REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

JORNAL OFICIAL

Sexta-feira, 12 de setembro de 2025

III
Série

Número 17

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 49/2025 - Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (SINAPSA) - Revisão global. …… 3

Portaria de Extensão n.º 50/2025 - Portaria de Extensão do contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol- Alteração salarial e outras e texto consolidado. 3

Aviso de projeto de Portaria de Extensão do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros -Revisão Global. ……..…… 4

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal Lda. E a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS – Alteração Salarial e outras…… 6

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 - Revisão global……. 7

Convenções Coletivas de Trabalho:

Acordo de Empresa entre a ARM - Águas e Resíduos da Madeira, S.A. e o SITE/CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - Terceira Revisão e Texto consolidado. …….. 8

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros -Revisão Global……. 49

Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal Lda. E a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração Salarial e outras. ……..…….. 124

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e serviços - SETACCOP e outro - Revisão global. …… 128

Acordo de adesão entre a Ryanair - DESIGNATED Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos – SITAVA…….…….…. 154

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 49/2025

Portaria de Extensão do Acordo coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (SINAPSA) - Revisão global.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 16, de 26 de agosto de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes 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.

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.

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 de Portaria de Extensão no JORAM, III Série n.º 16, de 26 de agosto de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) a d) do art.º 1.º e 2.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 coletivo entre a Lusitânia - Companhia de Seguros, SA e outra e o Sindicato dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA) - Revisão global, publicado no JORAM, n.º 16, III Série de 26 de agosto de 2025, são estendidas, na Região Autónoma da Madeira, às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras outorgantes, e os trabalhadores ao serviço das mesmas, das profissões e categorias profissionais previstas, não representados pela associação sindical 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 às tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo coletivo de trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 12 de setembro de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 50/2025

Portaria de Extensão do contrato coletivo entre a Liga Portuguesa de Futebol profissional e o sindicato dos jogadores profissionais de futebol- Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 16, de 26 de agosto de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que a convenção abrange apenas as relações de trabalho entre as entidades empregadoras outorgantes 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.

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.

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 de Portaria de Extensão no JORAM, III Série n.º 16, de 26 de agosto de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Assim, nos termos previstos no art.º 514.º e art.º 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) a d) do art.º 1.º e 2.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 Liga Portuguesa de Futebol Profissional e o Sindicato dos Jogadores Profissionais de Futebol - Alteração salarial, publicadas no JORAM, n.º 16, III Série de 26 de agosto 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- 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 demais cláusulas de expressão pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 12 de setembro de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Aviso de projeto de Portaria de Extensão do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade – CNIS e a FNE – Federação Nacional da Educação e outros -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 Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros – Revisão global, publicado no BTE, n.º 30 de 15 de agosto 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 e 2.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 afetados 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 30 de 15 de agosto 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 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 clausulas contrárias a normas legais e imperativas.

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES DE SOLIDARIEDADE - CNIS E A FNE - FEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS.

Ao abrigo do disposto na alínea a) 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 nos termos previstos no art.º 514.º e do n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho e bem assim nos termos do disposto no 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 Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros – Revisão global, publicado no BTE, n.º 30 de 15 agosto 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 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 às tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, nos mesmos termos previstos no Contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 12 de setembro de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a CARRISTUR– Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal Lda. E a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações – FECTRANS – 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal Ld.ª e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS – Alteração salarial e outras, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15 de agosto 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 e 2º 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. º30, de 15 de agosto 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 pela associação sindical outorgante.

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, estabelecidas com trabalhadores ao serviço da empresa, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante 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 CARRISTUR - INOVAÇÃO EM TRANSPORTES URBANOS E REGIONAIS, SOCIEDADE UNIPESSOAL LDA E A FEDERAÇÃO DOS SINDICATOS DE TRANSPORTES E COMUNICAÇÕES - FECTRANS - REVISÃO GLOBAL.

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 e 2º 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal Ld.ª e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS – Alteração salaria e outras, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 30, de 15 de agosto 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 pela associação sindical 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 às cláusulas de expressão pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 12 de setembro de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

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 - Revisão global.

Nos termos e para os efeitos dos números 2 e 3, do artigo 516.º 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 emissão de portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspecção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Revisão global, publicado no BTE, n.º 31 de 22 de agosto de 2025, e transcrito neste Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (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 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 e 2.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, 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 no procedimento de extensão em apreço, nos 10 dias seguintes ao da publicação do presente aviso, deduzir, por escrito, oposição fundamentada ao referido projeto.

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 31, de 22 de agosto de 2025, foi publicado o contrato coletivo de trabalho referido em epígrafe, transcrito neste JORAM, que abrange as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de inspeção de veículos motorizados, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

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 coletiva de trabalho 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.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção coletiva em apreço, e ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação da revisão global do contrato coletivo de trabalho às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial.

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de clausulas contrárias a normas legais 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 – 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 e 2.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 2 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 condições de trabalho 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 – Revisão global, publicado no BTE, n.º 31 de 22 de agosto de 2025, transcrito neste JORAM, são estendidas no território da Região Autónoma da Madeira:

a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, que se dediquem à atividade de inspeção de veículos motorizados e trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias profissionais previstas no contrato coletivo de trabalho, filiados ou não nas associações sindicais signatárias.

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

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

Artigo 2.º

1 - A presente portaria de extensão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série.

2 - A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, produzem efeitos a partir da data prevista no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 12 de setembro de 2025. - A Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Convenções coletivas de Trabalho:

Acordo de empresa entre a ARM - Águas e Resíduos da Madeira, S.A. e o SITE/CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas – Terceira revisão e texto consolidado.

É celebrada e reciprocamente aceite, no Funchal, aos 28 dias de agosto 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.

3- Ao trabalhador que, considerando as tabelas salariais vigentes a 31.12.2024, aufira 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.

4- 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- Os trabalhadores abrangidos pelo disposto no n.º 1 que, a 31.12.2024, aufiram uma retribuição base ARM superior à última posição retributiva da respetiva categoria ou à posição retributiva única aplicável, beneficiarão de 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 €
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 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 €

Níveis Remuneratórios	Montante Pecuniário
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 €
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." (Âmbito geográfico e pessoal)
Cláusula 2." (Âmbito temporal)

CAPÍTULO II - ADMISSÕES, ENQUADRAMENTO E CARREIRAS PROFISSIONAIS

Cláusula 3ª (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 13ª (Trabalho noturno)

CAPÍTULO IV - RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 14.ª (Sistema de Enquadramento Salarial)

CAPÍTULO V - DESCANSOS E SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 15ª (Descanso semanal)
Cláusula 16.ª"(Férias)
Cláusula 17.ª (Falta autorizada ou aprovada)

CAPÍTULO VI - PREVENÇÃO DA SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Cláusula 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 TRANSITÓRIA
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 4º (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.ª(Subsídio de isenção de horário de trabalho)
Artigo 11.ª (Despesas de representação)
Artigo 12.º (Subsídio de férias)
Artigo 13.º (Pagamento do trabalho suplementar)
Artigo 13.ªA (Regime Especial de Compensação do Trabalho Suplementar)
Artigo 13.ºB (Subsídio de Penosidade e Insalubridade)
Artigo 13.ºC (Subsídio de Insularidade)
Artigo 13.ºD (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)

CAPÍTULOV
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)

l- 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 pelo SITE/CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas.

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 l2l trabalhadores.

Cláusula 2.ª

(Âmbito temporal)

l- 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)

l- 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)

l- 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 regresse.

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)

l- 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)

l. 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:

a) Horário rígido;
b) Horário flexível;
c) Horário específico/especial;
d) Horário desfasado;
e) Laboração contínua.

2- As modalidades de trabalho e respetivos 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)

l- 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 l0.ª

(Regime de prevenção)

l- 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 contatável, 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 mínimo 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.ºs 3 a 6 desta cláusula.

Cláusula l1ª

(Trabalho suplementar)

O trabalho suplementar pode ser prestado quando a empresa tenha e fazer face 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 do trabalhador a tempo parcial oitenta horas por ano ou o número de horas correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e 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 l2.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 22horas 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)

l- 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."

(Férias)

O período anual de férias é de 25 dias úteis

Cláusula 17.ª

(Falta autorizada ou aprovada)

l- A falta autorizada ou aprovada a que se refere a alínea j) do número 2 do artigo 249." 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 18ª

(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 risco 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)

l- 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 escrito 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 Paritária

Cláusula 20.ª

(Constituição)

l- 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)

l- 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)

l. 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 Relativa

Cláusula 24.ª

(Serviços mínimos)

O trabalhador da ARM esta 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 Transitórias

Cláusula 26.ª

(Igualdade de género)

l- 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 aufira 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 encontre, à data de 3l 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 DAMADEIRA, S.A. E O

SITE/CSRA - SINDICATO DOS TRABALHADORESDAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS, ENERGIA E ATIVIDADES DO AMBIENTE DO CENTRO SUL E REGIÕES AUTONOMAS - CLAUSULADO

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)

l- 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)

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

2- Carreta 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

(Caraterização)

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

2- Os grupos funcionais respeitantes aos trabalhadores em regime de contato 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)

l- 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.

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- 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)

l- 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." 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)

l- 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 l.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 l.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

l- 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.
(B) Gestão de topo	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.
	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 nível4 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	Cargoexercido 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 , 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 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 emáreas 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 emáreas 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	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. 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. Execução de atividades de apoio altamente especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços. Pode representar a 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. Exercício de funções e execução de missões de caráter especial com muito elevado grau de autonomia e responsabilidade. Pode gerir equipas de projeto e orientar tecnicamente outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior. Pode reportar diretamente à Administração.
		Técnico superior especialista 2	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. 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. 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. Execução de atividades de apoio altamente especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos serviços. Funções exercidas com responsabilidade e elevada autonomia técnica. Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área. Pode gerir equipas de projeto e orientar tecnicamente outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior. Pode reportar diretamente à Administração.

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Funções:
(E) Quadro superior	Técnico superior	Técnico Superior 1	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. Funções exercidas com responsabilidade e elevada autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. 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. 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. 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.
		Técnico superior 2	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. Identificação de problemas, estudo de alternativas e proposta de soluções com vista à maximização dos resultados da empresa. Execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. 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. Cumprimento de normas e procedimentos aplicáveis à respetiva área. Pode desenvolver e gerir projetos e equipas de projeto. Pode exercer funções de coordenação de outros trabalhadores do mesmo nível ou de nível inferior.

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Funções:
(F) Quadro técnico	Técnico	Técnico 1	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. Gestão da própria atividade no quadro das orientações estabelecidas em contextos de trabalho, geralmente previsíveis, mas suscetíveis de alteração. Funções de apoio à supervisão de equipas, orientação técnica de trabalhadores de nível inferior, execução de tarefas de validação e controlo. 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. 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 outrasáreas da empresa. 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. 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.
		Técnico 2	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 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. 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. 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 outrasáreas da empresa. 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. 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. 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.

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Funções:
(F) Quadro técnico	Técnico	Técnico 3	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 queatua, 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 externona 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.
		Técnico 4	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 experiênciaprofissional 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 ondeestá 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.
	Assistente Técnico	Assistente técnico 1	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.

Grupo Funcional	Carreira	Categoria	Funções:
(F) Quadro técnico	Assistente técnico	Assistente técnico 2	Funções de natureza executiva de natureza administrativa seguindo normas, procedimentos e rotinas estabelecidas de grau moderado 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. 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.
		Assistente técnico 3	Funções de natureza executiva de natureza administrativa seguindo normas, procedimentos e rotinas estabelecidas de grau moderado 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 Sujeito a supervisão direta num contexto estruturado, importando as tarefas a executar reduzida autonomia e responsabilidade. Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.
(G) Quadro operacional	Assistente operacional	Assistente operacional 1	Funções de natureza executiva operacional especializada, de caráter 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 respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.

(G) Quadro operacional	Assistente operacional	Assistente operacional 2	Funções de natureza executiva operacional semiespecializada, de caráter 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. 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. Realização de atividades de operação e conservação, para os quais se exigem conhecimentos semiespecializados. Execução de tarefas de apoio semiespecializadas, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos e viaturas sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à limpeza, manutenção e reparação dos mesmos. Sujeito a supervisão direta num contexto estruturado, importando as tarefas a executar reduzida autonomia e responsabilidade. Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.
(G) Quadro operacional	Assistente operacional	Assistente operacional 3	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 geraisbásicos. 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 exigemconhecimentos gerais básicos e experiência mínima ao exercício da função Realização de atividades de operação e conservação para os quais se exigem conhecimentos gerais básicos. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Execução de outros trabalhos de apoio, incluindo a condução de viaturas ligeiras, transporte de materiais, equipamentos e documentação. 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. Sujeito a supervisão direta num contexto estruturado, importando as tarefas a executar reduzida autonomia e responsabilidade. Cumprimento de normas e procedimentos definidos superiormente aplicáveis à respetiva área, incluindo os de higiene, segurança e saúde.

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	
Responsável 1	Gestor intermédio - Grau 1	**(C) Gestão intermédia**
Responsável 2	Gestor intermédio - Grau 2	
Coordenador 1	Gestor intermédio - Grau 2	
Responsável 3	Gestor intermédio - Grau 3	
Coordenador 2	Gestor intermédio - Grau 3	
Encarregado	Supervisor - Grau 2	**(D) Supervisão**
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	(F) Quadro técnico
Técnico Operacional 1	Técnico 2		
Técnico Operacional 2	Técnico 3		
Técnico Operacional 3	Técnico 4		
Administrativo 1	Assistente técnico 1	Assistente 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 excecionais

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 SITE/CSRA - SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS TRANSFORMADORAS, ENERGIA E ATIVTDADES DO AMBIENTE DO CENTRO SUL E REGIÕES AUTÓNOMAS - CLAUSULADO

relativo ao

Enquadramento profissional dos trabalhadores ao serviço da ARM

REGULAMENTO DE ENQUADRAMENTO SALARIAL

CAPÍTULO I

Objeto e princípios gerais

Artigo l.º

(Objeto)

l- 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 anda 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- As carreiras integradas nos grupos funcionais E, F e G correspondem l0 (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 x 12) / (52 x 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)

l- 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 l6,5% 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 I 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)

l- 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)

l.- 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 0l de janeiro de 2023;
b) No valor de 7,26€ (sete euros e vinte e seis cêntimos), a partir de 0l 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 devera 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)

l- 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)

l- 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 ferias 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%o 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)

l- O pagamento de trabalho suplementar previsto no artigo l3.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	
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	

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 pecuniária denominada subsídio de transporte, fixada no valor diário de €. 6,79, remunerada por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

4- 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)

l- 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:

a) 3 pontos para menções qualitativas de desempenho excecional;
b) 2 pontos para menções qualitativas de desempenho muito bom;
c) 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 excecionalmente 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 tomada 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)

l- 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

Prémios

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 l5.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 l4.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, auferam 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 €

Níveis Remuneratórios	Montante Pecuniário
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 €
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
Assessoria e Apoio à Gestão	Assessor – Grau 1	441 €
	Assessor - Grau 2	378 €
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 €
Gestão Intermédia	Gestor Intermédio – Grau 1	107 €

Funchal, 28 de agosto de 2025

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

Amílcar Magalhães de Lima Gonçalves

Olga Maria Silva Alves Faria Erra

SITE/CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas.

Dário Manuel Esteves Ferreira

Hélder José Teixeira Gil

Sónia Maria de Freitas Alves

Depositado em 11 de setembro de 2025, a fl.ªs 92 , do livro n.º 2, com o n.º 23/2025, 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 Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Revisão global.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência e denúncia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 3.ª

Responsabilidade social das instituições

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

Cláusula 4.ª

Objeto do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 5.ª

Admissão

1- São condições gerais de admissão:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;
b) Escolaridade obrigatória.

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

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

a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a promoção e melhoria das suas condições de trabalho;
b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica.

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

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

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede das partes;
b) Categoria profissional;
c) Período normal de trabalho;
d) Local de trabalho;
e) Tipo de contrato e respetivo prazo, quando aplicável;
f) Retribuição, indicando o montante das prestações acessórias e complementares;
g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
h) Duração do período experimental, quando exista;
i) Data de início do trabalho;
j) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras IPSS;
k) Justificação clara dos motivos do contrato, quando aplicável;
l) Indicação do instrumento de regulação coletiva de trabalho aplicável, quando seja o caso.

Cláusula 6.ª

Categorias e carreiras profissionais

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

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

Cláusula 7.ª

Avaliação do desempenho

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

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

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

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

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

Cláusula 8.ª

Enquadramento e níveis de qualificação

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

Cláusula 9.ª

Período experimental

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

a) 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a seis meses;
b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

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

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

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.ª

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação de trabalho aplicável;
b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
c) Pagar pontualmente a retribuição;
d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico, como moral;
e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício, nos termos legais, de atividade sindical na instituição;
h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da saúde e a segurança do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo a respetiva responsabilidade para uma seguradora;

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

Cláusula 11.ª

Deveres dos trabalhadores

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

a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;
b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;
g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;
h) Contribuir para a otimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respetivo funcionamento, designadamente participando com empenho nas ações de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal;

i) Zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames médicos, ainda que ocasionais, para que seja convocado.

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

3- Às ações de formação profissional prestadas pelas instituições é aplicável:

a) O regime de trabalho suplementar, na parte em que excedam mais de duas horas o período normal de trabalho;
b) O disposto nas cláusulas 20.ª e 21.ª, sempre que realizadas fora do local de trabalho.

Cláusula 12.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar- -lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
b) Obstar, injustificadamente, à prestação 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, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;
e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos;
f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 13.ª

Remissão

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

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 14.ª

Poder de direção

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

Cláusula 15.ª

Funções desempenhadas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Reclassificação profissional

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Local de trabalho

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

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

Cláusula 18.ª

Trabalhador com local de trabalho não fixo

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

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

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

Cláusula 19.ª

Deslocações

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

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

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

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

Cláusula 20.ª

Deslocações com regresso diário à residência

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

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;
b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a instituição exigir documento comprovativo da despesa efetuada para efeitos de reembolso;
c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

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

Cláusula 21.ª

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;
b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a instituição;
c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária.

Cláusula 22.ª

Mobilidade geográfica

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

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

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

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

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

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

Cláusula 23.ª

Comissão de serviço

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

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

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

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 24.ª

Período normal de trabalho

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

a) Trinta e cinco horas - Para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas, contabilistas (certificados), enfermeiros, gerontólogos, técnicos superiores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e técnicos de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores de animação sócio-cultural, educação social e mediação social, bem como para os assistentes sociais;
b) Trinta e seis horas - Para os restantes trabalhadores sociais;
c) Trinta e sete horas - Para os ajudantes de ação direta;
d) Trinta e oito horas - Para trabalhadores administrativos, trabalhadores de apoio, restantes trabalhadores de habilitação, reabilitação e emprego protegido e de diagnóstico e terapêutica e auxiliares de educação;
e) Quarenta horas - Para os restantes trabalhadores.

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

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

Cláusula 25.ª

Fixação do horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

a) Pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, designadamente quando se trate de guardas ou porteiros;
b) Pessoal cujo trabalho seja acentuadamente intermitente ou de simples presença;
c) Pessoal que preste serviço em atividades em que se mostre absolutamente incomportável a sujeição do seu período de trabalho a esses limites.

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

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

Cláusula 26.ª

Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

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

a) Educador de infância - Trinta e cinco horas, sendo trinta horas destinadas a trabalho direto com as crianças e as restantes a outras atividades, incluindo estas, designadamente, a preparação daquele trabalho e, ainda, o acompanhamento e a avaliação individual das crianças, bem como o atendimento das famílias;
b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico - Vinte e cinco horas letivas semanais e três horas para coordenação;
c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico - Vinte e duas horas letivas semanais, mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;
d) Professor do ensino secundário - Vinte horas letivas semanais mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;
e) Professor do ensino especial - Vinte e duas horas letivas semanais acrescidas de três horas semanais exclusivamente destinadas à preparação de aulas.

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

Cláusula 27.ª

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.ª

Redução de horário letivo para professores com funções especiais

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

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

Cláusula 30.ª

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

Cláusula 31.ª

Contratos de trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

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

Cláusula 32.ª

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 33.ª

Intervalo de descanso

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

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

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

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

Cláusula 34.ª

Trabalho suplementar

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

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

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

a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano;
b) Trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 12 anos;
c) Trabalhadora lactante;
d) Menores;
e) Trabalhadores-estudantes.

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

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

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

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

Cláusula 35.ª

Descanso compensatório

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

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

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

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

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

Cláusula 36.ª

Trabalho noturno

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

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

Cláusula 37.ª

Trabalho por turnos rotativos

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.ª

Jornada contínua

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

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

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de serviço

Cláusula 39.ª

Descanso semanal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40.ª

Feriados

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

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

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

Cláusula 41.ª

Direito a férias

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

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

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

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

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

Cláusula 42.ª

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

Cláusula 43.ª

Encerramento da instituição ou do estabelecimento

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

Cláusula 44.ª

Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 45.ª

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

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

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

Cláusula 46.ª

Férias e impedimento prolongado

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

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

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

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

Cláusula 47.ª

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 48.ª

Faltas - Noção

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 49.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta (pais e filhos, mesmo que adotivos, enteados, padrastos, madrastas, sogros, genros e noras);
c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
d) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;
e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:

1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
2) Prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, parente ou afim na linha reta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adotado ou enteado com mais de 12 anos de idade;
3) Detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário para deslocação à escola do responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, a fim de se inteirar da respetiva situação educativa;
g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos das normas legais aplicáveis;
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
i) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;
j) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;
k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
l) As que por lei forem como tal qualificadas;
m) As dadas no dia do aniversário do trabalhador; se coincidir com dia de descanso obrigatório ou complementar, o direito pode ser gozado no dia útil de trabalho imediatamente anterior ou imediatamente posterior ao do aniversário.

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

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

Cláusula 50.ª

Comunicação das faltas justificadas

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

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

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

Cláusula 51.ª

Prova das faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 52.ª

Efeitos das faltas justificadas

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

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

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
c) As previstas na subalínea 3 da alínea e) do número 2 da cláusula 49.ª;
d) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 49.ª, quando superiores a 30 dias por ano;
e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador, com exceção das que este, expressamente e por escrito, entenda dever retribuir.

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

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

Cláusula 53.ª

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

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

Cláusula 54.ª

Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 55.ª

Licença sem retribuição para formação

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

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

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim nos últimos 24 meses;
b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;
c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 45 dias em relação à data do seu início;
d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

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

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 56.ª

Disposições gerais

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

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

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

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

Cláusula 57.ª

Enquadramento em níveis retributivos

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

Cláusula 58.ª

Retribuição mínima mensal de base

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

Cláusula 59.ª

Remuneração horária

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

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

Cláusula 60.ª

Compensações e descontos

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

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, ordenados por lei, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificado o empregador;
b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador ao empregador, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;
c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;
d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pelo empregador ao trabalhador;
e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efetuadas pelo empregador por conta do trabalhador e consentidas por este;
f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

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

Cláusula 61.ª

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

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

Cláusula 62.ª

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;
b) 75 % da retribuição normal nas horas ou frações seguintes.

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

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

Cláusula 63.ª

Retribuição de trabalho normal em dia feriado

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

Cláusula 64.ª

Retribuição de trabalho por turnos

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

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

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

Cláusula 65.ª

Remuneração do trabalho noturno

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

Cláusula 66.ª

Retribuição do período de férias

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

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

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

Cláusula 67.ª

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 68.ª

Diuturnidades

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

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

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

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

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

Cláusula 69.ª

Abono para falhas

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

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

Cláusula 70.ª

Refeição

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 71.ª

Remissão

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

SECÇÃO I

Trabalho de menores

Cláusula 72.ª

Trabalho de menores

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

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

Cláusula 73.ª

Admissão de menores

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

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 74.ª

Noção

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

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

Cláusula 75.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

Cláusula 76.ª

Prestação de provas de avaliação

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

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

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

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

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

Cláusula 77.ª

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

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

Cláusula 78.ª

Excesso de candidatos à frequência de cursos

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

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 79.ª

Princípio geral

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

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

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

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

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

Cláusula 80.ª

Objetivos

São, 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 pelas instituições;
b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
c) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial;
d) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da condição laboral do trabalhador.

Cláusula 81.ª

Formação contínua

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

a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;
b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.

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

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

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

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

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

Cláusula 82.ª

Formação de reconversão

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

a) Condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;
b) Necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

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

Cláusula 83.ª

Formação nos contratos de trabalho para jovens

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

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 84.ª

Princípios gerais

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

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

Cláusula 85.ª

Obrigações do empregador

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

Cláusula 86.ª

Obrigações do trabalhador

O trabalhador tem obrigação de zelar:

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

Cláusula 87.ª

Representantes dos trabalhadores

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

2- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Empresas com menos de 61 trabalhadores - Um representante;
b) Empresas de 61 a 150 trabalhadores - Dois representantes;
c) Empresas de 151 a 300 trabalhadores - Três representantes;
d) Empresas de 301 a 500 trabalhadores - Quatro representantes;
e) Empresas de 501 a 1000 trabalhadores - Cinco representantes;
f) Empresas de 1001 a 1500 trabalhadores - Seis representantes;
g) Empresas com mais de 1500 trabalhadores - Sete representantes.

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

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

Cláusula 88.ª

Comissões de segurança, higiene e saúde

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

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.ª

Princípio geral

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

Cláusula 90.ª

Exercício da ação disciplinar

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

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

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 91.ª

Segurança Social - Princípios gerais

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

Cláusula 92.ª

Invalidez

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

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 93.ª

Constituição

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

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

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

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

Cláusula 94.ª

Normas de funcionamento

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

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

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

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

Cláusula 95.ª

Competências

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar e integrar o disposto nesta convenção;
b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração.

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

Cláusula 96.ª

Deliberações

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

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

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finais

Cláusula 97.ª

Diferenças salariais

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

Cláusula 98.ª

Regime

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

2- A aplicação das tabelas de remunerações mínimas constantes do anexo V, bem como da cláusula anterior, não prejudica a vigência de retribuições mais elevadas auferidas pelos trabalhadores, nomeadamente, no âmbito de projetos ou de acordos de cooperação celebrados com entidades públicas, sociais ou privadas.

Cláusula 99.ª

(Cláusula excecional e transitória)

1- A partir da entrada em vigor do CCT, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2024, o vínculo laboral das amas em contexto de creche familiar passa a ser o contrato de trabalho, sujeito à legislação laboral aplicável e ao regime constante do CCT, com as necessárias especificidades.

2- Aos contratos de trabalho dos trabalhadores referidos no número anterior poderá ser aplicado excecionalmente e a título transitório até 31 de agosto de 2025, o regime previsto no artigo 218.º, número 1, c) e número 2 do Código do Trabalho, salvaguardando os direitos dos trabalhadores, previstos nos artigos 214.º, número 1 e 219.º, número 3, ambos do Código do Trabalho, conferindo o direito à retribuição especial prevista na cláusula 61.ª

3- A isenção de horário de trabalho a que se refere o número anterior será praticada na modalidade de isenção completa, nos termos e para os efeitos do artigo 219.º, número 1, a) do Código do Trabalho, carecendo da concordância de ambas as partes do contrato de trabalho a modificação ou resolução do acordo escrito de isenção completa.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o horário de trabalho das amas de creche familiar não pode ultrapassar o limite-regra previsto no número 1 do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 115/2015, de 22 de junho, na sua redação atual.

5- Até à data referida, de 31 de agosto de 2025, será revisto o estatuto retributivo das amas, designadamente pela eventual consideração dos custos de contexto com a atividade exercida no seu domicílio, na medida em que a estrutura de custos reais com a resposta social seja tida em consideração nos acordos de cooperação com a Segurança Social.

ANEXO I

Definição de funções

Amas

Acolher, na sua residência, até 4 crianças até aos três anos de idade, ou até atingirem a idade de ingresso no estabelecimento de educação pré-escolar, por tempo correspondente ao período de trabalho ou impedimento da família e cuja admissão e encaminhamento para o acolhimento pela ama é feito pela instituição.

Articular o acolhimento com a família da criança, visando facilitar a conciliação da vida familiar e profissional da mesma e assegurar às crianças um ambiente seguro e familiar, as condições adequadas ao seu desenvolvimento integral, num ambiente de segurança física e afetiva, bem como os cuidados adequados às suas necessidades e bem-estar físico, emocional e social.

Cabem-lhe ainda as funções correspondentes aos deveres constantes de legislação específica sobre a profissão de ama, designadamente as de assegurar uma alimentação saudável e equilibrada das crianças, garantindo as condições de higiene e segurança alimentar na preparação dos alimentos, no caso de, por acordo escrito, caber à ama a respetiva confeção, ou ministrando às crianças as refeições entregues pela instituição, em caso contrário.

Barbeiros e cabeleireiros

Barbeiro - cabeleireiro - Executa corte de cabelos e barba, bem como penteados, permanentes e tinturas de cabelo.

Barbeiro - Procede à lavagem da cabeça e executa corte de cabelo e barba.

Cabeleireiro - Executa corte de cabelo, mise-en-plis, penteados e tinturas de cabelo.

Cobradores

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

Contínuos, guardas e porteiros

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

Guarda ou guarda-rondista - Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.

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

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

Eletricistas

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

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

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

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

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

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

Fogueiros

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

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

Médicos

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

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

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

Psicólogo e sociólogo

Psicólogo - Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interação entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afetam o indivíduo; investiga os fatores diferenciais, biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspetos métricos.

Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inadaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da seleção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Sociólogo - Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependências das sociedades humanas. Interpreta as condições e transformações do meio sociocultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interação que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da atividade humana influencia e depende de condições socioculturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as atividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela instituição.

Telefonistas

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

Trabalhadores administrativos.

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

Chefe de departamento - Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da instituição, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.

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

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

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

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

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, faturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores da agricultura

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

Capataz - Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.

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

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

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

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

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

Operador de máquinas agrícolas - Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica.

Trabalhador agrícola - Executa, no domínio da exploração agro-pecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.

Tratador ou guardador de gado - Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino, suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maioral ou campino quando maneia gado bravo.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de Acão direta

1- Trabalha diretamente com os utentes, quer individualmente, quer em grupo, tendo em vista o seu bem- -estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas:

a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;
b) Procede ao acompanhamento diurno e ou noturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detetando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;
c) Assegura a alimentação regular dos utentes;
d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;

e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;
f) Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;
g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;
h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas;
i) Conduz, se habilitado, as viaturas da instituição.

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

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

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

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

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

Auxiliar de Acão médica - Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de ação médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à receção, arrumação de roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e suas entregas, prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de ação médica.

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

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

Trabalhadores auxiliares

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

Trabalhadores de comércio e armazém

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores de construção civil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Servente - Executa tarefas não específicas.

Enfermeiros

Enfermeiro

1- O título de enfermeiro reconhece competência específica, técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao indivíduo, à família e à comunidade, nos três níveis de prevenção.

2- O título de enfermeiro é atribuído ao membro titular de cédula profissional provisória, que faça prova de aproveitamento no final de um período de experiência profissional tutelado ou que comprove exercício anterior efetivo da profissão por um prazo de duração mínima igual ao previsto nesse regime.

Enfermeiro-chefe - Chefia o serviço de enfermagem e avalia os enfermeiros da unidade e ou serviço prestadores de cuidados (Lei n.º 111/2009, de 16 de setembro, particularmente o artigo 7.º - Estatuto da Ordem dos Enfermeiros).

Enfermeiro especialista

1- O título de enfermeiro especialista reconhece competência científica, técnica e humana para prestar, além de cuidados gerais, cuidados de enfermagem especializados em áreas específicas de enfermagem.

2- O título de enfermeiro especialista é atribuído ao detentor do título de enfermeiro, após ponderação dos processos formativos e de certificação de competências, numa área de especialização (Lei n.º 111/2009, de 16 de setembro, particularmente o artigo 7.º - Estatuto da Ordem dos Enfermeiros).

Enfermeiro supervisor - Colabora com o enfermeiro-diretor na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para o estabelecimento ou serviços; orienta os enfermeiros-chefes na definição de normas e critérios para a prestação dos cuidados de enfermagem e na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados; promove o intercâmbio das experiências dos enfermeiros-chefes, coordenando reuniões periódicas; avalia os enfermeiros-chefes e participa na avaliação de enfermeiros de outras categorias; participa nas comissões de escolha de material e equipamento a adquirir para a prestação de cuidados; elabora o plano de ação anual articulado com os enfermeiros-chefes do seu sector, bem como o respetivo relatório.

Trabalhadores de farmácia

A) Farmacêuticos

Diretor técnico - Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.

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

Técnico de farmácia - Desenvolve atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos; interpreta a prescrição terapêutica e as fórmulas farmacêuticas, sua preparação, identificação e distribuição, exerce o controlo da conservação, distribuição e stocks de medicamentos e outros produtos, informa e aconselha sobre o uso do medicamento.

B) Profissionais de farmácia

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

(Trata-se de profissão a extinguir quando vagarem os lugares ocupados pelos ajudantes técnicos de farmácia que não foram reclassificados em técnicos de farmácia.)

Trabalhadores com funções de chefia nos serviços gerais

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

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

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

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

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

Trabalhadores com funções pedagógicas

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

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

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

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

Professor - Exerce atividade pedagógica em estabelecimentos sócio-educativos.

Trabalhadores com funções técnicas

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

Conservador de museu - Organiza, adquire, avalia e conserva em museu coleções de obras de arte, objetos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a atividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das coleções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares.
Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as coleções existentes no museu.

Consultor jurídico - Consulta, estuda e interpreta leis; elabora pareceres jurídicos sobre assuntos pessoais, comerciais ou administrativos, baseando-se na doutrina e na jurisprudência.

Engenheiro agrónomo - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à produção agrícola e faz pesquisas e ensaios, de modo a obter um maior rendimento e uma melhor qualidade dos produtos. Pode dedicar-se a um campo específico de atividades, como, por exemplo, pedagogia, genética, sanidade vegetal, construções rurais, hidráulica agrícola, horticultura, arboricultura, forragem, nutrição animal e vitivinicultura.

Engenheiro civil (construção de edifícios) - Concebe e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção fatores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, eletrotécnicos e químicos, arquitetos e arquitetos paisagistas, no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

Engenheiro eletrotécnico - Estuda, concebe e estabelece planos ou dá pareceres sobre instalações e equipamentos e estabelece planos de execução, indicando os materiais a utilizar e os métodos de fabrico; calcula o custo da mão-de-obra e dos materiais, assim como outras despesas de fabrico, montagem, funcionamento, manutenção e reparação de aparelhagem elétrica, e certifica-se de que o trabalho concluído corresponde às especificações dos cadernos de encargos e às normas de segurança.

Engenheiro silvicultor - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de proteção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, seleção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento.
Pode dedicar-se a um campo específico de atividade, tal como silvo-pastorícia, proteção e fomento de caça e pesca (em águas interiores.)

Engenheiro técnico (construção civil) - Projeta, organiza, orienta e fiscaliza trabalhos relativos à construção de edifícios, funcionamento e conservação de sistemas de distribuição ou escoamento de águas para serviços de higiene, salubridade e irrigação; executa as funções do engenheiro civil no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas pela lei.

Engenheiro técnico agrário - Dirige trabalhos de natureza agro-pecuária, pondo em execução processos eficientes para a concretização de programas de desenvolvimento agrícola; presta assistência técnica, indicando os processos mais adequados para obter uma melhor qualidade dos produtos e garantir a eficácia das operações agrícolas; estuda problemas inerentes à criação de animais, sua alimentação e alojamento para melhoramento de raças. Pode dedicar-se a um campo específico da agricultura, como, por exemplo, zootecnia, hidráulica agrícola, viticultura, floricultura, horticultura e outros.

Engenheiro técnico (eletromecânica) - Estuda, concebe e projeta diversos tipos de instalações elétricas e equipamentos de indústria mecânica; prepara e fiscaliza a sua fabricação, montagem, funcionamento e conservação; executa as funções de engenheiro eletrotécnico ou engenheiro mecânico no âmbito da sua qualificação profissional e dentro das limitações impostas por lei.

Técnico superior de laboratório - Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais sectores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.

Veterinário - Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, selecionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias a tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspeciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; inspeciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar que estão nas condições exigidas.

Trabalhadores gráficos

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

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

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

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

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

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

Fotógrafo - Fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correção; calcula os fatores para cada cor em trabalhos a cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de seleção nas cores base; revela, fixa, lava e sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; utiliza equipamento eletrónico para o desempenho das suas funções.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores de hotelaria

Ajudante de cozinheiro - Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.

Chefe de compras/ecónomo - Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.

Cozinheiro - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confeção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, guarnece-os e confeciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Cozinheiro-chefe - Organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha; elabora ou contribui para a elaboração das ementas, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e requisita às secções respetivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal de cozinha sobre a preparação e confeção dos pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir; acompanha o andamento dos cozinhados e assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido; verifica a ordem e a limpeza de todas as secções de pessoal e mantém em dia o inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues na cozinha; é encarregado do aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda o responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respetivas refeições qualitativa e quantitativamente.

Despenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulhas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; mantém atualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efetua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

Empregado de balcão - Ocupa-se do serviço de balcão, servindo diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de mesa - Serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respetivas; serve os diversos pratos, os vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a louça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respetiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas.

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

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

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

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

Pasteleiro - Confeciona e guarnece produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados; elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Costureira/alfaiate - Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confeção, consertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confeção.

Engomador - Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; assegura outros trabalhos da secção.

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

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

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

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

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

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

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

Encarregado - Controla e coordena os profissionais com atividades afins.

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

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

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

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

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

Pintor de lisos (madeira) - Executa pinturas, douramentos e respetivos restauros em madeira lisa, a que previamente aplica adequado tratamento com aparelho de cré e uma lavagem com cola de pelica. Executa as tarefas do dourador de madeira quando necessita de dourar.

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

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

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

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

Trabalhadores metalúrgicos

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

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

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

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

Encarregado - Controla e coordena os profissionais de atividades afins.

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

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

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

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

Trabalhadores de panificação

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

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

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

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

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

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

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

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

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

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

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

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

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

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

Revisor - Procede à leitura de provas de texto.

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

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

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

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

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

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

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

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

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

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

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

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Higienista oral - Realiza atividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e ações de educação para a saúde; presta cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.

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

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

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

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica - Trata tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, ótica e eletrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realiza montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; executa e controla as diversas fases da técnica citológica.

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

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

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

Técnico de medicina nuclear - Desenvolve ações nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioativos, bem como executa exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioativos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioativos, utilizando técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de neurofisiologia - Realiza registos da atividade bioeléctrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computorizadas.

Técnico de prótese dentária - Realiza atividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.

Técnico de radiologia - Realiza todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico; programa, executa e avalia todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utiliza técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

Técnico de radioterapia - Desenvolve atividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e follow-up do doente; prepara a verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia; atua nas áreas de utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento de radiações ionizantes.

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

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

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

Técnico de saúde ambiental - Desenvolve atividades de identificação, caracterização e redução de fatores de risco para a saúde originados no ambiente, participação no planeamento de ações de saúde ambiental e em ações de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade, bem como desenvolvimento de ações de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e atividades com interação no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.

B) Técnicos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Técnico de audiometria - Faz diversos tipos de exames audiométricos, utilizando aparelhagem e técnicas apropriadas; faz a testagem das capacidades auditivas dos doentes e das próteses auditivas; prepara as inserções moldadas para o ouvido; treina os doentes portadores de aparelhos de próteses auditivas.

Técnico de cardiopneumografia - Actua no âmbito de cardiologia, angiologia, pneumologia e cirurgia torácica; executa e regista atividades cardiopneumovasculares do doente, designadamente electrocardiogramas, fonomecanogramas, ecocardiogramas e vetocardiogramas; actua e colabora na análise, medição e registo de diversos valores de parâmetros nas áreas do pacing cardíaco, electrofisiologia e hemodinâmica; determina pulsos arteriais e venosos; realiza espirogramas, pneumotacogramas, pletasmogramas, provas ergométricas, provas farmacodinâmicas e gasometria arterial; assegura a preparação do doente para os exames e verifica o correto estado de funcionamento dos aparelhos, colabora na implementação da técnica (ou técnicas) dentro do serviço a que pertença, nomeadamente na organização de organogramas, montagem e manuseamento de arquivos.

Técnico de locomoção - Ensina, com vista ao desenvolvimento dos deficientes visuais, técnicas de locomoção e orientação na via pública, transportes, etc.

Técnico de neurofisiografia - Executa os registos de teste da atividade cerebral (electroencefalograma e neuromuscular); no âmbito da electroencefalografia executa o traçado e no da electromielografia colabora, preparando o material e tomando notas dos actos técnicos executados pelo médico durante o exame; elabora fichas individuais dos doentes, onde lança os dados colhidos dos registos efetuados.

Técnico de ortóptica - Aplica técnicas para correção e recuperação dos desequilíbrios motores do globo ocular e perturbações da visão binocular (heterofacias, estrabismos e paralisias oculomotoras); desempenha tarefas de perimetria, fazendo campos visuais, tonometria e tonografia, bem como exames de adaptometrista, visão de cores, electroculagrafia e fotografia dos olhos a curta distância; elabora fichas individuais de observação, onde regista os dados obtidos nos exames efetuados; executa tratamento ortóptico de recuperação pós-operatória.

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

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

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

C) Técnicos auxiliares

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

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

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

Trabalhadores sociais

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

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

(A anterior categoria de animador cultural de grau II passou a designar-se animador cultural a partir do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012.)

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

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

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

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

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

(Os educadores sociais de grau I, de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, que detinham essa categoria anteriormente ao CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, passaram a ser designados técnicos superiores de educação social, respetivamente de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, mantendo todo o tempo de serviço que detinham naquelas categorias, que foram então extintas.)

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

(Os animadores culturais de grau I, de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, que detinham essa categoria anteriormente ao CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, passam a ser designados técnicos superiores de animação sociocultural, respetivamente de 1.ª, de 2.ª ou de 3.ª, mantendo todo o tempo de serviço que detinham naquelas categorias, que foram então extintas.)

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

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

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

Outros trabalhadores

Cinema

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

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

Projecionista - Faz a projeção de filmes.

Encarregados gerais

Encarregado geral - Controla e coordena diretamente os encarregados.

Reparação de calçado

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

Técnicos de desenho

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

Outros trabalhadores da saúde

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

Os trabalhadores que ainda subsistam nas instituições, qualificados nas categorias de enfermeiro sem curso de promoção, auxiliar de enfermagem e ajudante de enfermagem, categorias que foram legalmente extintas, são reclassificados na categoria de auxiliar de ação médica, contando, para a sua integração na carreira, todo o tempo de serviço que possuem nas referidas categorias, extintas pelo CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012.

Nota I - Os trabalhadores que, atualmente, se encontrem ao serviço de instituições, integrados em qualquer uma das categorias extintas a partir de data da publicação da revisão do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, nomeadamente, correspondente em línguas estrangeiras, cinzelador de metais não preciosos, dourador, encarregado de câmara escura, ebanista, entalhador, estereotipador, fundidor-monotipista, impressor (flexografia), preparador de máquinas e ferramentas, teclista, correeiro, ferramenteiro, funileiro-latoeiro, batedor de ouro em folha, fotocompositor, mecânico de madeiras, perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas - mantêm o enquadramento, o conteúdo funcional e o nível de remuneração atualmente em relação a si praticado, com o direito às variações salariais que forem sendo aplicadas a idênticas categorias. Os correspondentes lugares serão, no entanto, a extinguir quando vagarem, não havendo, no âmbito do enquadramento da contratação coletiva, novas admissões para as referidas categorias.

ANEXO II

Condições específicas

Amas

Constitui requisito e condição para o exercício da atividade de ama a titularidade de autorização de exercício, concedida pela autoridade competente, carecendo ainda a ama de preencher e manter os requisitos estabelecidos em legislação específica, como condição de manutenção do contrato de trabalho, que será suspenso u caducará em caso de suspensão ou cancelamento da autorização referida.

Cobradores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de cobrador a idade mínima de 18 anos.

Contínuos, guardas e barbeiros

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de guarda ou guarda-rondista a idade mínima de 21 anos.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de contínuo, de guarda ou guarda-rondista e porteiro desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria de contínuo, guarda ou guarda-rondista e porteiro de 2.ª

Electricistas

Aprendizagem, acesso e carreira

1- O aprendiz será promovido a ajudante após dois anos de aprendizagem.

2- O ajudante será promovido a pré-oficial logo que complete dois anos naquela profissão.

3- Será admitido, no mínimo, como pré-oficial o trabalhador diplomado pelas escolas oficiais nos cursos de eletricista ou eletricista montador e ainda os diplomados com o curso de eletricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros e eletricistas da Marinha de Guerra Portuguesa, Escola de Marinheiros e Mecânicos da Marinha Mercante Portuguesa e cursos de formação adequada do extinto Fundo de Desenvolvimento de Mão-de-Obra ou do atual Instituto do Emprego e Formação Profissional.

4- O pré-oficial será promovido a oficial eletricista de 3.ª logo que complete dois anos de bom e efetivo serviço naquela profissão.

5- A carreira do trabalhador com a profissão de oficial eletricista desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

6- Constitui requisito de promoção a oficial eletricista de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Fogueiros

Admissão

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

Carreira

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

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

Telefonistas

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de telefonista desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a telefonista de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores administrativos

Admissão

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

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

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

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

Estágio

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

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

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

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

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

Acesso e carreiras

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

2- A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário, primeiro-escriturário e escriturário principal.

3- Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário, primeiro-escriturário e escriturário principal a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- A carreira do trabalhador com a profissão de operador de computador desenvolve-se pelas categorias de operador de computador de 1.ª e 2.ª

5- Constitui requisito da promoção a operador de 1.ª a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria de operador de computador de 2.ª

6- A carreira do trabalhador com a profissão de operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e rececionista desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

7- Constitui requisito de promoção a operador de máquinas auxiliares, operador de processamento de texto e rececionista de 1.ª e principal a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores da agricultura

Admissão

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

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

a) Idade mínima de 18 anos;
b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores de apoio

Carreira

1- A carreira de trabalhador com a profissão de ajudante de ação direta desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- A carreira de trabalhador com a profissão de ajudante de ação educativa, de ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes e de auxiliares de ação médica desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3- Constitui requisito de promoção a ajudante de ação direta de 2.ª e 1.ª, a ajudante de ação educativa de 2.ª e 1.ª, a ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.ª e 1.º e a auxiliar de ação médica de 2.ª e 1.º a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente anterior.

4- A promoção a ajudante de ação direta principal, depende da titularidade de certificado de qualificação profissional de nível 2 do QNQ, correspondente ao referencial de formação relativo a assistente familiar e de apoio à comunidade ou ao relativo a agente em geriatria, com os códigos de referencial de formação 762 190 e 762 191; ou, em alternativa, na sua falta, da prestação de 10 anos de bom e efetivo serviço como ajudante de ação direta de 1.ª; neste segundo caso, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

5- Devem as instituições autorizar a frequência, pelos trabalhadores interessados que o requeiram, das sessões de formação compatíveis com a aquisição do referido nível de qualificação.

6- No cômputo dos cinco anos necessários de permanência na categoria de ajudante de ação direta de 2.ª para a promoção a ajudante de ação direta de 1.ª, e desta a principal, será contado todo o tempo de serviço prestado pelo trabalhador na extinta categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar domiciliário, ou noutras categorias de nível idêntico, nos casos em que a instituição tenha reclassificado os trabalhadores em ajudantes de ação direta.

7- Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 17, de 8 de maio de 2006, detivessem a categoria de ajudante de lar e centro de dia e de ajudante familiar de 1.ª, passaram a deter a categoria de ajudante de ação direta de 1.ª, mantendo a antiguidade na nova categoria.

Trabalhadores auxiliares

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores auxiliares de serviços gerais desenvolve-se pelas categorias de auxiliar até cinco anos, auxiliar entre cinco e onze anos e auxiliar com mais de 11 anos.

2- Constitui requisito de promoção a trabalhador auxiliar de serviços gerais com mais de cinco anos a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior e da promoção a trabalhador auxiliar de serviços gerais com mis de 11 anos a prestação de seis anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores do comércio e armazém

Admissão

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

Carreira

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

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

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

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

Trabalhadores da construção civil

Aprendizagem e estágio

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

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

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

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

Acesso e carreira

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

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

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

Auxiliar menor

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

Trabalhadores de farmácia - Farmacêuticos

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais são as seguintes:

a) Diretor técnico;
b) Farmacêutico;
c) Técnico de farmácia.

2- A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico de farmácia desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

3- Constitui condição de admissão na categoria de técnico de farmácia a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida, ou equiparação a ela.

4- Constitui requisito de promoção a técnico de farmácia de 2.º, de 1.ª ou principal a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores de farmácia - Profissionais de farmácia

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais são as seguintes:

a) Ajudante técnico de farmácia (categoria residual).

2- É ajudante técnico de farmácia o trabalhador que, habilitado com o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes, tenha completado 3 anos de prática na extinta categoria de ajudante de farmácia, com um mínimo de 250 dias de presença efetiva com bom aproveitamento. Trata-se de categoria residual, abrangendo apenas os ajudantes técnicos de farmácia que não foram reclassificados em técnicos de farmácia, nos termos do Decreto-Lei n.º 320/99, de 11n de agosto, sendo os respetivos lugares extintos à medida que vagarem.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão

1- As condições de admissão para chefe dos serviços gerais são as seguintes:

a) Idade não inferior a 21 anos;
b) 9.º ano de escolaridade obrigatória ou habilitações equivalentes;
c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

2- As condições de admissão para encarregado, encarregado geral, encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

a) Idade não inferior a 21 anos;
b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão

1- Constitui condição de admissão para as profissões de professor e educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de educação a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

3- As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de educador de estabelecimento e de prefeito são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

4- A aquisição de grau superior ou equiparado que de acordo com a legislação em vigor determine uma reclassificação na carreira docente produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte à data da sua conclusão, desde que o docente o comprove em tempo oportuno.

Contagem do tempo de serviço

Para efeitos quer de ingresso quer de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo V, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço, efetivo e classificado de bom, prestado na mesma instituição/entidade empregadora, no exercício de funções docentes ou educativas, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado de bom e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais, sem prejuízo do previsto nas notas 1 a 3 do anexo V.

Os docentes com a categoria de educador de infância e de professor do 1.º ciclo do ensino básico e com grau de licenciatura são remunerados pela tabela B-4, contando para o efeito todo o tempo de serviço docente prestado naquela categoria.

Os docentes que obtiverem a profissionalização em serviço serão integrados nas respetivas carreiras de acordo com as suas habilitações académicas e profissionais e tempo de serviço prestado, com efeitos a 1 de setembro do ano civil em que a concluírem.

Os docentes legalmente dispensados da profissionalização integram-se nos níveis correspondentes dos docentes profissionalizados, de acordo com o respetivo tempo de serviço.

Psicólogo, sociólogo

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de psicólogo e sociólogo desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito de promoção a psicólogo e sociólogo de 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores gráficos

Aprendizagem e tirocínio

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

2- O aprendiz ascenderá a praticante logo que complete a aprendizagem.

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

Acesso e carreira

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

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

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

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

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

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

a) Robustez física suficiente para o exercício da atividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;
b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respetiva profissão.

Aprendizagem

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

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

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

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

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

Estágio

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

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

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

Acesso e carreira

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

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

3- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de cozinha desenvolve-se pelas categorias de ajudante de cozinha até 5 anos e de ajudante de cozinha com mais de cinco anos.

4- Constitui requisito de promoção a ajudante de cozinha com mais de cinco anos a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

5- A carreira dos trabalhadores com a profissão de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório desenvolve-se pelas categorias de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório até cinco anos e com mais de cinco anos.

6- Constitui requisito de promoção de empregado de balcão, empregado de mesa e empregado de refeitório com mais de cinco anos a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

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

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

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Aprendizagem

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

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

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

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

Estágio

1- O estágio para a profissão de costureiro/alfaiate tem a duração de 12 meses.

2- O estágio para a profissão de engomador, lavadeiro e roupeiro tem a duração de seis meses.

3- O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Aprendizagem e tirocínio

1- A aprendizagem para as profissões de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) tem a duração de dois anos.

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

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

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

Acesso e carreira

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

2- A carreira do trabalhador com a profissão de bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3- Constitui requisito da promoção a bordadeira (tapeçarias), carpinteiro, dourador de ouro fino, ebanista, entalhador, estofador, marceneiro, mecânico de madeiras, pintor-decorador, pintor de lisos (madeira), pintor de móveis, polidor de móveis e serrador de serra (fita) de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- As profissões de ebanista, entalhador e mecânico de madeiras são a extinguir quando vagarem os lugares das categorias correspondentes atualmente ocupados.

Trabalhadores metalúrgicos

Aprendizagem e tirocínio

1- A aprendizagem para as profissões de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico tem a duração de dois anos.

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

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

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

Acesso e carreira

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

2- A carreira do trabalhador com a profissão de bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

3- Constitui requisito da promoção a bate-chapas, batedor de ouro em folha, canalizador (picheleiro), cinzelador de metais não preciosos, fundidor-moldador em caixas, funileiro-latoeiro, serralheiro civil e serralheiro mecânico de 2.ª e 1.ª a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

4- As profissões de batedor de ouro em folha, cinzelador de metais não preciosos e funileiro-latoeiro são a extinguir quando vagarem os lugares das categorias correspondentes atualmente ocupados.

Trabalhadores de panificação

Admissão

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

Aprendizagem

1- A aprendizagem tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz ascenderá a ajudante de padaria logo que complete o período de aprendizagem.

3- O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá a ajudante desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

A) Técnicos superiores

Admissão

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

Carreira

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

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

B) Técnicos

Admissão

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

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

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

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

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

4- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de atividades ocupacionais a titularidade para o exercício da profissão.

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

Carreira

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

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

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

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

5- Constituem requisitos da promoção a monitor de atividades ocupacionais principal e monitor/formador de habilitação e reabilitação principal a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que leciona.

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

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

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

C) Outros trabalhadores

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

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos

Admissão

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

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

Carreira

1- A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de ligeiros e de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

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

Certificado de Aptidão de Motorista

A instituição assegurará aos trabalhadores com a profissão de motorista de pesados o pagamento da formação obrigatória para renovação do CAM e respetivo averbamento à carta de condução, sempre que legalmente exigido para o exercício das funções na instituição.

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Admissão

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

Carreira

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

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

B) Técnicos

Admissão

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

Carreira

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

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

C) Auxiliares técnicos

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

Reclassificações

1- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica portadores de licenciatura e cédula profissional foram reclassificados da seguinte forma, nos termos do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012:

– O dietista em técnico dietista;
– O preparador de análises clínicas e o técnico de análises clínicas em técnico de análises clínicas e saúde pública;
– O técnico de audiometria em técnico de audiologia;
– O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;
– O electroencefalogista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;
– O técnico de ortóptica em ortoptista;
– O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;

– O radiografista em técnico de radiologia;
– O radioterapeuta em técnico de radioterapia;
– Os técnicos de reabilitação/fisioterapeutas, técnicos de reabilitação/terapeutas da fala e técnicos de reabilitação/terapeutas ocupacionais detentores de licenciatura e cédula profissional mantêm a atual designação de categoria profissional.

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

3- Os trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica atualmente existentes, que não tenham obtido a licenciatura, mas que prossigam as suas funções ao abrigo de uma autorização de exercício do Ministério da Saúde, mantém o enquadramento, designação de categorias, conteúdo funcional e em enquadramento de nível remuneratório descritos no CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, não podendo, no entanto, verificar-se novas admissões para essas categorias de quem não tenha habilitação correspondente ao 2.º ciclo de estudos superiores, extinguindo-se os respetivos lugares à medida que forem vagando, sendo designados de técnicos da categoria correspondente (sem curso).

Trabalhadores sociais

Admissão

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

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

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

a) 12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalentes;
b) Formação profissional específica.

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

a) 9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente;
b) Formação profissional conferente do nível II de qualificação profissional.

Carreira

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

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

3- Os trabalhadores das extintas categorias de animadores culturais de grau I e os educadores sociais de grau I com licenciatura transitaram para a nova categoria de técnicos superiores de animação sociocultural e técnicos superiores de educação social, nos termos do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, contando o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de fevereiro de 2009, ou desde a data da conclusão da licenciatura, se posterior a essa data.

4- As categorias de animador cultural de grau II e de educador social de grau II passaram a designar-se animador cultural e educador social, extinguindo-se as anteriores designações, nos termos do mesmo CCT.

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

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

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

Outros trabalhadores

Cinema

Admissão

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

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

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

Encarregados gerais

Admissão

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

a) Idade não inferior a 21 anos;
b) Habilitações profissionais adequadas.

Enfermeiros

Carreira

A carreira dos trabalhadores com a profissão de enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de enfermeiro, enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efetivo serviço, enfermeiro especialista, enfermeiro-chefe e enfermeiro-supervisor.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Arquiteto;
Assistente social;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Contabilista (certificado);
Diretor de serviços;
Diretor dos serviços clínicos;
Diretor técnico (farmácia);
Educador de infância;
Educador de estabelecimento com grau superior;
Enfermeiro;
Enfermeiro-chefe;
Enfermeiro especialista;
Engenheiro técnico agrário;
Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (eletromecânica);
Enfermeiro-supervisor;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro eletrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Gerontólogo;

Higienista oral;
Médico;
Médico especialista;
Ortoptista;
Ortoprotésico;
Professor;
Psicólogo;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de análises clínicas e saúde pública;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;
Técnico de audiologia;
Técnico de cardiopneumologia;
Técnico dietista;
Técnico de farmácia;
Técnico de medicina nuclear;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de prótese dentária;
Técnico de radiologia;
Técnico de radioterapia;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta;
Técnico de saúde ambiental;
Técnico superior de animação sociocultural;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora;
Técnico superior de educação social;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de mediação social;
Veterinário.

2-Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros:

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

3-Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;
Cozinheiro-chefe;
Encarregado de armazém;
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;

Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de refeitório (hotelaria);
Encarregado de sector (serviços gerais);
Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);
Encarregado eletricista;
Encarregado fiscal;
Encarregado geral;
Encarregados gerais (serviços gerais);
Encarregado (madeiras);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (rodoviários);
Encarregado (serviços gerais;

4-Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:

Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Animador cultural;
Dietista;
Documentalista;
Educador social;
Educadora de infância com diploma;
Encarregado fiscal;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Enfermeiro sem curso de promoção;
Mediador sociocultural;
Monitor;
Monitor de CAO (atividades ocupacionais);
Monitor/formador de habilitação e reabilitação;
Preparador de análises clínicas;
Professor sem magistério;
Revisor;
Secretário;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de atividades de tempos livres (ATL);
Tradutor.

4.2- Produção:

Desenhador-projetista;
Estereotipador;
Fotógrafo (gráficos);
Impressor (litografia);
Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeiras).

5-Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:

Arquivista;
Caixa;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo;
Operador de computador.

5.2- Comércio:

Caixeiro.

5.3- Produção:

Amassador;
Bate-chapas;
Batedor de ouro em folha;
Bordadeira (tapeçarias);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de tosco ou cofragens;
Compositor manual;
Compositor mecânico (linotipista);
Encadernador;
Encadernador-dourador;
Estofador;
Estucador;
Fogueiro;
Forneiro;
Fotocompositor;
Fundidor-moldador em caixas;
Impressor (braille);
Impressor tipográfico;
Marceneiro;
Mecânico de madeiras;
Montador;
Oficial (eletricista);
Pedreiro;
Perfurador de fotocomposição;
Pintor;
Pintor de móveis;
Polidor de móveis;
Serrador de serra de fita;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Restaurador de folhas;
Teclista monotipista;
Transportador.

5.4- Outros:

Ajudante de ação direta principal;
Ajudante de farmácia;
Ajudante de feitor;
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Auxiliar de atividades ocupacionais;
Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Cabeleireiro;
Chefe de compras/ecónomo;
Correeiro;
Cozinheiro;
Despenseiro;
Educador de estabelecimento sem grau superior;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;
Enfermeiro (sem curso de promoção);
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Ortopédico;
Parteira (curso de partos);
Pasteleiro;
Prefeito;
Tratorista.

6-Profissionais semiqualificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor;
Ajudante de ação direta;
Ajudante de ação educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência;
Ajudante de motorista;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de ação médica;
Auxiliar de atividades ocupacionais;
Auxiliar em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens;
Auxiliar de laboratório;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícolas);
Caseiro (agrícolas);
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de mesa;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de processamento de texto;
Maqueiro;
Projecionista;
Sapateiro;
Telefonista;
Tratador ou guardador de gado.

6.2- Produção:

Ajudante de padaria;
Capataz (construção civil);
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Costureiro de encadernação;
Operador de máquinas (encadernação e acabamentos);
Operador manual (encadernação e acabamentos).

7-Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:

Arrumador;
Auxiliar menor;
Contínuo;
Engomador;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-rondista;
Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
Lavadeiro;
Paquete (*);
Porteiro;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

(*) O paquete desempenha as mesmas tarefas do contínuo, não constituindo a idade um elemento de diferenciação de profissão. Deve assim ter o mesmo nível do contínuo.

7.2- Produção:

Servente (construção civil).

A- Praticantes e aprendizes:

Ajudante de eletricista;
Aprendiz;
Aspirante;
Estagiário;
Praticante;
Pré-oficial (eletricista).

Profissões integráveis em dois níveis

1-Quadros superiores/quadros médios - Técnicos administrativos:

Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão) (a).

2.1/3- Quadros médios - Técnicos da produção e outros/encarregados:

Chefe de serviços gerais (a).

3/5.2- Encarregados/profissionais qualificados - Comércio:

Caixeiro/chefe de secção.

3/5.3- Encarregados/profissionais qualificados - Produção:

Chefe de equipa/oficial principal (eletricistas);
Subencarregado (madeiras) e subencarregado (metalúrgicos).

3/5.4- Encarregados/profissionais qualificados - Outros:

Encarregado do sector de armazém.

5.1/6.1- Profissionais qualificados - Administrativos/profissionais semiqualificados - Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Rececionista.

5.4/6.1- Profissionais qualificados - Outros/profissionais semiqualificados - Administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

5.3/6.2 - Profissionais qualificados - Produção/profissionais semiqualificados - Produção:

Restaurador de folhas.

(a) Profissão integrável em dois níveis de qualificação, consoante a dimensão do serviço ou secção chefiada e inerente grau de responsabilidade.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral

Nível I

Diretor de serviços;
Diretor de serviços clínicos;

Enfermeiro-supervisor;
Secretário-geral.

Nível II

Assistente social principal;
Chefe de divisão;
Enfermeiro-chefe;
Gerontólogo principal;
Higienista oral principal;
Ortoptista principal;
Ortoprotésico principal;
Psicólogo principal;
Sociólogo principal;
Técnico de análises clínicas e saúde pública principal;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica principal;
Técnico de audiologia principal;
Técnico de cardiopneumologia principal;
Técnico dietista principal (com licenciatura e cédula);
Técnico de farmácia principal;
Técnico de medicina nuclear principal;
Técnico de neurofisiologia principal;
Técnico de prótese dentária principal;
Técnico de radiologia principal;
Técnico de radioterapia principal;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta principal;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala principal;
Técnico de reabilitação terapeuta ocupacional principal;
Técnico de saúde ambiental principal;
Técnico superior de animação sócio-cultural principal;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora principal;
Técnico superior de educação social principal;
Técnico superior de mediação social principal.

Nível III

Assistente social de 1.ª;
Director técnico (FARM).;
Enfermeiro especialista.;
Gerontólogo de 1.ª;
Higienista oral de 1.ª;
Médico especialista.;
Ortoptista de 1.ª;
Ortoprotésico de 1.ª;
Psicólogo de 1.ª;
Sociólogo de 1.ª;
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 1.ª;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 1.ª;
Técnico de audiologia de 1.ª;
Técnico de cardiopneumologia de 1.ª;
Técnico dietista de 1.ª (com licenciatura e cédula);
Técnico de farmácia de 1.ª;
Técnico de medicina nuclear de 1.ª;
Técnico de neurofisiologia de 1.ª;
Técnico de prótese dentária de 1.ª;
Técnico de radiologia de 1.ª;
Técnico de radioterapia de 1.ª;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 1.ª;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 1.ª;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 1.ª;
Técnico de saúde ambiental de 1.ª;
Técnico superior de animação sociocultural de 1.ª;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 1.ª;
Técnico superior de educação social de 1.ª;

Técnico superior de mediação social de 1.ª

Nível IV

Arquiteto;
Assistente social de 2.ª;
Contabilista (certificado);
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efetivo serviço;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro eletrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Gerontólogo de 2.ª;
Higienista oral de 2.ª;
Médico (clínica geral);
Ortoptista de 2.ª;
Ortoprotésico de 2.ª;
Psicólogo de 2.ª;
Sociólogo de 2.ª;
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 2.ª;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 2.ª;
Técnico de audiologia de 2.ª;
Técnico de cardiopneumologia de 2.ª;
Técnico dietista de 2.ª (com licenciatura e cédula);
Técnico de farmácia de 2.ª;
Técnico de medicina nuclear de 2.ª;
Técnico de neurofisiologia de 2.ª;
Técnico de prótese dentária de 2.ª;
Técnico de radiologia de 2.ª;
Técnico de radioterapia de 2.ª;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 2.ª;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 2.ª;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 2.ª;
Técnico de saúde ambiental de 2.ª;
Técnico superior de animação sociocultural de 2.ª;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.ª;
Técnico superior de educação social de 2.ª;
Técnico superior de laboratório;
Técnico superior de mediação social de 2.ª;
Veterinário.

Nível V

Assistente social de 3.ª;
Enfermeiro;
Gerontólogo de 3.ª;
Higienista oral de 31.ª;
Ortoptista de 3.ª;
Ortoprotésico de 3.ª;
Psicólogo de 3.ª;
Sociólogo de 3.ª;
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 3.ª;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 3.ª;
Técnico de audiologia de 3.ª;
Técnico de cardiopneumologia de 3.ª;
Técnico dietista de 3.ª (com licenciatura e cédula);
Técnico de farmácia de 3.ª;
Técnico de medicina nuclear de 3.ª;
Técnico de neurofisiologia de 3.ª;
Técnico de prótese dentária de 3.ª;
Técnico de radiologia de 3.ª;
Técnico de radioterapia de 3.ª;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 3.ª;

Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 3.ª;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 3.ª;
Técnico de saúde ambiental de 3.ª;
Técnico superior de animação sociocultural de 3.ª;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 3.ª;
Técnico superior de educação social de 3.ª;
Técnico superior de mediação social de 3.ª;

Nível VI

Nível VII

Cardiografista principal;
Chefe de departamento;
Chefe de escritório;
Chefe de secção (ADM);
Chefe de serviços;
Dietista principal;
Electroencefalografista principal;
Engenheiro técnico agrário;
Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (electromecânico);
Fisioterapeuta principal;
Pneumografista principal;
Preparador de análises clínicas principal;
Radiografista principal.;
Radioterapeuta principal;
Técnico de análises clínicas principal;
Técnico de audiometria principal;
Técnico de cardiopneumografia principal;
Técnico de locomoção principal;
Técnico de neurofisiografia principal;
Técnico ortoprotésico principal;
Técnico de ortóptica principal;
Terapeuta da fala principal;
Terapeuta ocupacional principal;
Tesoureiro.

Nível VIII

Agente de educação familiar de 1.ª;
Ajudante técnico de farmácia (residual);
Cardiografista de 1.ª;
Chefe dos serviços gerais;
Desenhador projetista;
Dietista de 1.ª;
Educador social de 1.ª;
Electroencefalografista de 1.ª;
Encarregado geral;
Fisioterapeuta de 1.ª;
Guarda-livros;
Pneumografista de 1.ª;
Preparador de análises clínicas de 1.ª;
Radiografista de 1.ª;
Radioterapeuta de 1.ª;
Técnico de atividades de tempos livres;
Técnico de análises clínicas de 1.ª;
Técnico de audiometria de 1.ª;
Técnico de cardiopneumografia de 1.ª;
Técnico de locomoção de 1.ª;
Técnico de neurofisiografia de 1.ª;
Técnico ortoprotésico de 1.ª;
Técnico de ortóptica de 1.ª;

Terapeuta da fala de 1.ª;
Terapeuta ocupacional de 1.ª;

Nível IX

Agente de educação familiar de 2.ª;
Animador cultural;
Caixeiro-encarregado;
Cardiografista de 2.ª;
Cozinheiro-chefe;
Dietista de 2.ª;
Educador social de 2.ª;
Electroencefalografista de 2.ª;
Encarregado (EL);
Encarregado (MAD);
Encarregado (MET);
Encarregado de exploração ou feitor;
Encarregado de armazém;
Encarregado de fabrico;
Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Fisioterapeuta de 2.ª;
Mediador sociocultural;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação principal;
Monitor principal;
Pneumografista de 2.ª;
Preparador de análises clínicas de 2.ª;
Radiografista de 2.ª;
Radioterapeuta de 2.ª;
Técnico de análises clínicas de 2.ª;
Técnico de audiometria de 2.ª;
Técnico auxiliar de serviço social de 1.ª;
Técnico de cardiopneumografia de 2.ª;
Técnico de locomoção de 2.ª;
Técnico de neurofisiografia de 2.ª;
Terapeuta da fala de 2.ª;
Terapeuta ocupacional de 2.ª;
Técnico ortoprotésico de 2.ª;
Técnico de ortóptica de 2.ª;

Nível X

Ajudante de acção direta principal;
Caixeiro chefe de secção;
Cinzelador de metais não preciosos de 1.ª;
Chefe de equipa/oficial principal (EL);
Documentalista;
Dourador de ouro fino de 1.ª;
Ebanista de 1.ª;
Encarregado fiscal;
Encarregado de sector de armazém;
Encarregado geral de serviços gerais;
Entalhador de 1.ª;
Escriturário principal/ subchefe de secção;
Esteriotipador principal;
Fotógrafo de 1.ª;
Impressor (litografia) de1.ª;
Monitor de 1.ª;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 1.ª;
Monitor de CAO principal;
Pintor-decorador de 1.ª;
Pintor de lisos (madeira) de 1.ª;
Revisor principal;
Secretário;
Subencarregado (MAD);
Subencarregado (MET);
Técnico auxiliar de serviço social de 2.ª;

Técnico de braille;
Técnico de reabilitação;
Tradutor principal.

Nível XI

Ajudante de farmácia do 3.º ano (residual);
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Chefe de compras/ecónomo;
Cozinheiro de 1.ª;
Dourador de ouro fino de 2.ª;
Ebanista de 2.ª;
Encarregado de serviços gerais;
Encarregado de refeitório;
Enfermeiro sem curso de promoção;
Entalhador de 2.ª;
Escriturário de 1.ª;
Estereotipador de 1.ª;
Fotógrafo de 2.ª;
Impressor (litografia) de 2.ª;
Monitor de 2.ª;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 2.ª;
Monitor de CAO de 1.ª;
Motorista de pesados de 1.ª;
Ortopédico;
Parteira;
Pintor-decorador de 2.ª;
Pintor de lisos (madeira) de 2.ª;
Revisor de 1.ª;
Técnicos auxiliares de diagnóstico e terapêutica com autorização de exercício;
Tradutor de 1.ª;

Nível XII

Ajudante de ação direta de 1.ª;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.ª;
Ajudante de farmácia do 2.º ano (residual);
Ajudante de feitor;
Arquivista;
Auxiliar de atividades ocupacionais com 11 ou mais anos de bom e efetivo serviço;
Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efetivo serviço;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Bate-chapas de 1.ª;
Batedor de ouro em folha de 1.ª;
Bordadeira (tapeçarias) de 1.ª;
Cabeleireiro;
Caixa;
Caixeiro de 1.ª;
Canalizador (picheleiro) de 1.ª;
Carpinteiro de 1.ª;
Carpinteiro de limpos de 1.ª;
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.ª;
Compositor manual de 1.ª;
Compositor mecânico (linotipista) de 1.ª;
Cozinheiro de 2.ª;
Despenseiro;
Dourador de ouro fino de 3.ª;
Electricista (oficial) de 1.ª;
Encadernador de 1.ª;
Encadernador-dourador de 1.ª;
Encarregado (ROD);
Encarregado de parque de campismo;

Encarregado de sector (serviços gerais);
Escriturário de 2.ª;
Estofador de 1.ª;
Estucador de 1.ª;
Fiel de armazém de 1.ª;
Fogueiro de 1.ª;
Fotocompositor de 1.ª;
Fotógrafo de 3.ª;
Fundidor-moldador em caixas de 1.ª;
Impressor (litografia) de 3.ª;
Impressor (braille);
Impressor tipográfico de 1.ª;
Marceneiro de 1.ª;
Mecânico de madeiras de 1.ª;
Monitor de CAO de 2.ª;
Montador de 1.ª;
Motorista de pesados de 2.ª;
Operador de computador de 1.ª;
Pasteleiro de 1.ª;
Pedreiro/trolha de 1.ª;
Perfurador de fotocomposição de 1.ª;
Pintor de 1.ª;
Pintor-decorador de 3.ª;
Pintor de lisos (madeira) de 3.ª;
Pintor de móveis de 1.ª;
Polidor de móveis de 1.ª;
Revisor de 2.ª;
Serrador de serra de fita de 1.ª;
Serralheiro civil de 1.ª;
Serralheiro mecânico de 1.ª;
Teclista monotipista de 1.ª;
Tradutor de 2.ª;
Transportador de 1.ª;

Nível XIII

Ajudante de ação direta de 2.ª;
Ajudante de ação educativa de 1.ª;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.ª;
Ajudante de farmácia do 1.º ano;
Amassador;
Auxiliar de ação médica de 1.ª;
Auxiliar de atividades ocupacionais com cinco anos de bom e efetivo serviço;
Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efetivo serviço;
Bate-chapas de 2.ª;
Batedor de ouro em folha de 2.ª;
Bordadeira (tapeçarias) de 2.ª;
Caixeiro de 2.ª;
Canalizador (picheleiro) de 2.ª;
Carpinteiro de 2.ª;
Carpinteiro de limpos de 2.ª;
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª;
Cobrador;
Compositor manual de 2.ª;
Compositor mecânico (linotipista) de 2.ª;
Cozinheiro de 3.ª;
Electricista (oficial) de 2.ª;
Encadernador de 2.ª;
Encadernador-dourador de 2.ª;
Escriturário de 3.ª;
Estofador de 2.ª;
Estucador de 2.ª;
Fiel de armazém de 2.ª;
Fogueiro de 2.ª;
Forneiro;
Fotocompositor de 2.ª;
Fundidor-moldador em caixas de 2.ª;

Impressor tipográfico de 2.ª;
Marceneiro de 2.ª;
Mecânico de madeiras de 2.ª;
Montador de 2.ª;
Motorista de ligeiros de 1.ª;
Operador de computadores de 2.ª;
Operador de máquinas auxiliares principal;
Pasteleiro de 2.ª;
Pedreiro/trolha de 2.ª;
Perfurador de fotocomposição de 2.ª;
Pintor de 2.ª;
Pintor de móveis de 2.ª;
Polidor de móveis de 2.ª;
Serrador de serra de fita de 2.ª;
Serralheiro civil de 2.ª;
Serralheiro mecânico de 2.ª;
Teclista monotipista de 2.ª;
Tratorista;
Transportador de 2.ª;

Nível XIV

Ajudante de ação direta de 3.ª;
Ajudante de ação educativa de 2.ª;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.ª;
Auxiliar de ação médica de 2.ª;
Auxiliar de atividades ocupacionais;
Auxiliar de educação;
Auxiliar em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens;
Bate-chapas de 3.ª;
Bordadeira (tapeçarias) de 3.ª;
Caixa de balcão;
Caixeiro de 3.ª;
Canalizador (picheleiro) de 3.ª;
Capataz (CC);
Carpinteiro de 3.ª;
Carpinteiro de limpos de 3.ª;
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.ª;
Compositor manual de 3.ª;
Compositor mecânico (linotipista) de 3.ª;
Costureiro de encadernação de 1.ª;
Operador de processamento de texto principal;
Eletricista (oficial) de 3.ª;
Empregado de armazém;
Encadernador de 3.ª;
Encadernador-dourador de 3.ª;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;
Estagiário do 2.º ano (ADM);
Estofador de 3.ª;
Estucador de 3.ª;
Fogueiro de 3.ª;
Fundidor-moldador em caixas de 3.ª;
Impressor tipográfico de 3.ª;
Marceneiro de 3.ª;
Montador de 3.ª;
Motorista de ligeiros de 2.ª;
Operador de máquinas agrícolas;
Operador de máquinas auxiliares de 1.ª;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.ª;
Operador manual de 1.ª;
Pasteleiro de 3.ª;
Pedreiro/trolha de 3.ª;
Pintor de 3.ª;
Pintor de móveis de 3.ª;

Polidor de móveis de 3.ª;
Projecionista;
Rececionista principal;
Restaurador de folhas de 1.ª;
Serrador de serra de fita de 3.ª;
Serralheiro civil de 3.ª;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Teclista monotipista de 3.ª;
Telefonista principal;
Transportador de 3.ª;
Tratador ou guardador de gado.

Nível XV

Ajudante de ação educativa de 3.ª;
Ajudante de cozinheiro com mais de 5 anos de bom e efetivo serviço;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.ª;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de ação médica de 3.ª;
Capataz;
Costureira/alfaiate;
Costureiro de encadernação de 2.ª;
Operador de processamento de texto de 1.ª;
Empregado de balcão com mais de cinco anos de bom e efetivo serviço;
Empregado de mesa com mais de cinco anos de bom e efetivo serviço;
Empregado de refeitório com mais de cinco anos de bom e efetivo serviço;
Estagiário do 1.º ano (ADM);
Operador de computador estagiário;
Operador de máquinas auxiliares de 2.ª;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.ª;
Operador manual de 2.ª;
Pré-oficial do 2.º ano (EL);
Rececionista de 1.ª;
Restaurador de folhas de 2.ª;
Sapateiro;
Telefonista de 1.ª;

Nível XVI

Abastecedor;
Ajudante de cozinheiro até cinco anos;
Ajudante de motorista;
Ajudante de padaria;
Auxiliar de ação médica de 3.ª;
Auxiliar de laboratório;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caseiro;
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Contínuo de 1.ª;
Costureiro de encadernação de 3.ª;
Empregado de balcão até cinco anos;
Empregado de mesa até cinco anos;
Empregado de refeitório até cinco anos;
Estagiário de operador de máquinas auxiliares;
Guarda ou guarda-rondista de 1.ª;
Maqueiro;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.ª;
Operador manual de 3.ª;
Operador de processamento de texto de 2.ª;
Porteiro de 1.ª;
Pré-oficial do 1.º ano (EL);
Rececionista de 2.ª;
Restaurador de folhas de 3.ª;
Telefonista de 2.ª;

Trabalhador auxiliar (serviços gerais) com 11 anos de bom e efetivo serviço.

Nível XVII

Ajudante do 2.º ano (EL);
Arrumador;
Contínuo de 2.ª;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Engomador;
Estagiário de rececionista;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-rondista de 2.ª;
Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
Jardineiro;
Lavadeiro;
Porteiro de 2.ª
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) com mais de cinco anos de bom e efetivo serviço.

Nível XVIII

Ajudante do 1.º ano (EL);
Ama;
Estagiário do 3.º e 4.º anos (HOT);
Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF);
Servente (CC);
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) até cinco anos de serviço.

Nível XIX

Estagiário (LAV e ROUP);
Estagiário do 1.º e 2.º anos (HOT);
Praticante do 1.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
Praticante do 1.º e 2.º anos (GRAF).

Nível XX

Aprendiz do 2.º ano (CC, EL, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);
Aprendiz do 2.º e 3.º anos (GRAF);
Auxiliar menor;
Paquete de 17 anos.

Nível XXI

Aprendiz do 1.º ano (CC, EL, GRAF, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);
Paquete de 16 anos.

Notas:

1- Os trabalhadores com a categoria de ajudante de ação direta, que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos níveis respetivos da tabela A do anexo V, acrescida de 8,1 %.

2- Os trabalhadores com as categorias de ajudante de ação educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, ajudante de ocupação e auxiliar de ação médica, que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos níveis respetivos da tabela A do anexo V, acrescida de 5,3 %.

3- Os trabalhadores que, à data daa entrada em vigor do acordo de revisão, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2021, detinham uma das categorias integrantes das carreiras de ajudante de ação direta e de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, mantiveram a respetiva categoria, mas foram enquadrados no nível remuneratório previsto no referido acordo de revisão, mantendo a contagem de tempo de serviço para efeitos da promoção subsequente.

4- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do mesmo acordo de revisão, estavam classificados em prefeitos, foram reclassificados por esse acordo em auxiliares de estabelecimento de acolhimento residencial para crianças e jovens, mantendo o nível remuneratório de nível XIV da tabela A.

5- A instituição assegurará o pagamento do certificado de registo criminal relativamente aos trabalhadores legalmente obrigados a apresentá-lo para o exercício das respetivas funções na instituição.

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(A partir de 1 de janeiro de 2025)

Tabela A

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

1- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado com licenciatura

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	3 180,00
II	De 23 a 25	2 520,00
III	De 20 a 22	2 165,00
IV	De 16 a 19	2 049,00
V	De 13 a 15	1 987,00
VI	De 9 a 12	1 833,00
VII	De 4 a 8	1 584,00
VIII	De 0 a 3	1 150,00

2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado com Bacharelato:

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	2 629,00
II	De 23 a 25	2 430,00
III	De 20 a 22	2 049,00
IV	De 16 a 19	1 981,00
V	De 13 a 15	1 833,00
VI	De 9 a 12	1 584,00
VII	De 4 a 8	1 466,00
VIII	De 0 a 3	1 150,00

4- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico profissionalizados:

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	2 688,00
II	De 23 a 25	2 053,00
III	De 20 a 22	1 933,00
IV	De 16 a 19	1 764,00
V	De 13 a 15	1 589,00
VI	De 9 a 12	1 508,00
VII	De 4 a 8	1 241,00
VIII	De 0 a 3	1 150,00

Notas:

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

2) Foi suspensa a contagem de tempo de serviço dos educadores e professores a que se referem as tabelas B-1, B-2, e B-4 da presente convenção, e as extintas tabelas B-3, B-5 e B-6 de anteriores convenções coletivas de trabalho, para efeitos de progressão na carreira, durante o período de dois anos a contar

da data da entrada em vigor do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2016. Tal suspensão não foi aplicável aos trabalhadores docentes abrangidos pelas tabelas B-1, B-2, B-4 e B-5, durante a permanência no então nível IX - menos de um ano de serviço.

3) Os montantes retributivos constantes da tabela B-4 e da extinta tabela B-5 são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no exercício efetivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto no número 1 quando cessarem funções dessa natureza.

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

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

Tratando-se de uma resposta ou serviço que se não enquadre nos critérios quantitativos referidos, mas cuja complexidade justifique a existência de direção técnica, a mesma será igualmente objeto de uma remuneração complementar, que, salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, é fixada no valor de 125,00 euros.

5- Cessando o exercício de funções de direção ou coordenação técnica, bem como as de direção pedagógica, seja por iniciativa do trabalhador seja por iniciativa da instituição, os trabalhadores referidos nos números anteriores passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

6- As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI do anexo IV são as resultantes da aplicação do disposto no artigo 275.º do Código do Trabalho, correspondendo a 564,00 euros em 2022.

7- O presente CCT substitui a convenção publicada no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2023 e no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2024.

8- (Disposição transitória) Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-3 do anexo V do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2019, com as alterações subsequentes publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2021, os mesmos mantêm a remuneração fixada no acordo de revisão publicado no referido Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 42, de 15 de novembro de 2021, que beneficiará dos acréscimos remuneratórios resultantes da percentagem de atualização que vier a ser estabelecido para os restantes docentes; e, relativamente aos docentes que se encontrem posicionados em níveos remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo das respetivas carreiras, é-lhes garantida a progressão da carreira até atingirem esse nível, de acordo com o previsto no CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2019.

9- (Disposição transitória) - Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificadas na tabela B-6 do anexo V do contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 12 de maio de 2023, é-lhes aplicado o regime transitório definido nas seguintes alíneas:

a) Os docentes que estavam classificados na tabela B-6 mantêm a remuneração atual, acrescida da percentagem de atualização que venha a ser estabelecida para os restantes docentes nos correspondentes níveis;
b) Os docentes classificados na tabela B-6 e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo da carreira, é-lhes garantida a progressão na mesma, até atingirem este nível.

10- Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na extinta tabela B-5 do anexo V do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 47, de 22 de dezembro de 2022, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2023 e no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2024, é-lhes aplicável o regime transitório definido nas seguintes alíneas:

a) Os docentes que estavam classificados na tabela B-5 mantêm a remuneração atual, acrescida da percentagem de atualização que vier a ser estabelecida para os restantes docentes nos correspondentes níveis;
b) Aos docentes classificados na extinta tabela B-5 e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo da carreira é garantida a progressão na mesma carreira, até atingirem esse nível, sem prejuízo do disposto na nota 1 do anexo V supra.

Porto, 26 de junho de 2025.

Mandatários com poderes para o ato:

Pela CNIS - Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.
Maria José Miranda Menezes, na qualidade de mandatária.
Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

– SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
– SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
– SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
– SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
– SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
– SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
– STAE-ZN - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal não Docente da Zona Norte;
– STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
– STAAE Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

Jorge Manuel Carvalho Louro, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços – SITESE

Paula Cristina Castro, mandatária com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

Patrícia Jorge Braga Oliveira Enes Ribeiro, mandatária com poderes para o ato.

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

Manuel da Silva Braga, mandatário com poderes para o ato.

Depositado a 4 de agosto de 2025, a fl. 112 do livro n.º 13, com o n.º 222/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n. º7/2009, de 12 de fevereiro.

(Publicado no BTE Nº 30 de 15/08/2025)

Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal Lda. e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração salarial e outras.

Primeira revisão parcial ao acordo de empresa publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 44, de 29 de novembro de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- O presente AE abrangerá 122 trabalhadores, os quais se integram nas categorias profissionais constante do anexo I.

(...)

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

(...)

Cláusula 21.ª

Tempo de intervalo

1- Para todos os trabalhadores, o período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma (1) hora e não superior a duas (2) horas de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco (5) horas de trabalho consecutivas.

2- (Redação igual.)

3- (Redação igual.)

4- Por acordo escrito entre as partes, e para os trabalhadores de qualquer uma das áreas, pode ser prevista a prestação de um único período de trabalho diário, de forma contínua, com a duração máxima de sete (7) horas, não havendo lugar à compensação do período de tempo em falta, por referência à duração do período normal de trabalho diário. Sempre que possível, durante o período de trabalho diário deve ser prevista uma pausa de quinze minutos, a qual se considera incluída naquele período.

(...)

CAPÍTULO IX

Retribuição

(...)

Cláusula 47.ª

Antiguidade

1- Para além das remunerações fixas, os trabalhadores auferirão por cada ano de antiguidade uma anuidade - cumulativas entre si - até ao limite de 19 anuidades, que farão parte integrante da retribuição, com efeitos à data de entrada em vigor do presente AE, a saber:

– Valor unitário: 9,48 €.

2- (Redação igual.)

(...)

Cláusula 51.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- (Redação igual.)

2- (Redação igual.)

3- O subsídio de férias será pago no mês anterior ao gozo das férias, em cada ano civil, ou, caso o gozo ocorra de forma interpolada, no mês anterior àquele em que se verificar o gozo do período mínimo de 5 dias úteis consecutivos.

Caso esse período mínimo coincida com o mês de janeiro, o subsídio de férias será pago no processamento desse mesmo mês.

4- (Redação igual.)

(...)

CAPÍTULO X

Refeições e deslocações

Cláusula 57.ª

Subsídio de alimentação

1- A CARRISTUR atribuirá um subsídio de refeição no valor de 11,30 euros por cada dia em que haja prestação de trabalho, no período de janeiro a junho de 2025, fixando-se este subsídio em 11,70 euros, a partir de mês de julho de 2025.

2- (Redação igual.)

(...)

CAPÍTULO XVII

Disposições finais e transitórias

(...)

Cláusula 76.ª

Outras disposições gerais

Com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2025, a retribuição base de todas as categorias profissionais e respetivos níveis, são atualizados, com acréscimos de 70,00 €.

ANEXO II

Quadro remuneratório I - Geral

CARREIRA		Níveis de Remuneração							Tempos de Permanência (anos) para Progressão						
		0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
Técnico Superior	Quadro Técnico	1 520,00 €	1 679,00 €	1 857,00 €	2 058,00 €	2 284,00 €	2 590,00 €	2 950,00 €	2 anos / Av.	3 anos / Av.	5 anos / Av.	8 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
Técnico Especialista	Especialista	1 370,00 €	1 446,00 €	1 526,00 €	1 612,00 €	1 704,00 €	1 803,00 €	1 907,00 €	2 anos / Av.	3 anos / Av.	5 anos / Av.	8 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
	Coordenador	1 370,00 €	1 446,00 €	1 526,00 €	1 612,00 €	1 704,00 €	1 803,00 €	1 907,00 €	2 anos / Av.	2 anos / Av.	4 anos / Av.	4 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
Técnico Intermédio	Inspetor e Instrutor	1 300,00 €	1 355,00 €	1 414,00 €	1 478,00 €	1 545,00 €	1 617,00 €	1 693,00 €	2 anos / Av.	2 anos / Av.	4 anos / Av.	4 anos / Av.	_	Escolha	Escolha
Condução	Condutor *	1 136,37 €	1 161,90 €	1 187,42 €	1 212,96 €	1 238,48 €	/	/	1 ano (Av. Posit) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos / Av.	Av.	/	/
	Técnico Condução e Tráfego *	/	/	/	/	/	1 264,00 €	1 295,91 €	/	/	/	/	_	Escolha - Densidade 15% do total	Escolha - Densidade 10%
Comercial	Promotor de Vendas	925,00 €	945,00 €	965,00 €	985,00 €	1 005,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/		/
	Técnico Comercial * *	1 150,00 €	1 250,00 €	1 350,00 €	1 430,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	/	/	/	/
Administrativo	Assistente Administrativo	970,00 €	1 005,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/	/
	Técnico Administrativo	/	1 005,00 €	1 056,00 €	1 110,00 €	1 170,00 €	1 230,00 €	1 300,00 €	/	3 anos / Av.	5 anos / Av.	8 anos / Av.	_	Escolha	Escolha

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego

Escalões de Vencimento		Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14
Condutor	A-0	1 136,37 €	1 136,77 €	1 137,17 €	1 137,57 €	1 137,97 €	1 138,37 €	1 138,77 €	1 139,17 €	1 139,57 €	1 139,97 €	1 140,37 €	1 141,17 €	1 141,97 €	1 142,77 €	1 143,57 €
	A-1	1 161,90 €	1 162,30 €	1 162,70 €	1 163,10 €	1 163,50 €	1 163,90 €	1 164,30 €	1 164,70 €	1 165,10 €	1 165,50 €	1 165,90 €	1 166,70 €	1 167,50 €	1 168,30 €	1 169,10 €
	A-2	1 187,42 €	1 187,82 €	1 188,22 €	1 188,62 €	1 189,02 €	1 189,42 €	1 189,82 €	1 190,22 €	1 190,62 €	1 191,02 €	1 191,42 €	1 192,22 €	1 193,02 €	1 193,82 €	1 194,62 €
	A-3	1 212,96 €	1 213,36 €	1 213,76 €	1 214,16 €	1 214,56 €	1 214,96 €	1 215,36 €	1 215,76 €	1 216,16 €	1 216,56 €	1 216,96 €	1 217,76 €	1 218,56 €	1 219,36 €	1 220,16 €
	A-4	1 238,48 €	1 238,88 €	1 239,28 €	1 239,68 €	1 240,08 €	1 240,48 €	1 240,88 €	1 241,28 €	1 241,68 €	1 242,08 €	1 242,48 €	1 243,28 €	1 244,08 €	1 244,88 €	1 245,68 €
Técnico Condução Tráfego	A-5	1 264,00 €	1 264,40 €	1 264,80 €	1 265,20 €	1 265,60 €	1 266,00 €	1 266,40 €	1 266,80 €	1 267,20 €	1 267,60 €	1 268,00 €	1 268,80 €	1 269,60 €	1 270,40 €	1 271,20 €
	A-6	1 295,91 €	1 296,31 €	1 296,71 €	1 297,11 €	1 297,51 €	1 297,91 €	1 298,31 €	1 298,71 €	1 299,11 €	1 299,51 €	1 299,91 €	1 300,71 €	1 301,51 €	1 302,31 €	1 303,11 €

Lisboa, 20 de junho de 2025.

Pela CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal Lda.:

Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas, na qualidade de gerente.
Maria de Albuquerque Rodrigues da Silva Lopes Duarte, na qualidade de gerente.
Francisco Xavier Montargil Aires de Sousa, na qualidade de gerente.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Gonçalo Nuno Santos Fonseca, na qualidade de mandatário.
Gustavo Miguel Sousa Ventura Baldrico, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
– SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
– OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado a 4 de agosto de 2025, a fl. 113 do livro n.º 13, com o n.º 225/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.
(Publicado no BTE N.º 30 de 15/08/2025)

Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspecção Automóvel (ANCIA)e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Revisão global.

O presente CCT revê o CCT publicado na 1.ª série do Boletim do Trabalho e Emprego, 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, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 27, de 22 de julho de 2021, Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 21, de 8 de junho de 2023 e Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 20, de 29 de maio de 2024.

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 sobrevivência 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 3.ª

Hierarquia de fontes

Entende-se, para todos os efeitos, que este CCT representa, no seu todo, um tratamento mais favorável aos trabalhadores.

CAPÍTULO II

Classificação profissional, admissão e acessos

SECÇÃO I

Categorias profissionais

Cláusula 4.ª

Categorias profissionais

1- As categorias profissionais abrangidas são as que constam do anexo I a este CCT.

2- Podem ser exercidas em comissão de serviço as categorias de diretor da qualidade, diretor técnico e gestor responsável.

SECÇÃO II

Trabalho de menores

Cláusula 5.ª

Capacidade de exercício e admissão de menores

1- A capacidade para celebrar contratos de trabalho regula-se nos termos gerais de direito, de acordo com o disposto no Código do Trabalho e legislação complementar e conforme o disposto neste CCT.

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

3- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de dezasseis anos.

4- O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória pode prestar trabalhos leves que, pela natureza das tarefas ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de prejudicar a sua segurança e saúde, a sua assiduidade escolar, a sua participação em programas de orientação ou de formação e a sua

capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou o seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural em atividades e condições a determinar em legislação especial ao Código do Trabalho.

5- São trabalhos leves os como tal definidos por lei.

6- O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menor efetuada nos termos do número 4.

Cláusula 6.ª

Admissão ao trabalho sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional

1- O empregador deve assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço nos termos dos números seguintes, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

2- O menor com idade inferior a dezasseis anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória, mas não possua uma qualificação profissional, bem como o menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional, só pode ser admitido a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequente modalidade de educação ou formação que confira a escolaridade obrigatória e uma qualificação profissional, se não concluiu aquela, ou uma qualificação profissional, se concluiu a escolaridade;
b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o empregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;
c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à formação correspondente a quarenta por cento do período normal de trabalho praticado a tempo completo, na respetiva categoria;
d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

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

4- O empregador deve comunicar à Inspeção-Geral do Trabalho, nos oito dias subsequentes, a admissão de menores efetuada nos termos dos números anteriores.

5- O menor admitido a prestar trabalho que não tenha concluído a escolaridade obrigatória ou não tenha qualificação profissional nos termos do número 1, deve frequentar, em alternativa:

a) Uma modalidade de educação que confira uma das habilitações em falta;
b) Uma modalidade de formação que confira uma das habilitações em falta;
c) Modalidades de educação e de formação que em conjunto confiram as habilitações em falta.

6- A modalidade de formação que o menor frequentar rege-se pelo disposto na lei

CAPÍTULO III

Direitos e deveres dos trabalhadores e dos empregadores

SECÇÃO I

Em geral

Cláusula 7.ª

Princípios gerais

1- O empregador e o trabalhador devem proceder de boa-fé no cumprimento das respetivas obrigações, previstas nos contratos individuais de trabalho, neste CCT e na lei, devendo colaborar na obtenção de maior produtividade, bem como na promoção humana, social e profissional do trabalhador.

2- O incumprimento das obrigações previstas no número anterior implica:

a) A aplicação ao empregador das sanções previstas na lei;
b) A aplicação ao trabalhador das sanções disciplinares previstas no capítulo XIII deste CCT.

Cláusula 8.ª

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
h) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias.
k) Respeitar os direitos de personalidade dos trabalhadores, nomeadamente a liberdade de expressão, de divulgação do pensamento e de opinião.

Cláusula 9.ª

Deveres do trabalhador

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

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
f) Guardar lealdade ao empregador;
g) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com o empregador, nem divulgar informações protegidas por propriedade industrial ou respeitantes à sua organização, métodos de produção ou negócios, bem como, no que respeita à específica atividade de inspeção técnica de veículos a motor e seus reboques, não prestar serviços a qualquer outra entidade, ainda que efetuados fora das horas de serviço, salvo autorização ou determinação do empregador;
h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;
i) Usar os fatos de trabalho que forem distribuídos pela empresa durante o tempo de serviço, desde que os mesmos se encontrem em boas condições de apresentação;
j) Cumprir o horário de trabalho estabelecido para a sua atividade profissional;
k) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
m) Cumprir os regulamentos internos da empresa, que não contrariem a lei;
n) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;
o) Abster-se de condutas que afetem ou ponham em risco a sua capacidade profissional e a execução do contrato de trabalho, designadamente por via da ingestão de bebidas alcoólicas e do consumo de estupefacientes.

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

3- Ao trabalhador, no exercício da sua atividade, é expressamente vedado receber dinheiro, géneros ou qualquer outro tipo de compensação que não lhe seja atribuída pelo empregador como contrapartida do seu trabalho ou em complemento da sua retribuição.

Cláusula 10.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 na lei e neste CCT;
e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT;
f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e neste CCT, ou quando haja acordo;
g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos na lei ou neste CCT;
h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;
i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

SECÇÃO II

Direitos de personalidade

Cláusula 11.ª

Liberdade de expressão e de opinião

O direito à liberdade de expressão e de divulgação do pensamento, garantido aos trabalhadores nos termos da lei, deve ser exercido com respeito pelos direitos de personalidade do empregador, dos seus representantes e superiores hierárquicos e dos restantes trabalhadores, tendo como limite as matérias pertinentes ao normal funcionamento da empresa.

Cláusula 12.ª

Proteção de dados pessoais

1- O empregador não pode exigir ao candidato ao emprego ou ao trabalhador que preste informações relativas à sua vida privada, salvo quando estas sejam estritamente necessárias e relevantes para avaliar da respetiva aptidão no que respeita a execução do contrato de trabalho e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

2- O empregador não pode exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador que preste informações relativa à sua saúde ou estado de gravidez, salvo quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade profissional o justifiquem e seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

3- As informações previstas no número anterior são prestadas a médico, que só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a atividade, salvo autorização escrita deste.

4- O candidato a emprego ou o trabalhador que haja fornecido informações de índole pessoal goza do direito ao controlo dos respetivos dados pessoais, podendo tomar conhecimento do seu teor e dos fins a que se destinam, bem como exigir a sua retificação e atualização.

5- Os ficheiros e acessos informáticos utilizados pelo empregador para tratamento de dados pessoais do candidato a emprego ou trabalhador ficam sujeitos à legislação em vigor à proteção de dados pessoais.

Cláusula 13.ª

Testes e exames médicos

1- Para além das situações previstas em legislação relativa segurança, higiene e saúde no trabalho, o empregador não pode, para efeitos de admissão ou permanência no emprego, exigir ao candidato a emprego ou ao trabalhador a realização ou apresentação de testes ou exames médicos, de qualquer natureza, para comprovação das condições físicas ou psíquicas, salvo quando este tenha por finalidade a proteção e segurança do trabalhador ou terceiros, ou quando particulares exigências

inerentes a atividade o justifiquem, devendo em qualquer caso ser fornecida por escrito ao candidato a emprego ou trabalhador a respetiva fundamentação.

2- O empregador não pode, em circunstância alguma, exigir à candidata a emprego ou a trabalhadora a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

3- O médico responsável pelos testes e exames médicos só pode comunicar ao empregador se o trabalhador está ou não apto para desempenhar a atividade, salvo autorização escrita deste.

Cláusula 14.ª

Meios de vigilância à distância e acesso a informação

1- O empregador não pode utilizar meios de vigilância à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a finalidade de controlar o desempenho profissional do trabalhador.

2- A utilização do equipamento identificado no número anterior é licita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

3- Nos casos previstos no número anterior o empregador deve informar o trabalhador sobre a existência e finalidade dos meios de vigilância utilizados.

SECÇÃO III

Pacto de permanência, exclusividade e pacto de não concorrência

Cláusula 15.ª

Não concorrência

1- O trabalhador não pode exercer atividade concorrente da do empregador. Entende-se por atividade concorrente toda a que possa causar prejuízo à atividade desenvolvida pelo empregador na sua empresa.

2- O empregador e o trabalhador podem, por estipulação escrita no contrato individual de trabalho ou no acordo de cessação do contrato, convencionar que o trabalhador, nos dois anos subsequentes à cessação do contrato de trabalho, não exerça atividade concorrente com a que é desenvolvida pelo empregador na sua empresa.

3- Caso se trate de trabalhador afeto ao exercício de atividades cuja natureza suponha especial relação de confiança, ou com acesso a informação particularmente sensível no plano da concorrência, a limitação do exercício de atividade concorrente, prevista no número anterior, estende-se por três anos.

4- A compensação a atribuir ao trabalhador, nos termos da lei, durante o período de limitação da sua atividade, é livremente acordada pelo empregador e pelo trabalhador, por estipulação escrita no contrato individual de trabalho ou no acordo de cessação do contrato.

5- Da compensação prevista no número anterior, são deduzidas todas as quantias que o empregador haja despendido com a formação profissional do trabalhador, bem como quaisquer importâncias recebidas pelo trabalhador no exercício de qualquer atividade profissional iniciada após a cessação do contrato.

Cláusula 16.ª

Exclusividade e pacto de permanência

1- O empregador e o trabalhador podem, por acordo escrito, convencionar que o trabalhador se obriga a não assumir outras obrigações contratuais laborais ou de prestação de serviços, durante um determinado período de tempo.

2- O incumprimento da obrigação assumida nos termos do número anterior constitui infração disciplinar grave e obriga o trabalhador a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador.

3- O trabalhador, que assuma a obrigação prevista no número um e que resolva o contrato antes de decorrido o período de tempo acordado, fica obrigado a reembolsar o empregador pelas despesas que este demonstre ter realizado na formação profissional do trabalhador, salvo se este rescindir o contrato com justa causa.

4- Se o empregador violar alguma das suas obrigações indemnizará, igualmente, o trabalhador de todos os prejuízos causados.

SECÇÃO IV

Formação profissional

Cláusula 17.ª

Licenciamento profissional dos técnicos de inspeção automóvel

A formação profissional requerida para os técnicos de inspeção automóvel obedece ao estabelecido na legislação especificamente aplicável ao sector.

Cláusula 18.ª

Direitos e deveres - Em geral

1- O empregador deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 19.ª

Qualificação inicial dos jovens

1- A qualificação inicial dos jovens admitidos a prestar trabalho e que dela careçam é assegurada através da frequência de uma modalidade de educação ou formação exigida a menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória, mas não possua uma qualificação profissional, bem como a menor que tenha completado a idade mínima de admissão sem ter concluído a escolaridade obrigatória ou que não possua qualificação profissional.

2- A frequência, por parte do menor sem escolaridade obrigatória ou sem qualificação profissional, de uma modalidade de educação ou formação é regulada na lei e nos artigos seguintes.

Cláusula 20.ª

Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação, após seis meses de duração do contrato, devendo o número de horas ser proporcional àquela duração.

3- O direito individual à formação do trabalhador concretiza-se, na parte a que o empregador está adstrito, através da formação contínua.

Cláusula 21.ª

Formação contínua

1- O empregador deve assegurar o cumprimento de um número mínimo de horas anuais de formação certificada que pode ser realizado através de uma ou mais ações de formação.

2- A formação certificada a que se refere o número anterior pode ser realizada diretamente pelo empregador ou através de entidade formadora acreditada.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta deste, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a atividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada empresa.

6- Ao trabalhador deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação certificada.

7- As horas de formação certificada a que se refere o número 6, que não foram organizadas sobre responsabilidade do empregador por motivo que lhe seja imputável são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de três anos, no máximo.

8- O disposto no presente artigo não prejudica o cumprimento das obrigações específicas em matéria de formação profissional a proporcionar ao trabalhador contratado a termo.

Cláusula 22.ª

Crédito de horas para formação contínua

1- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas correspondente ao número mínimo de horas de formação contínua anuais, se esta não for assegurada pelo empregador ao longo de três anos por motivo que lhe seja imputável, para a frequência de ações de formação por sua iniciativa, mediante comunicação ao empregador com a antecedência mínima de sessenta dias.

2- Sempre que haja interesse para a empresa e para o trabalhador pode ocorrer a antecipação, até três anos, do número de horas anuais de formação.

3- Nas situações de acumulação de créditos, a imputação da formação realizada inicia-se pelas horas dos anos mais distantes, sendo o excesso imputado às horas correspondentes ao ano em curso.

4- O conteúdo da formação referida no número 1 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar a qualificações básicas em tecnologias de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou numa língua estrangeira.

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

6- Incumbe à entidade patronal definir o horário destinado à formação, a qual deve, em princípio, ser feita dentro do horário de trabalho, mas podendo, não obstante, ser ainda realizada no prolongamento desse horário ou em dia de descanso semanal complementar, mediante acordo escrito do trabalhador.

Cláusula 23.ª

Formação nos contratos a termo

1- O empregador deve proporcionar formação profissional ao trabalhador contratado a termo sempre que a duração do contrato, inicial ou com renovações, exceda seis meses.

2- A formação tem de corresponder aos seguintes limites:

a) Se o contrato durar menos de um ano, a formação corresponde a um número de horas igual a 1 % do período normal de trabalho;
b) Se o contrato durar entre um e três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 2 % do período normal de trabalho;
c) Se o contrato durar mais de três anos, a formação corresponde a um número de horas igual a 3 % do período normal de trabalho.

3- A área em que é ministrada a formação profissional pode ser fixada por acordo e, na falta de acordo, é determinada pelo empregador.

4- Sendo fixada pelo empregador, a área de formação profissional tem de coincidir ou ser afim com a atividade desenvolvida pelo trabalhador nos termos do contrato.

5- O incumprimento do disposto nos números 1 e 2 confere ao trabalhador um crédito correspondente ao valor da formação que devia ter sido realizada.

CAPÍTULO IV

Período experimental

Cláusula 24.ª

Denúncia

1- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de sessenta dias, para denunciar o contrato quer o empregador quer o trabalhador têm de dar um aviso prévio de sete dias.

Cláusula 25.ª

Contagem do período experimental

1- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, compreendendo tão-só as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste que durem não mais do que metade do período experimental.

2- Não são computados os períodos de ausência por faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

3- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores diretamente dependentes da entidade empregadora;
b) 180 dias para os demais trabalhadores que exerçam poderes de autoridade e direção, para os que exerçam cargos cujo exercício requeira especial qualificação, para os que desempenhem funções que pressuponham confiança pessoal nos termos da cláusula 35.ª deste CCT, bem como para os que exerçam funções com autonomia técnica;
c) 90 dias para os restantes trabalhadores.

Cláusula 26.ª

Contratos a termo

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

a) Trinta dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;
b) Quinze dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

CAPÍTULO V

Contratos a termo

Cláusula 27.ª

Admissibilidade

É admitida a celebração de contratos a termo, certo ou incerto, desde que para a satisfação de necessidades temporárias de trabalho da empresa e pelo período necessário à satisfação dessas necessidades.

Cláusula 28.ª

Contratos sucessivos

A cessação, por motivo imputável ao empregador, de contrato de trabalho a termo impede nova admissão a termo para o mesmo posto de trabalho ocupado pelo trabalhador cujo contrato caduca, antes de decorrido um período de tempo equivalente a um terço da duração do contrato caducado, incluindo as renovações, exceto se se verificar uma das situações previstas na lei que admita a celebração de contratos a termo sucessivos.

Cláusula 29.ª

Duração e caducidade

1- O contrato a termo certo é sempre sujeito a renovação, nos termos e dentro dos limites fixados na lei.

2- O contrato caduca no termo do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique 15 dias antes do prazo expirar, por escrito, a vontade de o fazer cessar.

3- A caducidade do contrato a termo, certo ou incerto, que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respetivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

4- Para efeitos da compensação prevista no número anterior, a duração do contrato que corresponda a fração de mês é calculada proporcionalmente.

CAPÍTULO VI

Objeto do contrato de trabalho

Cláusula 30.ª

Objeto do contrato de trabalho e acumulação de funções

1- A atividade para que o trabalhador é contratado é definida no contrato individual de trabalho e pode ser estipulada por remissão quer para o conteúdo funcional das categorias profissionais enunciadas no anexo I a este CCT, quer para o que conste das enunciadas em regulamento interno da empresa ou no contrato individual de trabalho.

2- A atividade contratada, definida nos termos do número anterior, 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, designadamente as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional, tal qual vão definidos no anexo I a este CCT.

3- O desempenho de funções afins ou funcionalmente ligadas, nos termos dos números anteriores, não confere direito a reclassificação profissional.

4- O trabalhador que acumule funções, correspondentes a mais do que uma das categorias profissionais previstas neste CCT, será retribuído apenas por aquela que confira a retribuição mais elevada.

Cláusula 31.ª

Mudança de categoria e mobilidade funcional

1- O trabalhador pode ser colocado em categoria diferente daquela para que foi contratado ou a que foi promovido sempre que tal mudança seja imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, desde que tal seja aceite pelo visado e autorizado pela Inspeção-Geral do Trabalho.

2- Quando a mudança de categoria seja temporária, o trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente às funções que exerça nos termos do número anterior.

3- Sempre que se verifique a existência de um interesse sério da empresa, o empregador pode determinar que o trabalhador desempenhe transitoriamente funções não compreendidas no objeto do contrato individual de trabalho, para as quais detenha qualificação profissional e que não impliquem a sua desvalorização profissional ou diminuição da retribuição.

Cláusula 32.ª

Cedência ocasional

1- Os trabalhadores do quadro de pessoal próprio de um empregador podem ser cedidos para prestar serviço a mais do que uma entidade do mesmo empregador, sempre que tal se justifique pelas exigências de serviço.

2- Em geral, pode ocorrer cedência temporária e ocasional do trabalhador do quadro de pessoal próprio do empregador a outra entidade, a cujo poder de autoridade e direção o trabalhador fica sujeito, sem prejuízo da manutenção do vínculo contratual inicial.

Cláusula 33.ª

Acordo

1- A cedência ocasional de um trabalhador deve ser titulada por documento assinado pelo cedente e pelo cessionário, identificando o trabalhador cedido temporariamente, a atividade a executar, a data de início da cedência e a duração desta.

2- O documento só torna a cedência legítima se contiver declaração de concordância do trabalhador.

3- Cessando o acordo de cedência e em caso de extinção ou de cessação da atividade da empresa cessionária, o trabalhador cedido regressa a empresa cedente, mantendo os direitos que detinha à data do início da cedência, contando-se na antiguidade o período de cedência.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho e mobilidade geográfica

Cláusula 34.ª

Local de trabalho e deslocações em serviço

Considera-se local de trabalho para efeitos deste CCT o centro de inspeção para o qual o trabalhador foi contratado, sem prejuízo de o trabalhador ser obrigado à prestação do trabalho em centros de inspeção pertencentes ao mesmo grupo empresarial, nos termos seguintes:

a) Sempre que a distância relativa ao local de trabalho para que foi contratado seja superior a 60 km, o trabalhador tem direito ao pagamento de todas as despesas originadas pela deslocação;
b) O trabalhador está obrigado a realizar as deslocações em serviço indispensáveis à sua formação profissional.

CAPÍTULO VIII

Comissão de serviço

Cláusula 35.ª

Regime da comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, os cargos de direção dependentes da administração ou equivalente, os cargos de assessoria e consultoria técnica e de secretariado diretamente dependentes dos antes designados, bem como todos os cargos, assentes em especial relação de confiança, em que o trabalhador se encontre na dependência direta dos acima designados.

2- Podem ser exercidas em comissão de serviço as funções de diretor da qualidade, diretor técnico e gestor responsável.

3- O valor da indemnização a pagar em caso de cessação do contrato de trabalho em consequência da cessação da comissão de serviço é o fixado na lei.

CAPÍTULO IX

Duração e organização do tempo de trabalho

SECÇÃO I

Período normal de trabalho e tempo de trabalho - Definições, duração e registo

Cláusula 36.ª

Registo e mapas de horário de trabalho

1- O empregador deve manter registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

2- O registo a que refere o número anterior deve ser organizado e autenticado pelo empregador e constitui, para todos os efeitos, meio idóneo para a determinação do cumprimento de períodos e horários de trabalho.

3- Em todos os locais de trabalho, deve ser afixado mapa de horário de trabalho, elaborado nos termos e contendo as menções previstas na lei.

Cláusula 37.ª

Tempo de trabalho

1- Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está efetivamente a desempenhar a atividade contratada ou em que, disponível para trabalhar, permanece vinculado à realização da prestação laboral sob a autoridade e direção do empregador.

2- Incluem-se no tempo de trabalho as interrupções e os respetivos intervalos que:

a) Como tal estejam expressamente previstas no contrato individual de trabalho;
b) Sejam praticados continuadamente na empresa, por força de regulamento interno ou que resultem de prática reiterada ininterrupta por período não inferior a dois anos;
c) As interrupções de trabalho previstas e impostas por lei.

3- Não são consideradas tempo de trabalho quaisquer outras interrupções no tempo de trabalho, para além das previstas nos números anteriores.

Cláusula 38.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT é de oito horas por dia e de quarenta horas por semana, sem prejuízo do adiante estipulado em caso de organização dos períodos normais de trabalho com adaptabilidade ou do estabelecido quanto a certas categorias de trabalhadores nos termos da lei e do presente CCT.

2- Para além do período normal de trabalho diário previsto no número anterior, o trabalhador poderá ser chamado a prestar a sua atividade até ao máximo de trinta minutos, quando pontualmente tal se justifique para a realização de transações, operações e serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho.

SECÇÃO II

Adaptabilidade na organização do tempo de trabalho

Cláusula 39.ª

Adaptabilidade, período de referência e duração média do trabalho

1- O período normal de trabalho pode ser definido em termos de média, num período de referência, até ao máximo de seis meses.

2- O período normal de trabalho definido nos termos do número 1 pode ser aumentado até duas horas diárias e até cinquenta horas semanais.

3- O período normal de trabalho organizado nos termos dos números anteriores não pode exceder cinquenta horas em média num período de dois meses.

4- Durante o período de referência previsto no número 1, a duração média do trabalho semanal, incluindo o trabalho suplementar, não pode exceder quarenta e oito horas.

5- Nas semanas em que, por efeito da organização em termos de média, a duração do trabalho seja inferior a quarenta horas, a redução diária do período normal de trabalho não pode ser superior a duas horas, mas por acordo expresso do trabalhador, as partes podem também acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias.

Cláusula 40.ª

Horário de trabalho

A jornada de trabalho diária deve ser interrompida por um intervalo de descanso, de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 41.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 direção, de chefia, de coordenação, de fiscalização, de confiança ou de apoio aos titulares desses cargos ou de cargos de administração;
b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
c) Exercício regular da atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato de hierarquia;

2- Na falta de acordo sobre regime diferente, presume-se que as isenções acordadas nos termos do número anterior significam a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

SECÇÃO III

Descanso semanal

Cláusula 42.ª

Descanso semanal obrigatório e complementar

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, salvo nos casos previstos na lei ou na presente convenção e o dia de descanso complementar é ao sábado.

2- O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em diferentes dias da semana e em dia não imediatamente antecedente ou subsequente ao dia de descanso semanal obrigatório, com prévio conhecimento do trabalhador, em conformidade com o mapa/horário previamente afixado.

3- O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em dia completo ou repartido em várias frações.

SECÇÃO IV

Trabalho a tempo parcial

Cláusula 43.ª

Regime do trabalho a tempo parcial

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

SECÇÃO V

Trabalho noturno

Cláusula 44.ª

Regime do trabalho noturno

1- Sem prejuízo de situações particulares, previstas neste CCT, relativas a certas categorias de trabalhadores, considera-se período de trabalho noturno o prestado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- Entende-se por trabalhador noturno aquele que execute, durante o período noturno, pelo menos três horas de trabalho por dia.

3- Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, o trabalhador noturno pode beneficiar de uma redução do período normal de trabalho equivalente ao período de trabalho noturno prestado.

4- Em alternativa ao acréscimo retributivo previsto na lei, os trabalhadores noturnos podem beneficiar de aumentos fixos da retribuição base, quando se trate de pessoal incluído em turnos rotativos, e desde que esses aumentos fixos não importem tratamento menos favorável para os trabalhadores.

SECÇÃO VI

Trabalho suplementar

Cláusula 45.ª

Regime do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar, prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não justifique a admissão de trabalhador, fica sujeito ao limite de duzentas horas por ano.

2- O trabalho suplementar prestado por trabalhador em regime de tempo parcial, para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, não pode exceder cento e cinquenta horas por ano.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos acréscimos previstos na lei.

4- 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 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho.

Cláusula 46.ª

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar, salvo o realizado em dia de descanso semanal obrigatório, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

2- O trabalho prestado no dia de descanso semanal obrigatório dá direito a um dia de descanso compensatório a gozar num dos três dias úteis seguintes.

3- Os descansos compensatórios vencem-se, salvo no caso do número anterior, quando perfizerem o número de horas igual ao período normal de trabalho diário e devem ser gozados, em princípio, nos 90 dias seguintes.

CAPÍTULO X

Retribuição - Em geral

Cláusula 47.ª

Tabelas salariais

As tabelas salariais são as que constam dos anexos II e III deste CCT.

Cláusula 48.ª

Determinação da retribuição

1- A base de cálculo das prestações complementares e acessórias da retribuição é constituída apenas pela retribuição base, salvo disposição legal expressa em contrário.

2- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas legais que o regem, deste CCT ou dos usos, o trabalhador tem direito como estrita contrapartida do seu trabalho.

3- Para determinar o valor da retribuição variável toma-se como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

4- Para todos os efeitos, o valor de retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

(Rm x 12) / (52 x n)

em que Rm é o valor da retribuição mensal, no período normal de trabalho semanal.

Cláusula 49.ª

Forma do cumprimento da retribuição

A parte da retribuição satisfeita em prestações não pecuniárias pode ser em valor superior ao da parte paga em dinheiro, conforme o que for individualmente estipulado, desde que tais prestações não pecuniárias se destinem à satisfação das necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família.

Cláusula 50.ª

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago até 15 de dezembro de cada ano.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;
b) No ano da cessação do contrato de trabalho;
c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante ao empregador.

3- Aos trabalhadores com o contrato de trabalho suspenso por doença profissional ou acidente de trabalho é assegurado o direito ao subsídio nos termos do número 1 desta cláusula.

Cláusula 51.ª

Retribuição do período de férias

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

2- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias, em caso de gozo interpolado, deve ser pago antes do início do maior período de férias.

3- O aumento da duração de férias previsto no número 3 da cláusula 56.ª não tem consequências no montante do subsídio de férias.

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 7,75 €.

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 comparticipem em montante não inferior ao referido no número 1 da presente cláusula.

CAPÍTULO XI

Férias, licença sem retribuição, feriados e faltas

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 53.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios e facultativos os que como tal estejam previstos na lei.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

SECÇÃO II

Férias e licença sem retribuição

Cláusula 54.ª

Aquisição do direito a férias

1- 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.

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

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

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a trinta dias úteis.

Cláusula 55.ª

Exercício de outra atividade durante as férias

Salvo autorização do empregador, o trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

Cláusula 56.ª

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração de vinte e dois dias úteis.

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

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

a) Três dias de férias desde que o trabalhador não tenha qualquer falta;
b) Dois dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios-dias de faltas justificadas;
c) Um dia de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios-dias de faltas justificadas.

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

5- Para efeitos da aplicação do disposto no número 3, constitui registo idóneo o que for organizado pelo empregador nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 36.ª

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

7- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 57.ª

Encerramento da empresa ou estabelecimento

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento por período não superior a 15 dias consecutivos, entre maio e outubro, sem prejuízo do direito de cada trabalhador aos dias que eventualmente não fiquem abrangidos pelo encerramento.

2- O encerramento pode ser dividido em dois períodos, devendo ser nesse caso o primeiro deles entre 1 de maio e 31 de outubro e o segundo no período de Natal, desde que não superior a cinco dias úteis consecutivos.

3- Fora do período de entre 1 de maio e 31 de outubro poderá o empregador encerrar, total ou parcialmente, a empresa ou o estabelecimento desde que com a adesão da maioria dos trabalhadores abrangidos e, sem prejuízo ou perda de qualquer direito dos trabalhadores.

Cláusula 58.ª

Marcação do período de férias

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

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, nos termos legais.

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

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

Cláusula 59.ª

Contratos de duração não superior a 12 meses

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

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

3- Os trabalhadores cujo contrato não exceda 12 meses não poderão gozar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo.

Cláusula 60.ª

Doença no período de férias

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

2- A prova da doença prevista no número 1 é feita, por declaração passada por entidade competente para o efeito.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 61.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante quinze dias seguidos, em período imediatamente anterior, coincidente ou imediatamente sequente ao casamento;
b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 3;
c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei e deste CCT;
d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nas condições e com os limites fixados na lei;
f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei e deste CCT;
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
i) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;
j) Outras que, por lei, forem como tal qualificadas.

3- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no primeiro grau na linha reta (cônjuge, pai, mãe, filho, filha, sogro, sogra, genro, nora, padrasto, madrasta, enteado, enteada);
b) Cinco dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou em economia comum com o trabalhador;
c) Dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (bisavô, bisavó, avô, avó, neto, neta, bisneto, bisneta, irmão, irmã, cunhado, cunhada).

4- As faltas a que refere o número anterior são justificadas quando ocorram em período imediatamente sequente aos factos que as justificam.

Cláusula 62.ª

Comunicação da falta justificada

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador logo que possível, pelo próprio ou a rogo deste por terceiro.

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

4- Salvo nos casos de manifesta urgência ou tratando-se de situação imprevisível, o trabalhador tem de comunicar a ausência e os pedidos de dispensa logo após ter tido conhecimento do motivo que a justifica, devendo preencher e entregar, em duplicado, o documento de comunicação da falta.

5- O documento de comunicação de falta a que se refere o número anterior, obrigatório para todo o tipo de faltas, é fornecido pelo empregador, a pedido do trabalhador, e elaborado em duplicado, ficando um exemplar para o empregador, devendo o duplicado, depois de visado no prazo de 48 horas, ser entregue ao trabalhador.

Cláusula 63.ª

Prova da falta justificada

1- O empregador pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

2- O empregador pode exigir ao trabalhador prova das faltas invocadas para a justificação no duplicado do documento de comunicação de falta, ou nos 15 dias seguintes à comunicação.

3- A prova da situação de doença prevista é feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do Centro de Saúde ou por atestado médico.

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

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

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

7- Em caso de incumprimento das obrigações previstas no cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como de oposição, sem motivo atendível, à fiscalização referida nos números 3, 4 e 5, as faltas são consideradas injustificadas.

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

Cláusula 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.

CAPÍTULO XII

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 64.ª

Redução ou suspensão

1- O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho, desde que, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, tais medidas se mostrem indispensáveis para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

2- A redução a que se refere o número anterior pode assumir as seguintes formas:

a) Interrupção da atividade por um ou mais períodos normais de trabalho, diários ou semanais, podendo abranger, rotativamente, diferentes grupos de trabalhadores;
b) Diminuição do número de horas correspondente ao período normal de trabalho, diário ou semanal.

3- Constitui nomeadamente motivo para a suspensão do contrato de trabalho a suspensão cautelar do centro de inspeção, a suspensão da atividade da entidade autorizada ou do centro de inspeção.

Cláusula 65.ª

Duração

1- A redução ou suspensão determinada por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, deve ter uma duração previamente definida, até seis meses.

2- Em caso de catástrofe ou outra ocorrência que tenha afetado gravemente a atividade normal da empresa, o prazo referido no número anterior pode ter a duração de um ano.

3- Os prazos referidos nos números anteriores podem ser prorrogados até seis meses, desde que, comunicada a intenção de prorrogação por escrito e de forma fundamentada à estrutura representativa dos trabalhadores, esta não se oponha, igualmente por escrito, dentro dos dias seguintes, ou, quando o trabalhador abrangido pela prorrogação manifeste, por escrito, o seu acordo.

4- Terminado o período de redução ou suspensão são restabelecidos todos os direitos e deveres das partes decorrentes do contrato de trabalho.

Cláusula 66.ª

Direitos do trabalhador

1- Durante o período de redução ou suspensão, constituem direitos do trabalhador:

a) Auferir retribuição mensal não inferior à retribuição mínima mensal legalmente garantida, nos termos do disposto no número 2;
b) Manter todas as regalias sociais e as prestações de Segurança Social, calculadas na base da sua retribuição normal;
c) Exercer atividade remunerada fora da empresa.

Cláusula 67.ª

Compensação retributiva

1- Durante a redução ou suspensão, o trabalhador tem direito a receber uma compensação retributiva, quando e na medida em que tal se torne necessário para lhe assegurar uma retribuição mensal ilíquida ou à retribuição mínima prevista na alínea a) do número 1 do artigo anterior.

2- A compensação retributiva, por si ou conjuntamente com a retribuição de trabalho prestado na empresa ou fora dela, não pode implicar uma retribuição mensal superior ao triplo da retribuição mínima mensal garantida, nem à prevista na lei.

Cláusula 68.ª

Comparticipação na compensação retributiva

1- A compensação retributiva devida a cada trabalhador é suportada em 30 % do seu montante pelo empregador e em 70 % pela Segurança Social.

2- Quando, durante o período de redução ou suspensão, os trabalhadores frequentam cursos de formação profissional adequados à finalidade de viabilização da empresa, da manutenção dos postos de trabalho ou de desenvolvimento da qualificação profissional dos trabalhadores que aumente a sua empregabilidade, em conformidade com um plano de formação retributiva, a compensação retributiva é suportada por estes serviços e, até 15 %, pelo empregador, enquanto decorrer a formação profissional.

3- O disposto no número anterior não prejudica regimes mais favoráveis relativos aos apoios à formação profissional.

4- O pagamento pontual da parte da compensação retributiva devida pelo empregador depende da entrega, pelo organismo competente da Segurança Social ou pelo serviço público competente na área da formação profissional, consoante os casos, da parte que lhes compete.

Cláusula 69.ª

Deveres do trabalhador

1- Durante o período de redução ou suspensão, constituem deveres do trabalhador:

a) Pagar, mediante desconto, contribuições para a Segurança Social com base na retribuição efetivamente auferida, seja a título de contrapartida do trabalho prestado, seja a título de compensação retributiva;
b) Comunicar ao empregador, no prazo máximo de cinco dias, que exerce uma atividade remunerada fora da empresa, para efeitos de eventual redução na compensação retributiva;
c) Frequentar cursos adequados de formação profissional, desde que tal faculdade lhe seja oferecida pelo empregador ou pelo serviço competente na área da formação profissional.

2- O incumprimento injustificado do disposto na alínea b) do número anterior determina para o trabalhador a perda do direito à compensação retributiva e a obrigação de repor o que lhe tiver sido pago a este título, constituindo ainda infração disciplinar grave.

3- A recusa de frequência dos cursos referidos na alínea c) do número 1 determina a perda do direito à compensação retributiva.

Cláusula 70.ª

Declaração da empresa em situação económica difícil

O regime da redução ou suspensão previsto neste capítulo aplica-se aos casos em que essas medidas sejam determinadas, na sequência de declaração da empresa em situação económica difícil ou, com as necessárias adaptações, em processo de recuperação de empresa.

Cláusula 71.ª

Caso fortuito ou motivo de força maior ou facto imputável ao empregador

1- Quando o encerramento temporário do estabelecimento ou a diminuição temporária da atividade forem devidos a caso fortuito ou motivo de força maior, o empregador passa a pagar 75 % da retribuição aos trabalhadores.

2- No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de atividade por facto estritamente imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste, os trabalhadores afetados mantêm o direito à retribuição.

3- Do valor da prestação a satisfazer pelo empregador, ao abrigo dos números anteriores, deve deduzir-se o que o trabalhador porventura receba por qualquer outra atividade remunerada que passe a exercer durante o período em que o impedimento subsista e que não pudesse desempenhar caso o encerramento não se tivesse verificado.

CAPÍTULO XIII

Ação disciplinar

Cláusula 72.ª

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pelo empregador como pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos por aquele estabelecidos.

2- Salvo quando o poder disciplinar seja exercido com intenção de despedimento, a aplicação de sanção disciplinar depende apenas de audiência prévia do trabalhador, sem prejuízo do direito de ação e de recurso previstos na lei.

3- O empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador:

a) Repreensão;
b) Repreensão registada;
c) Sanção pecuniária;
d) Perda de dias de férias;
e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

4- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, retribuição correspondente a trinta dias.

5- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de vinte dias úteis de férias.

Cláusula 73.ª

Nota de culpa

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de integrar o conceito de justa causa, o empregador comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

2- Na mesma data é remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

Cláusula 74.ª

Resposta à nota de culpa

O trabalhador dispõe de dez dias úteis para consultar o processo e responder a nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação dos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para esclarecimento da verdade.

Cláusula 75.ª

Suspensão do exercício de funções

Em caso de aplicação da sanção acessória de suspensão da atividade de inspeção de veículos prevista na lei, por facto imputável ao trabalhador, ser-lhe-á aplicada a sanção de suspensão do exercício de funções com perda de retribuição.

CAPÍTULO XIV

Cessação do contrato de trabalho

SECÇÃO I

Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador

Cláusula 76.ª

Aviso prévio, informações e negociação e decisão em despedimento coletivo

1- A decisão de despedimento coletivo, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada por escrito.

2- Nos dez dias posteriores à data da comunicação prevista na lei, realiza-se uma fase de informações e negociações entre o empregador e a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista à obtenção de um acordo sobre a dimensão e efeitos das medidas a aplicar e, bem assim, sobre a aplicação de outras medidas que reduzam o número de trabalhadores a despedir, nos termos da lei.

3- Na falta do acordo a que refere o número anterior, nos vinte dias seguintes à data da comunicação referida no número 1, o empregador deve comunicar, por escrito, a cada trabalhador a despedir a decisão de despedimento, com menção expressa do motivo e da data da cessação do respetivo contrato, indicando o montante da compensação, assim como a forma e o lugar do seu pagamento.

Cláusula 77.ª

Compensação em caso de despedimento coletivo

O trabalhador, cujo contrato cesse em virtude de despedimento coletivo, tem direito, no mínimo, a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 78.ª

Aviso prévio, decisão e compensação em caso de despedimento por extinção de posto de trabalho

1- A decisão de despedimento por extinção de posto de trabalho, com menção expressa do motivo, deve ser comunicada, por escrito.

2- Nos cinco dias seguintes sobre o termo do prazo previsto na lei, em caso de cessação do contrato de trabalho, o empregador deve proferir, por escrito, decisão fundamentada nos termos da lei.

3- O trabalhador, cujo contrato cesse em virtude de despedimento por extinção de posto de trabalho, tem direito, no mínimo, a uma compensação correspondente a um mês de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade.

Cláusula 79.ª

Procedimento disciplinar para despedimento

1- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos de prescrição para exercício de ação disciplinar, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido com diligência, não mediando mais do que trinta dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre e sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

2- Decorrido o prazo referido na lei para junção de parecer fundamentado das instâncias representativas dos trabalhadores, o empregador dispõe de trinta dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

Cláusula 80.ª

Indemnização em substituição da reintegração por despedimento ilícito

1- Em substituição da reintegração por despedimento ilícito, pode o trabalhador optar por uma indemnização de valor equivalente a trinta dias de retribuição base e diuturnidades, se as houver, por cada ano completo de antiguidade, ainda que tal indemnização seja arbitrada em caso de procedência da oposição à reintegração.

2- No caso de fração do ano, o valor de referência previsto no número anterior é calculado proporcionalmente.

3- A indemnização prevista nos números anteriores não pode ser inferior a três meses de retribuição base.

4- Se se tratar de despedimento de representante dos trabalhadores, a indemnização prevista no número 1 não pode ser inferior à retribuição base correspondente a seis meses.

SECÇÃO II

Cessação do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador

Cláusula 81.ª

Procedimento e indemnização devida ao trabalhador em caso de resolução com justa causa

1- A declaração de resolução do contrato pelo trabalhador que invoque justa causa deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justifiquem, nos trinta dias subsequentes ao conhecimento dos factos que a fundamentem.

2- A resolução com justa causa do contrato pelo trabalhador com fundamento nos factos previstos na lei confere ao trabalhador o direito a uma indemnização correspondente a trinta dias de retribuição base por cada ano completo de antiguidade.

3- No caso de contrato a termo, a indemnização prevista no número anterior corresponde ao valor das retribuições vincendas até ao termo do contrato.

4- A resolução do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta não tenha sido provada, confere ao empregador o direito a uma indemnização pelos prejuízos causados de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta previsto para a rescisão sem justa causa, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos causados.

Cláusula 82.ª

Aviso prévio

1- O trabalhador pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada ao empregador com a antecedência de mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- O prazo de aviso prévio previsto no número anterior é de seis meses para trabalhadores que ocupem cargos de administração ou de direção, bem como funções de representação.

3- Se o trabalhador, que denuncie o contrato independentemente de justa causa, não observar, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar ao empregador indemnização pelos prejuízos causados de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo da responsabilidade civil pelos danos causados.

CAPÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 83.ª

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho nos estritos termos do exigido por lei.

CAPÍTULO XVI

Exercício de atividade sindical na empresa

SECÇÃO I

Delegados sindicais

Cláusula 84.ª

Número de delegados sindicais

O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção previsto na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um membro;
b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois membros;
c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - Três membros.

Cláusula 85.ª

Crédito de horas dos membros da direção

1- O número máximo de membros da direção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada empresa, é determinado da seguinte forma:

a) Empresa com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um membro;
b) Empresa com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois membros;
c) Empresa com 100 ou mais trabalhadores sindicalizados - Três membros.

2- A direção da associação sindical deve comunicar à empresa a que o trabalhador pertence, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas, na qualidade de membros da direção sindical ao equivalente.

3- Os membros da direção cuja identificação foi comunicada ao empregador usufruem do direito de faltas justificadas.

Cláusula 86.ª

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores até um período máximo de quinze horas por ano, que contam como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o normal funcionamento dos serviços.

2- Os promotores das reuniões devem comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, hora, número previsível de participantes e local em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

3- No caso das reuniões a realizar durante o horário de trabalho, os promotores devem apresentar uma proposta que assegure o normal funcionamento dos serviços.

SECÇÃO II

Cobrança de quotas sindicais

Cláusula 87.ª

Cobrança de quotas

1- O sistema de cobrança e entrega de quotas sindicais determina para o empregador a obrigação de proceder à dedução do valor da quota sindical na retribuição do trabalhador, entregando essa quantia à associação sindical em que aquele está inscrito até ao dia 15 do mês seguinte.

2- A obrigação de cobrança e entrega de quotas sindicais referido no número 1 deve resultar de pedido expresso do trabalhador dirigido ao empregador.

CAPÍTULO XVII

Interpretação, integração e aplicação do contrato

Cláusula 88.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de quatro membros, dois em representação das associações sindicais outorgantes e dois em representação da entidade empregadora.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores.

3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de 30 dias, após a publicação deste contrato a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- No primeiro dia de reunião, as partes estipularão o regimento interno da comissão.

ANEXO I

Categorias profissionais

Diretor técnico - É o trabalhador titular de bacharelato ou licenciatura na área da mecânica, nomeadamente em engenharia mecânica, engenharia automóvel ou similar, ou com experiência comprovada no exercício efetivo desses cargos de pelo menos seis anos, nomeado pela entidade gestora para assegurar o cumprimento de toda a regulamentação técnica aplicável à atividade de inspeção de veículos a motor e seus reboques.

Diretor da qualidade - É o trabalhador titular de bacharelato ou licenciatura na área da mecânica, nomeadamente em engenharia mecânica, engenharia automóvel ou similar, ou com experiência comprovada no exercício efetivo desses cargos de pelo menos seis anos, nomeado pela entidade gestora para gerir o sistema de gestão da qualidade.

Gestor responsável - É o trabalhador nomeado pela entidade gestora responsável perante o IMT, IP, por todas as matérias relacionadas com o contrato de gestão.

Inspetor de veículos - É o trabalhador devidamente habilitado pelo IMT, IP, para o exercício da atividade profissional de inspeção técnica de veículos a motor e seus reboques.

Administrativo - É o trabalhador que predominantemente executa tarefas e funções de natureza administrativa e de apoio à organização, à contabilidade, expediente geral e serviços de secretariado.

Rececionista - É o trabalhador administrativo que receciona os pedidos de inspeção, informa o público, faz as marcações de inspeção e recebe os valores correspondentes.

Trabalhador não qualificado - É o trabalhador que executa tarefas não específicas.

ANEXO II

Tabela de salários mínimos 2025

I	Quadro superior	1 592,00 euros
II	Gestor responsável	1 202,00 euros
III	Diretor da qualidade	1 144,00 euros
IV	Diretor técnico	1 144,00 euros
V	Inspetor de veículos	1 009,00 euros
	1) Inspetor praticante (até dois anos de exercício efetivo de funções)	905,00 euros
	2) Acréscimos remuneratórios do inspetor pelo desempenho de funções:	
	a) Diretor técnico/diretor de qualidade	125,00 euros
	b) Gestor responsável	180,00 euros
VI	Administrativo	905,00 euros
VII	Rececionista	905,00 euros
VIII	Trabalhador não qualificado	905,00 euros

Lisboa, 30 de maio de 2025

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

Paulo Areal, mandatário.

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

Carlos Vitorino, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Luís Miguel Elias Fernandes, mandatário.

Depositado a 8 de agosto de 2025, a fl. 114 do livro n.º 13, com o n.º 234/2025, 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 31 de 22/08/2025)

Acordo de adesão entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos – SITAVA.

Entre Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1.ª série, n.º 33, de 8 de setembro de 2023 e subsequentes alterações.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente acordo de adesão são abrangidos aproximadamente 5 trabalhadores e um empregador.

Lisboa, 14 de julho de 2025.

Pela Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal:

Carlos Javier López Cambil, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, membro da direção.
Nuno Miguel Soares Bastos, membro da direção.

Depositado a 8 de agosto de 2025, a fl. 114 do livro n.º 13, com o n.º 237/2025, 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 31 de 22/08/2025).

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
Direção Regional do Trabalho
IMPRESSÃO
Departamento do Jornal Oficial
DEPÓSITO LEGAL
Número 181952/02

Preço deste número: 47,52 € (IVA incluído)