior que envolvem meios móveis, assume a responsabilidade pelo desenho técnico do projeto, assegura a configuração técnica e dos sistemas e a integração das diversas competências e especialidades associadas ao projeto.</p> <p>Garante o cumprimento com o plano de trabalhos estabelecido, assegurando o suporte técnico às operações, em estreita articulação com o responsável operacional, propondo soluções que contribuam para a otimização dos processos de trabalho e soluções implementadas.</p> <p>Assegura o cumprimento das boas práticas de utilização e correto manuseamento dos meios técnicos envolvidos.</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) e/ou mestrado (nível 7 QNQ) em eletrónica, eletrónica e telecomunicações, eletrónica e sistemas ou similares e formação complementar especializada essencial à atividade, designadamente gestão de equipas, gestão de meios técnicos, planeamento, organização e acompanhamento da evolução de novos modelos e soluções tecnológicas.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de senioridade e proficiência nas atividades do nível inferior.</p>	<p>Realiza trabalho complexo, individualmente ou em equipa, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos especializados. Toma decisões sobre metodologias e procedimentos de forma a atingir os objetivos estabelecidos.</p> <p>Coordena trabalhadores, meios e projetos técnicos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.</p>

Responsável técnico II	<p>Enquadra atividades técnicas e especializadas em projetos de elevada complexidade, de forma regular, assumindo a sua responsabilidade nas suas mais variadas componentes, podendo, quando necessário, articular-se com empresa da especialidade.</p> <p>Assegura a coordenação dos diversos elementos das várias especialidades técnicas e de sistemas envolvidos em projetos de elevada complexidade. Garante a articulação entre as diferentes envolventes técnicas com vista à resolução de problemas, assegurando o relacionamento com os prestadores de serviço contratados pela área de engenharia para os projetos, por forma a assegurar a qualidade do serviço prestado.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos especializados em diversos domínios para assegurar a resolução de questões complexas de configuração de sistemas e de manutenção técnica e possui competências transversais e multidisciplinares para assegurar os processos técnicos de diversas especialidades da empresa.</p> <p>Pode assumir a gestão da manutenção global ou individual das instalações técnicas fixas ou móveis, elaborando os respetivos planos de manutenção preventiva ou corretiva, bem como o seu acompanhamento, garantindo a sua correta implementação.</p> <p>Garante o cumprimento do correto manuseamento dos meios técnicos envolvidos.</p> <p>Estuda e apresenta soluções técnicas, procurando a sua otimização e a melhoria contínua das soluções implementadas.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos avançados, sustentados por uma experiência profissional alargada, para assegurar a elaboração integral de um projeto técnico complexo dentro da sua esfera de especialidade.</p> <p>Colabora com as áreas de engenharia na identificação e avaliação de novas soluções adequadas às necessidades técnicas, editoriais e operacionais da empresa, contribuindo para a constante atualização dos meios e sistemas que permitam à RTP assumir um papel de referência no meio audiovisual.</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) e/ou mestrado (nível 7 QNQ) em eletrónica, eletrónica e telecomunicações, eletrónica e sistemas ou similares e formação complementar especializada essencial à atividade, designadamente gestão de equipas, gestão de meios técnicos, planeamento, organização e acompanhamento da evolução de novos modelos e soluções tecnológicas.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de senioridade e proficiência nas atividades do nível inferior.</p>	<p>Realiza trabalho de elevada complexidade, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos especializados em diversos domínios, sustentados por uma experiência profissional alargada, garantindo as condições técnicas necessárias à concretização dos projetos de grande relevância para a empresa.</p> <p>Propõe soluções apresentando propostas de otimização de metodologias e/ou procedimentos e/ou processos, garantindo a concretização dos objetivos de grande projeção da empresa.</p> <p>Coordena trabalhadores, meios e projetos técnicos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.</p>
------------------------	---	---	---	--

Categoria	Técnico de eletrônica			Níveis
Âmbito funcional	Funções de natureza técnica de instalação, configuração, ensaio, reparação e operacionalização dos equipamentos e sistemas de natureza eletrônica e de tecnologias de informação, nas suas partes elétricas, eletrônicas, óticas, mecânicas ou outras, exigindo a aplicação de conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, assim como a utilização dos equipamentos, meios e plataformas disponibilizados pela empresa.			I II III
Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia
Técnico de eletrônica I	<p>Enquadra atividades técnicas de montagem, configuração, reparação, ensaio e manutenção operacional dos equipamentos eletrônicos e outros sistemas técnicos ou informáticos associados, com recurso à análise de esquemas e documentos técnicos.</p> <p>Requer conhecimentos técnicos para analisar o comportamento dos circuitos e sistemas informáticos associados, mediante o emprego racional de aparelhagem de medida e controlo e/ou de tecnologias informáticas.</p> <p>Promove o correto estado de funcionamento dos equipamentos de acordo com os conhecimentos técnicos.</p>	Curso de formação tecnológica em eletrônica (nível 5 QNQ) ou licenciatura (nível 6 QNQ) em eletrônica, eletrônica e telecomunicações ou similares e/ou formação complementar essencial à atividade.	De preferência, desempenho de funções similares fora da organização.	Realiza o trabalho individualmente ou em equipa, dependendo da complexidade e adequado aos seus conhecimentos técnicos. Aplica a solução adequada a cada situação, de acordo com os procedimentos em vigor e instruções de trabalho normalizados. Acompanha, se necessário, trabalhadores e/ou meios e/ou projetos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.
Técnico de eletrônica II	<p>Enquadra atividades técnicas de montagem, configuração, reparação, ensaio e manutenção operacional dos equipamentos eletrônicos e outros sistemas técnicos ou informáticos associados de maior complexidade ou projeção em estúdio ou em exterior.</p> <p>Pode assumir a responsabilidade de alterações técnicas e respetiva documentação de componentes simples de um projeto.</p> <p>Colabora, quando necessário, com outras áreas afins na otimização das soluções implementadas.</p> <p>Requer conhecimentos técnicos especializados para efetuar com autonomia a análise de esquemas e outras especificações técnicas complexas e para a elaboração de relatórios.</p> <p>No âmbito da instalação de meios técnicos, executa individualmente trabalho de suporte técnico em projetos padronizados, ou sob supervisão em programas de complexidade técnica elevada.</p>	Licenciatura (nível 6 QNQ) em eletrônica, eletrônica e telecomunicações ou similares e formação complementar essencial à atividade.	Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de proficiência das atividades dos níveis inferiores.	Realiza trabalho complexo, individualmente ou em equipa, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos especializados, sob supervisão de competências técnicas adequadas. Propõe soluções e toma decisões adequadas aos seus conhecimentos técnicos sobre metodologias e procedimentos de forma a atingir os objetivos estabelecidos. Pode coordenar, se necessário, trabalhadores de igual ou menor qualificação e/ou meios e/ou projetos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.

<p>Técnico de eletrônica III</p>	<p>Enquadra atividades técnicas e especializadas de elevada complexidade, designadamente o apoio à implementação de projetos no âmbito das soluções técnicas para produção, emissão e ligações com entidades externas no âmbito das telecomunicações.</p> <p>Desenvolve a sua atividade de forma autónoma ou coordenando outros elementos da sua função, assegurando a instalação, manutenção e configuração dos diversos equipamentos, bem como a integração das diversas competências e especialidades técnicas associadas ao projeto, garantido o correto funcionamento da estrutura técnica implementada. Assegura a interação com outras áreas na procura de soluções técnicas e sua otimização, bem como na melhoria contínua das soluções implementadas. Requer domínio de conhecimentos especializados, sustentados por uma experiência profissional alargada, para a implementação de projetos dentro da sua área de especialidade técnica.</p> <p>Quando necessário, executa o seu trabalho em cumprimento com o plano de trabalhos estabelecido, assegurando o suporte técnico às operações, em articulação com as diferentes áreas da empresa, nos estúdios e em eventos de exterior.</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) e/ou mestrado (nível 7 QNQ) em eletrónica, eletrónica e telecomunicações ou similares e formação complementar especializada essencial à atividade.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de senioridade e proficiência nas atividades do nível inferior.</p>	<p>Realiza trabalho de elevada complexidade, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos especializados, sob supervisão de competências técnicas adequadas. Propõe soluções e toma decisões apresentando propostas de otimização de metodologias e/ou procedimentos e/ou processos garantindo a concretização dos objetivos de grande projeção da empresa. Pode coordenar trabalhadores e/ou meios e/ou projetos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.</p>
----------------------------------	---	--	---	---

Categoria	Técnico de planeamento e gestão de meios			Níveis
Âmbito funcional	Funções de natureza técnica de análise, planeamento e elaboração do plano operacional para registo transmissão e receção de programas e notícias, de acordo com as necessidades das diferentes áreas de conteúdos, produção e emissão. Garante a linearidade da produção e da emissão e o seu alinhamento com os objetivos previamente definidos, exigindo a aplicação de conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, assim como a utilização dos equipamentos, meios e plataformas disponibilizados pela empresa.			I II III
Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia
Técnico de planeamento e gestão de meios I	<p>No âmbito da emissão Realiza trabalho variado, sujeito aos planos e grelhas estabelecidas, consubstanciado na elaboração diária dos alinhamentos de emissão. Assegura a elaboração das grelhas de programação de acordo com os objetivos definidos. Assegura a interligação com as várias áreas que contribuem com conteúdos para a emissão de forma a executar o alinhamento dentro das exigências requeridas e de acordo com a estratégia pré-estabelecida.</p> <p>Possui conhecimentos específicos para assegurar a rotina diária da área, designadamente o conhecimento da Lei da Televisão (obrigações de serviço público, no que à emissão diz respeito).</p> <p>No âmbito da programação e informação Enquadra atividades técnicas para assegurar a afetação e reserva dos meios operacionais e dos circuitos necessários para registo, distribuição e emissão de programas.</p> <p>Requer conhecimentos técnicos para assegurar a rotina diária da área, designadamente para garantir os contactos necessários com organizações nacionais e internacionais para marcação de circuitos.</p>	12.º ano (nível 3 QNQ) ou curso técnico profissional (nível 4 QNQ) e/ou formação complementar essencial à atividade, designadamente noções básicas de operação TV e/ou rádio, conhecimentos de inglês, sistemas de emissão e de grelha, dinâmica da emissão, organização, planeamento e gestão de meios.	De preferência, desempenho de funções similares fora da organização.	Realiza o trabalho individualmente ou em equipa, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos. Aplica a solução adequada a cada situação, de acordo com os procedimentos em vigor e instruções de trabalho normalizados. Acompanha, se necessário, trabalhadores no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.
Técnico de planeamento e gestão de meios II	<p>No âmbito da emissão Enquadra atividades técnicas de maior complexidade que lhe permitem assegurar a elaboração das grelhas de programação de acordo com os objetivos definidos, garantindo uma correta gestão diária das alterações e ajustamentos de programação e o planeamento adequado aos ciclos normais da continuidade das emissões de cada canal.</p> <p>Possui conhecimentos para ajustar os alinhamentos finais de acordo com a definição de conteúdo de cada canal.</p> <p>No âmbito da programação e informação Enquadra atividades técnicas de maior complexidade no que respeita ao planeamento, organização e coordenação de meios operacionais de produção e emissão.</p> <p>Requer conhecimentos técnicos e especializados para colaborar na escolha das opções de marcação de meios em termos de viabilidade, custos e eficácia e na otimização de processos.</p> <p>No âmbito da emissão e da programação e informação Colabora na otimização dos processos de produção/emissão e assegura a ligação com as diversas áreas e entidades internas e externas no âmbito da produção e emissão.</p>	Curso de especialização tecnológica (nível 5 QNQ) no âmbito da produção audiovisual ou similar e formação complementar essencial à atividade, designadamente noções de operação TV e/ou rádio, conhecimentos de inglês, sistemas de emissão e de grelha, dinâmica da emissão, organização, planeamento e gestão de meios.	Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de proficiência das atividades dos níveis inferiores.	Realiza trabalho complexo individualmente ou em equipa, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos e especializados. Propõe soluções sobre metodologias e procedimentos de forma a atingir os objetivos estabelecidos. Pode coordenar, se necessário, trabalhadores de igual ou menor qualificação no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.

<p>Técnico de planeamento e gestão de meios III</p>	<p>No âmbito da emissão</p> <p>Possui domínio de conhecimentos que lhe permitem, em conformidade com as linhas orientadoras traçadas pelas várias estruturas com responsabilidade editorial, tomar as medidas adequadas perante alterações, assegurando as estratégias próprias definidas para cada uma das emissões com total autonomia.</p> <p>No âmbito da programação e informação</p> <p>Possui domínio de conhecimentos que lhe permitem, em conformidade com as linhas orientadoras traçadas, tomar as medidas adequadas perante alterações, assegurando as estratégias definidas para cada projeto.</p> <p>Assume de forma regular os projetos de maior complexidade e relevância para a empresa, participando na definição dos princípios estratégicos e dos recursos operacionais com vista à sua otimização.</p> <p>No âmbito da emissão e da programação e informação</p> <p>Enquadra atividades especializadas e complexas, assegurando de forma regular a gestão de meios operacionais de produção e emissão de projetos/ eventos de elevada complexidade e grande projecção para a empresa.</p> <p>Assegura a interação com outras áreas na otimização dos processos de produção, emissão e de programação.</p> <p>Requer domínio de conhecimentos técnicos e especializados, sustentados por uma experiência profissional alargada, necessários para assegurar os meios operacionais de produção e de emissão fundamentais para os programas e eventos de grande complexidade.</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) em produção audiovisual ou similar e formação complementar essencial à atividade, designadamente noções de operação TV e/ou rádio, conhecimentos de inglês, sistemas de emissão e de grelha, dinâmica da emissão, organização, planeamento e gestão de meios.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de proficiência das atividades dos níveis inferiores.</p>	<p>Realiza trabalho de elevada complexidade, requerendo a aplicação de conhecimentos especializados. Propõe soluções e toma decisões apresentando propostas de otimização de metodologias e / ou procedimentos e/ou processos, garantindo a concretização dos objetivos. Coordena trabalhadores e/ou meios e/ou projetos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.</p>
---	--	---	---	--

Categoria	Documentalista			Níveis
Âmbito funcional	Funções de natureza técnica relativas à organização, gestão, tratamento, acesso e conservação de documentos de arquivo, escritos ou audiovisuais, no âmbito das ciências documentais e em conformidade com as normas arquivísticas internacionais. Exige a aplicação de conhecimentos técnicos, teóricos e práticos, com vista à eficiente reutilização de conteúdos em produção, emissão e distribuição, assim como no cumprimento das obrigações de serviço público em matéria de arquivos. Requer a utilização dos equipamentos, meios e plataformas disponibilizados pela empresa.			I II III IV
Nível	Descrição	Formação e conhecimentos	Experiência profissional	Responsabilidade e autonomia
Documentalista I	Enquadra atividades técnicas de avaliação, seleção simples, catalogação, descrição e indexação de documentos escritos ou audiovisuais. Assegura a pesquisa e divulgação da informação e responde às solicitações internas ou externas de documentos de arquivo. Requer conhecimentos técnicos para proceder à avaliação, tratamento e pesquisa dos documentos e para o seu registo informático nos sistemas e respetivas bases de dados.	Licenciatura (nível 6 QNQ) e/ou mestrado (nível 7 QNQ) em ciências da informação e da documentação, ciências da informação, arquivo ou licenciatura em história ou similares com pós-graduação em ciências documentais e/ou formação complementar essencial à atividade.	De preferência, desempenho de funções similares fora da organização.	Realiza o trabalho individualmente ou em equipa, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos. Aplica a solução adequada a cada situação, de acordo com os procedimentos em vigor e instruções de trabalho normalizados. Acompanha, se necessário, trabalhadores no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.
Documentalista II	Enquadra atividades técnicas de maior exigência relativas à avaliação, seleção, eliminação e tratamento documental dos registos de arquivo. Requer conhecimentos técnicos e especializados para assegurar o tratamento, conservação, pesquisa, eliminação, difusão e restituição de todo o tipo de documentos solicitados pelo utilizador.	Licenciatura (nível 6 QNQ) e/ou mestrado (nível 7 QNQ) em ciências da informação e da documentação, ciências da informação, arquivo ou licenciatura em história ou similares com pós-graduação em ciências documentais e formação complementar essencial à atividade.	Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de proficiência das atividades dos níveis inferiores.	Realiza trabalho complexo individualmente ou em equipa, requerendo a aplicação de conhecimentos técnicos e especializados. Toma decisões sobre metodologias e procedimentos de forma a atingir os objetivos estabelecidos. Coordena, se necessário, trabalhadores no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.

Documentalista III	<p>Enquadra atividades técnicas e especializadas no âmbito dos arquivos designadamente a definição de critérios e procedimentos técnicos para o tratamento, preservação e difusão da informação. Colabora, quando necessário, com outras áreas afins na otimização dos processos de produção. Requer domínio de conhecimentos necessários para avaliar e assegurar os métodos e técnicas de seleção, tratamento, difusão e conservação dos documentos de arquivo. No âmbito da documentação escrita pode executar o restauro de materiais de arquivo.</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) e mestrado (nível 7 QNQ) em ciências da informação e da documentação, ciências da informação, arquivo ou licenciatura em história ou similares com pós-graduação em ciências documentais e mestrado em arquivo e formação complementar essencial à atividade.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de proficiência das atividades dos níveis inferiores.</p>	<p>Realiza trabalho com maior grau de complexidade, requerendo a aplicação de conhecimentos especializados. Colabora no desenvolvimento de propostas de otimização de metodologias e/ou procedimentos e/ou processos, garantindo a concretização dos objetivos. Coordena trabalhadores e/ou meios e/ou projetos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.</p>
Documentalista IV	<p>Enquadra atividades especializadas e complexas no âmbito das ciências documentais e arquivo, designadamente, gestão de sistemas documentais, controlo de qualidade e gestão de linguagens controladas. Assegura a interação com outras áreas na otimização dos processos de produção. Requer domínio e/ou especialização de conhecimentos, sustentados por uma experiência profissional alargada, necessários ao estudo, análise e conceção de novas soluções e abordagens que permitam apoiar o processo de tomada de decisão no âmbito da gestão da documentação e arquivo.</p>	<p>Licenciatura (nível 6 QNQ) e mestrado (nível 7 QNQ) em ciências da informação e da documentação, ciências da informação, arquivo ou licenciatura em história ou similares com pós-graduação em ciências documentais e mestrado em arquivo e formação complementar essencial à atividade.</p>	<p>Desempenho de funções similares fora da organização ou elevado nível de proficiência das atividades dos níveis inferiores.</p>	<p>Realiza trabalho de elevada complexidade, requerendo a aplicação de conhecimentos altamente especializados. Desenvolve e implementa propostas de otimização de metodologias e/ou procedimentos e/ou processos, garantindo a concretização dos objetivos da área. Coordena trabalhadores e/ou meios e/ou projetos no âmbito das funções que lhe estão atribuídas.</p>

Lisboa, feito aos 20 de dezembro de 2024.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SA:

Nicolau Fernando Ramos dos Santos, presidente do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.
Sónia Cristina Mourão Alegre, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.
Hugo Graça Figueiredo, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação do seguinte sindicato seu filiado:

- SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, dos Media e Serviços.

Clarisse Manuela Alexandre dos Santos, na qualidade de mandatária.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

Luís Vítor Rijo Alves Fernandes, na qualidade de mandatário.
Susana Odília Bernardes Martins de Faria, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Paulo Alexandre Pinheiro Mendes, na qualidade de dirigente nacional e mandatário.
Vítor Manuel Oliveira Lima Correia, na qualidade de dirigente nacional e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Silvestre Francisco Coelho Ribeiro, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de mandatário.
Maria Alexandra Silva Fraga, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

Luís Filipe Marques Simões, presidente, na qualidade de mandatário.
João Carlos do Rosário, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais - SMAV:

Clarisse Manuela Alexandre dos Santos, na qualidade de secretária-geral.
César António Duarte Mendes, na qualidade de tesoureiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT, por si e em representação das seguintes associações sindicais:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves de Andrade, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;

- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves de Andrade, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- 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;
- SPTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves de Andrade, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves de Andrade, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Elétricas do Sul e Ilhas - SIESI:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves de Andrade, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE:

Nuno Martins Rodrigues, na qualidade de mandatário.
Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos, na qualidade de mandatário.
José Manuel Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Fernando Gonçalves de Andrade, na qualidade de mandatário.

Depositado a 28 de janeiro de 2025, a fl. 87 do livro n.º 13, com o n.º 24/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
(Publicado no BTE, n.º 5 de 08/02/2025).

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração Pública.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€38,56 cada	€231,36

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	Anual	Semestral
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries.....	€63,78	€31,95;
Completa.....	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: 35,33 € (IVA incluído)