



JORNAL OFICIAL

Terça-feira, 30 de setembro de 2025

III
Série

Número 18

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 51/2025 - 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.

3

Portaria de Extensão n.º 52/2025 - Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal Lda. e a Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global.

4

Portaria de Extensão n.º 53/2025 - 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.	5
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras.	6
Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.	7
Convenções Coletivas de Trabalho:	
Contrato coletivo de trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão Global.	9
Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras.	28
Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.	35
Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Retificação.	113
Organizações do Trabalho:	
Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e a Saúde no Trabalho:	
Eleição de Representantes:	
SAIPEM - (Portugal) Comércio Marítimo, SU, Lda.	113

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 51/2025****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.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 17, de 12 de setembro de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

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

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

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

Considerando que a convenção regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica de cláusulas contrárias a normas legais 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 17, de 12 de setembro 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 Secretaria 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, publicadas no JORAM, III Série, n.º 17, de 12 de setembro de 2025, são tornadas aplicáveis na Região Autónoma da Madeira:

- a) Às relações de trabalho estabelecidas entre empregadores, não filiados na associação de empregadores outorgante, que prossigam a atividade económica abrangida, e aos trabalhadores ao serviço dos mesmos, das profissões e categorias previstas, filiados ou não 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 natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo de trabalho, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 30 de setembro de 2025. - Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 52/2025

Portaria de Extensão do Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal Lda. e a Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global.

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, n.º 17, de 12 de setembro de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando que essa convenção abrange apenas as relações de trabalho estabelecidas 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.

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 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.

Cumprido o disposto no n.º 2 do art.º 516.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, mediante a publicação do competente projeto no JORAM, III Série, n.º 17, de 12 de setembro de 2025, não foi deduzida oposição pelos interessados.

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 2.º do Decreto Lei 294/78, de 22 de setembro, e em conformidade com o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, art.º 514.º e n.º 1 do art.º 516.º do Código do Trabalho, manda o Governo Regional da Madeira, pela Secretaria 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 Lda. e a Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS - Revisão global, publicado no JORAM, III Série, n.º 17, de 12 de setembro de 2025, 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 à tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no acordo de empresa, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 30 de setembro de 2025. - Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Portaria de Extensão n.º 53/2025**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.**

Na III Série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (JORAM), n.º 17, de 12 de setembro de 2025, foi publicada a Convenção Coletiva de Trabalho referida em epígrafe.

Considerando a existência de idênticas relações laborais na Região Autónoma da Madeira, estabelecidas entre empregadores que se dediquem à atividade de inspeção de veículos motorizados, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgam.

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

Tendo em consideração os elementos disponíveis relativos ao setor e atendendo a que a extensão da convenção 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.

Cumprido o disposto no n.º 2 do artigo 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 17, de 12 de setembro de 2025, não foi deduzida oposição por eventuais interessados.

Assim, nos termos previstos nos artigos 514.º e no 516.º do Código do Trabalho, e ao abrigo do disposto na alínea a) a d) do artigo 1.º e 2.º do Decreto-Lei n.º 294/78, de 22 de setembro, do artigo 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho, e bem assim do artigo 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 Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude o seguinte:

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro - Revisão Global, publicado no JORAM, III Série, n.º 17, de 12 de setembro 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 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) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção 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 30 de setembro de 2025. - Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Aviso de Projeto de Portaria de Extensão do Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração Salarial e outras.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras, publicado no BTE, n.º 32, de 29 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 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 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 se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 32, de 29 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 pelo sindicato outorgante.

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

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

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE EMPRESAS CINEMATOGRAFICAS E O SINDICATO NACIONAL DOS TRABALHADORES DAS TELECOMUNICAÇÕES E AUDIOVISUAL - SINTTAV - 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 Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração Salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 32 de 29 de 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 na associação sindical signatária;
- b) Aos trabalhadores não filiados na associação sindical signatária, das profissões e categorias previstas, ao serviço de empregadores filiados na associação de empregadores outorgante.

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

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

Artigo 2.º

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

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 30 de setembro de 2025. - 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 FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

Nos termos e para os efeitos dos artigos 516.º n.º 2 do Código do Trabalho, e 99.º do Código do Procedimento Administrativo, e tendo presente o disposto no art.º 11.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que aprova o Código do Trabalho torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes da Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a eventual emissão de uma portaria de extensão do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 33, de 08 de setembro de 2025, e transcrito neste Jornal Oficial.

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

Nos termos do n.º 3 do art.º 516.º do Código do Trabalho, podem os interessados 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 se publica o projeto de portaria e a respetiva nota justificativa:

Nota Justificativa

No Boletim de Trabalho e Emprego, n.º 33, de 08 de setembro 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 pelas associações sindicais outorgantes;

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

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

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

PROJETO DE PORTARIA DE EXTENSÃO DO CONTRATO COLETIVO ENTRE A CONFEDERAÇÃO NACIONAL DAS INSTITUIÇÕES DE SOLIDARIEDADE - CNIS E A FEPES - FEDERAÇÃO PORTUGUESA DOS SINDICATOS DO COMÉRCIO, ESCRITÓRIOS E SERVIÇOS E OUTROS - ALTERAÇÃO SALARIAL E OUTRAS E TEXTO CONSOLIDADO.

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

Artigo 1.º

1 - As disposições constantes do Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no BTE, n.º 33, de 08 de setembro 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 cláusulas de natureza pecuniária, nos mesmos termos previstos no contrato coletivo, objeto da presente extensão.

Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, aos 30 de setembro de 2025. - Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, Paula Cristina Baptista Margarido.

Convenções Coletivas de Trabalho:**Contrato Coletivo de Trabalho entre a Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira e o Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira - Para o Setor de Transportes Públicos Pesados de Passageiros e Turistas na Região Autónoma da Madeira - Revisão Global.**

O presente CCT revê o Clausulado publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III série, n.º 6, de 16 de março de 1984 (doravante designado por JORAM) e as posteriores alterações salariais, publicadas no JORAM, III série n.º 6, de 18 de março de 1985, JORAM III série, n.º 8, de 16 de abril de 1986, JORAM, III série, n.º 3, de 02 de fevereiro de 1987, JORAM III série, n.º 5, de 01 de março de 1989, JORAM, III série, n.º 1, de 02 de janeiro de 1990, JORAM, III série, n.º 3, de 01 de fevereiro de 1991, JORAM, III série, n.º 1 de 02 de janeiro de 1992, JORAM, III série, n.º 1 de 04 de janeiro de 1993, JORAM, III série, n.º 2 de 17 de janeiro de 1994, JORAM, III série, n.º 1 de 02 de janeiro de 1995, JORAM, III série, n.º 6 de 18 de março de 1996, JORAM, III série, n.º 2 de 16 de janeiro de 1997, JORAM, III série, n.º 4 de 16 de fevereiro de 1998, JORAM, III série, n.º 4 de 17 de fevereiro de 1999, JORAM III série, n.º 4 de 16 de fevereiro de 2000, JORAM, III série, n.º 4 de 16 de fevereiro de 2001, com retificação publicada no JORAM, III série, n.º 10 de 17 de maio de 2001, e as alterações salariais publicadas no JORAM, III série, n.º 6 de 18 de março 2002, com a retificação no JORAM, III série, n.º 8 de 16 de abril de 2002, e as alterações salariais publicadas no JORAM, III série, n.º 12 de 16 de junho de 2003, JORAM, III série, n.º 19 de 01 de outubro de 2004, JORAM, III série, n.º 7 de 01 de abril de 2005, JORAM, III série, n.º 8 de 17 de abril de 2006, JORAM, III série, n.º 7 de 02 de abril de 2007, JORAM, III série, n.º 7 de 03 de abril de 2008, com retificação publicada no JORAM, III série, n.º 9 de 2 de maio de 2008, e as alterações publicadas no JORAM, III série, n.º 10 de 18 de maio de 2009, JORAM, III série, n.º 09 de 03 de maio de 2010, JORAM, III série n.º 02 de 17 de janeiro de 2018, JORAM, III série, n.º 11 de 07 de junho de 2019, JORAM, III série n.º 01 de 12 de janeiro de 2023, com retificação publicada no JORAM III série, n.º 03, de 9 de fevereiro de 2023 e a última alteração publicada no JORAM, III série n.º 07, de 17 de abril de 2024.

CAPÍTULO I**ÁREA, ÂMBITO E VIGÊNCIA****Cláusula 1.^a****(Área e âmbito)**

O presente contrato coletivo de trabalho obriga, por um lado, os empregadores que, no território da Região Autónoma da Madeira, prestem serviços regulares e/ou ocasionais de transporte coletivo de passageiros e estejam filiados na Associação Comercial e Industrial do Funchal - Câmara de Comércio e Indústria da Madeira, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais constantes deste instrumento, que estejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Cláusula 2.^a**(Vigência e revisão)**

- 1 - O presente contrato coletivo de trabalho entra em vigor nos termos legais e vigorará pelo período mínimo de 36 meses.
- 2- Excetua-se do número anterior, a tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária que vigorarão pelo período mínimo de 12 meses, a contar desde o primeiro dia do ano a que respeitar.
- 3 - A denúncia da presente convenção pode ser feita decorridos pelo menos 33 meses ou 9 meses sobre a produção de efeitos, conforme se trate de revisão do clausulado ou tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária.
- 4 - Em qualquer dos casos referidos no número anterior, a denúncia será acompanhada obrigatoriamente de proposta negocial global e de fundamentação quanto aos motivos de ordem económica, estrutural e desajustamentos do regime da convenção denunciada.

5 - A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma resposta escrita até 30 dias após a receção da proposta.

6 - Da resposta deve constar contraproposta relativa a todas as cláusulas da proposta que não sejam aceites.

7 - Da proposta e resposta serão enviadas cópias à Direção Regional do Trabalho.

8 - Em caso de não acordo das partes sobre as propostas apresentadas é aplicável o disposto no presente CCT, até à sua substituição global ou parcial.

CAPÍTULO II

ADMISSÃO AO TRABALHO E CARREIRA PROFISSIONAL

Cláusula 3.^a

(Admissão ao trabalho)

Só podem ser admitidos a prestar trabalho os trabalhadores que demonstrem ter capacidade profissional nos termos e condições legalmente previstas.

Cláusula 4.^a

(Categorias profissionais e funções)

As categorias profissionais e respetivas funções são as que constam do Anexo I.

CAPÍTULO III

DIREITOS, DEVERES E GARANTIAS DAS PARTES

Cláusula 5.^a

(Deveres do empregador)

1 - São deveres do empregador, sem prejuízo de outros consagrados no Código:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente CCT;
- b) Tratar com urbanidade e probidade os seus trabalhadores;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria, sem prejuízo do disposto na lei ou neste CCT;
- d) Prestar às associações outorgantes informações relativas a este CCT nos termos da lei;
- e) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressam na profissão;
- f) Providenciar para que haja bom ambiente de trabalho e boas condições materiais no local de trabalho, nomeadamente no que concerne à higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- g) Possibilitar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, sempre que este o solicite por escrito;
- h) Facultar o Mapa de Registo de Tempos de Trabalho.
- i) Assegurar e custear a renovação dos títulos de condução dos seus motoristas, sem prejuízo do disposto na Cláusula 3.^a do presente CCT.

2 - No caso previsto na al. i) do número anterior, o trabalhador obriga-se a não denunciar o contrato de trabalho, por um período não superior a três anos, como compensação ao empregador pelas despesas avultadas realizadas pela empresa.

3 - O trabalhador pode desobrigar-se do cumprimento do acordo previsto no número anterior mediante pagamento do montante correspondente às despesas nele referidas.

Cláusula 6.^a**(Deveres dos trabalhadores)**

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições deste CCT;
- b) Não praticar deliberadamente qualquer ato que prejudique ou possa prejudicar o empregador nem negociar por conta própria ou alheia em concorrência com esta e guardar segredo profissional;
- c) Exercer com competência, zelo e diligência as funções e tarefas que lhes forem atribuídas e comparecer ao trabalho com pontualidade e assiduidade;
- d) Obedecer ao empregador ou a quem a represente em tudo o que respeita ao trabalho, sua organização e execução, salvo quando as ordens e instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, bem como executar o seu trabalho segundo as normas técnicas e ética profissional;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho;
- f) Zelar pelo bom estado e conservação de todo o material que lhes tenha sido confiado, não podendo em caso algum fazer uso abusivo do mesmo;
- g) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa;
- h) Comparecer às ações de formação para as quais forem convocados, agindo com zelo e diligência nas respetivas sessões;
- i) Informar com verdade, isenção e espírito de justiça a respeito dos seus inferiores hierárquicos;
- j) Desempenhar, na medida do possível, as funções dos colegas impossibilitados de as prestar por causas fortuitas ou de força maior;
- k) Acompanhar com todo o interesse a aprendizagem dos que ingressem na profissão e que sejam colocados sob a sua orientação;
- l) Zelar e cumprir as normas de higiene, segurança no trabalho e doenças profissionais;
- m) Cumprir todos os regulamentos internos em vigor na empresa;
- n) Zelar e cumprir por todos os demais deveres decorrentes da legislação laboral em vigor.

Cláusula 7.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

1 - É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de 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 ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder o trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ele próprio ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.
- k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

CAPÍTULO IV

PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 8.^a**(Período experimental)**

1 - O período experimental previsto será de:

- a) Cento e oitenta dias para os cargos ou postos de trabalho de alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade;
- b) Quarenta e cinco dias, para os Motoristas e o Praticante de Cobrador-Bilheteiro;
- c) Quinze dias, para as restantes categorias.

2 - No contrato de trabalho a termo, aplica-se a duração do período experimental prevista na lei.

3 - No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho, podendo, ainda assim, pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou pagamento de qualquer indemnização ou compensação.

4 - Em qualquer caso será sempre garantida ao trabalhador a retribuição correspondente ao período de trabalho efetivo.

5 - Caso se mantenha a admissão, contar-se-á o período de experimental para efeitos de antiguidade.

Cláusula 9.^a**(Mobilidade funcional)**

1 - O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2 - As funções não compreendidas na atividade contratada, quando exercidas por um período superior a 30 dias úteis consecutivos, implicam que o trabalhador adquira a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas, desde que superior à categoria em que o trabalhador já se encontra, excetuando casos de substituição de trabalhadores por acidente de trabalho, substituição por férias ou situações de incapacidade temporária para o trabalho e por factos não imputáveis à entidade empregadora.

3 - O disposto nos números anteriores não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

Cláusula 10.^a**(Local de trabalho)**

1 - Por local de trabalho entende-se o lugar onde deve ser realizada a prestação de acordo com o estipulado no contrato de trabalho.

2 - Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho a zona de atuação da empresa.

3 - O profissional que trabalha habitualmente na zona onde reside não pode ser transferido para zona que exceda 25 (vinte e cinco) quilómetros, salvo se essa transferência não causar prejuízos sérios ao trabalhador ou haja acordo entre este e a entidade patronal.

Cláusula 11.^a**(Transferência do local de trabalho)**

1 - O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2 - As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3 - O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento.

4 - No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 12.^a**(Duração e organização do tempo de trabalho)**

1 - Denomina-se período normal de trabalho o tempo de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar, medido em número de horas por dia e por semana.

2 - Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário e do intervalo de descanso, bem como do descanso semanal.

3 - O período normal de trabalho é de 40 horas semanais e 8 horas de trabalho diário.

4 - O horário de trabalho será móvel, caso em que o empregador deverá facultar ao trabalhador meio adequado para o seu registo ou horário fixo, com as horas de trabalho e descanso a serem previamente determinadas.

5 - O controlo do exato cumprimento do horário de trabalho será obrigatório para todos os trabalhadores abrangidos por este CCT, mediante o registo constante do Mapa de Registo de Tempos de Trabalho.

6 - O período de trabalho diário poderá ser interrompido por um intervalo de descanso, nos termos e condições legalmente previstas.

7 - Os trabalhadores diretamente ligados ao serviço de transportes só poderão abandonar os seus postos de trabalho depois de substituídos, salvo no caso em que motivos graves de interesse para o trabalhador, devidamente justificados, não lhe permitam continuar ao serviço.

8 - Para os trabalhadores diretamente ligados ao serviço de transportes que trabalham em carreiras constituídas apenas por dois trajetos diários em sentido oposto, o intervalo entre os períodos de trabalho diário poderá ir até 3 horas, salvo outros regimes acordados entre trabalhador e a entidade empregadora.

9 - Aos trabalhadores é garantido um período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

10 - Nos casos em que ocorra acréscimo extraordinário de atividade, não será aplicável o período mínimo de descanso, desde que, salvaguardadas as condições de segurança na condução, o empregador assegure ao trabalhador um período de descanso em falta correspondente, sem prejuízo de acordo de regime diverso entre as partes.

11 - Aos trabalhadores com horário móvel deverá lhes ser informada a hora de início do trabalho após o período de descanso diário ou semanal até às 18h00 do termo de cada dia, salvo situações excecionais ou acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

Cláusula 13.^a**(Limites do período normal de trabalho)**

Considerando as especificidades inerentes ao Setor dos transportes urbanos e interurbanos e o facto de as empresas do setor outorgantes se encontrarem estritamente ligadas ao interesse público, os limites do período normal de trabalho constantes do n.º 3 da Cláusula 12.^a podem ser ultrapassados nos casos em que a sujeição do período normal de trabalho aos referidos limites seja inoportuno.

Cláusula 14.^a**(Intervalo de Descanso)**

O trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso por um período não inferior a 1 hora nem superior a 3 horas, salvo acordo entre as partes em regime diverso.

Cláusula 15.^a**(Condições de Isenção de Horário de Trabalho)**

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

- a) Exercício de cargo de administração, direção, chefia, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;
- c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico;
- d) Trabalhadores que exerçam as suas categorias profissionais nas áreas de pessoal embarcado, atendimento ao público e funções de organização e planeamento.

2 - O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica, nos termos e condições legalmente previstas.

Cláusula 16.^a**(Período de Trabalho Noturno)**

Considera-se trabalho noturno o período que assim for definido pela lei.

Cláusula 17.^a**(Duração do trabalho de trabalhador noturno)**

Considera-se trabalhador noturno o que presta, pelo menos, cinco horas de trabalho normal noturno ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a cinco horas por dia.

Cláusula 18.^a**(Trabalho suplementar)**

1 - Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado com o consentimento do empregador e fora do horário de trabalho, com as exceções contempladas na lei e neste CCT.

2 - O trabalho suplementar está sujeito ao limite de 175 horas por ano.

3 - O período de trabalho suplementar poderá ultrapassar os limites estipulados na lei e neste CCT nos seguintes casos:

- a) Serviço de desempanagem de viatura ou equipamento oficial;
- b) Demoras provocadas pelo embarque e desembarque de passageiros ou mercadorias;
- c) Serviços ocasionais ou transportes eventuais coletivos.

Cláusula 19.^a

(Tempo de disponibilidade)

1 - Considera-se tempo de disponibilidade qualquer período, que não seja intervalo de descanso, descanso diário ou descanso semanal, cuja duração previsível seja previamente conhecida pelo trabalhador.

2 - Durante o período referido no número anterior, o trabalhador não está obrigado a permanecer no local de trabalho, embora se mantenha adstrito à realização da atividade em caso de necessidade.

3 - O tempo de disponibilidade é remunerado, não obstante, o trabalho de disponibilidade pago como trabalho suplementar não será contabilizado para efeitos de descanso compensatório e como retribuição variável para efeitos de subsídio de natal, férias e subsídio de férias.

CAPÍTULO V

SUSPENSÃO DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 20.^a

(Descanso semanal)

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório.

2 - Considerando que as empresas representativas do setor se encontram dispensadas de encerrar ou suspender o funcionamento de um dia completo por semana, o dia de descanso semanal obrigatório pode deixar de ser o domingo.

3 - Os trabalhadores têm ainda direito a um dia de descanso semanal complementar em todas as semanas do ano, devendo este ser gozado no dia anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório.

4 - O gozo do dia de descanso semanal obrigatório será observado de forma fixa ou rotativa de acordo com a escala de serviço periodicamente afixada.

5 - Em caso de observância da forma rotativa no que concerne ao gozo do dia de descanso, a entidade empregadora deverá organizar escalas por forma a que o dia de descanso semanal de cada trabalhador coincida com o domingo pelo menos 8 vezes em cada ano civil.

6 - Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal obrigatório têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias subsequentes, sem perda de retribuição.

7 - Sempre que haja lugar a prestação de trabalho nos dias descanso semanal e feriados, essa prestação deverá ter a duração mínima de 5 horas, ou ser remunerada como tal.

Cláusula 21.^a

(Princípio geral)

Aos trabalhadores abrangidos por este contrato é aplicável o regime jurídico de férias, faltas, feriados e de impedimentos prolongados, cabendo aos empregadores observarem as disposições legais aplicáveis.

Cláusula 22.^a

(Direito a férias)

1 - A todos os trabalhadores será concedido um período de férias em cada ano civil, sem prejuízo da sua remuneração normal, de 22 dias úteis, a partir de 1 de janeiro, com referência ao trabalho prestado no ano anterior.

2 - O início do período de férias será no primeiro dia a seguir aos dias de descanso.

3 - O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por remuneração suplementar ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

4 - No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

5 - No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

6 - Da aplicação do disposto nos números 4 e 5 não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

7 - No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho.

8 - As férias referidas no número anterior são gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo das partes.

9 - No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio previsto na lei.

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

11 - 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, aplicar-se-á o regime previsto na lei.

Cláusula 23.^a

(Marcação do período de férias)

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

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

3 - Considerando a ligação das empresas do setor com a atividade do turismo, o empregador está obrigado a marcar 25% do período de férias a que os trabalhadores têm direito entre 1 de maio e 31 de outubro, que é gozado de forma consecutiva.

4 - As empresas deverão afixar os mapas de férias nos locais de trabalho até ao último dia útil do mês de março de cada ano.

5 - A marcação das férias deve ser comunicada ao trabalhador com um período mínimo de 30 dias de antecedência do gozo de férias.

Cláusula 24.^a

(Proibição do exercício de outras atividades durante as férias)

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso, sob pena de sanção disciplinar e reembolso da retribuição correspondente às férias e subsídio respetivo.

Cláusula 25.^a

(Feriados)

1 - São, para todos os efeitos, considerados feriados, além dos decretados como obrigatórios, os seguintes:

- a) O feriado municipal da localidade onde se situa a sede da entidade empregadora;
- b) A terça-feira de Carnaval;

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

3 - Os feriados obrigatórios são:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 2 de abril;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de junho;
- 1 de julho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- 26 de dezembro.

1 - O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 26.^a

(Faltas)

Observar-se-á o regime das faltas previsto na lei.

CAPÍTULO VI

RETRIBUIÇÃO DO TRABALHO

Cláusula 27.^a

(Retribuição do trabalho)

As retribuições mínimas mensais dos trabalhadores abrangidos por este Contrato são as constantes da Tabela Salarial (Anexo II deste CCT), devendo ser pagas até ao último dia do mês a que dizem respeito.

Cláusula 28.^o

(Condições especiais de retribuição)

Sempre que um trabalhador, em substituição de outro ou por razões de necessidade imperiosa da empresa, exerça funções inerentes à categoria superior àquela em que está classificado, tem direito a receber a retribuição equivalente à daquela categoria, pelo período em que se mantiver naquelas funções.

Cláusula 29.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

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

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

2 - O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados será pago com o acréscimo de 100%.

3 - O trabalho prestado no dia 25 de dezembro será remunerado com um acréscimo de 200% da retribuição normal.

4 - O trabalho prestado em serviço ocasional, regular, especializado ou eventual, entre as 0 horas e 30 minutos e as 7 horas, será remunerado com um acréscimo de 100% em relação ao normal.

5 - Para efeitos de cálculo do trabalho suplementar, o valor hora será determinado pela seguinte fórmula: (Retribuição Base: RB | Diuturnidades: D)

$$\frac{RB + D \times 12}{\text{Horas de Trabalho Semanal} \times 52}$$

Cláusula 30.^a

(Retribuição do trabalho noturno)

1 - O trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 % em relação à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia, calculado com base na fórmula prevista no n.º 5 da Cláusula anterior.

2 - O acréscimo previsto no número anterior pode ser substituído, mediante acordo com o trabalhador, por:

- a) Redução equivalente do período normal de trabalho;
- b) Aumento fixo da retribuição base, desde que não importe tratamento menos favorável para o trabalhador.

Cláusula 31.^a

(Subsídio de Natal)

1 - Os trabalhadores têm direito a receber, até ao dia 15 de dezembro de cada ano, um subsídio de valor correspondente a um mês de retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, nomeadamente subsídio de agente único.

2 - Se naquela data o trabalhador não tiver um ano de antiguidade, recebe o subsídio correspondente à proporcionalidade do número de meses de duração efetiva do contrato.

3 - No ano de cessação do contrato, o subsídio de Natal é devido na parte proporcional aos meses de duração efetiva do contrato naquele ano civil.

4 - Idêntica proporcionalidade é aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que lhe não seja imputável, designadamente, por doença ou acidente de trabalho.

5 - Para os efeitos do disposto nos n.ºs 2, 3 e 4, as frações do mês são também pagas na proporção dos dias de trabalho efetivamente prestado.

Cláusula 32.^a

(Retribuição das férias e do subsídio de férias)

1 - A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo, incluindo, nomeadamente, o subsídio de agente único.

2 - Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas, nomeadamente o subsídio de agente único e demais prestações variáveis que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias.

3 - Se o montante de retribuição tiver aumento até ao início do gozo das férias, tal acréscimo é igualmente devido no respetivo subsídio.

4 - Excetua-se da situação prevista no número anterior, o aumento ou a redução da retribuição resultante da modificação do período normal de trabalho.

5 - Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio, proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação do contrato.

Cláusula 33.^a

(Agente Único)

1 - A todos os Motoristas que venham a trabalhar em regime de Agente Único será atribuído um subsídio de 18% sobre a retribuição da hora normal, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a 8 horas de trabalho diário nessa situação.

2 - Para efeitos do número anterior, entenda-se como partes integrantes do cálculo da “retribuição da hora normal” a retribuição base e respetivas diuturnidades.

3 - Para efeitos do disposto nos números anteriores, é Agente Único o Motorista que em carreiras de serviço público presta serviço não acompanhado de Cobrador-Bilheteiro e desempenha funções que a este cargo incumbem.

4 - O valor do subsídio de agente único será pago igualmente na remuneração de férias e respetivo subsídio, bem como no subsídio de Natal, tendo por referência o valor deste apurado em termos médios dos valores auferidos no ano civil anterior.

5 - Os Motoristas que exerçam a sua atividade profissional como agente único, à data em que qualquer empresa proceda a uma automatização integral dos serviços de cobrança, que tenha como consequência o não pagamento do subsídio de agente único, nas condições desta cláusula, manterão o direito a receber o respetivo subsídio, independentemente dessa automatização.

Cláusula 34.^a

(Complemento de Bagagem - Serviços Ocasionais e Regulares Especializados)

1 - Os motoristas que prestem Serviços Ocasionais e Regulares Especializados que envolvam o acondicionamento, carregamento e descarregamento de carga e/ou bagagens têm direito a auferir um complemento de bagagem no montante de € 4 (quatro euros) em serviços até 15 passageiros, inclusive, no montante de € 6 (seis euros) em serviços até 30 passageiros e o montante de € 10 (dez euros) para serviços com mais de 30 passageiros, por cada Serviço Ocasional prestado.

2 - A entidade empregadora deverá avisar previamente, por escrito, os serviços que envolvam as obrigações e o pagamento constante no número anterior, para efeitos de prova e contabilização.

3 - Os trabalhadores com limitações físicas comprovadas que sejam impeditivas do tratamento de bagagem podem solicitar, por escrito, a dispensa da prestação do serviço à entidade empregadora.

Cláusula 35.^a

(Abono para falhas)

1 - Os trabalhadores encarregados de efetuar, com carácter regular e permanente, pagamentos ou recebimentos predominantemente em numerário, têm direito, pelo exercício efetivo dessa função, a um abono mensal para falhas de € 22,50 (vinte e dois euros e cinquenta cêntimos).

2 - Os trabalhadores referidos no número anterior que exercem aquelas funções a tempo parcial têm direito ao abono para falhas na proporção do tempo efetivo do seu exercício.

Cláusula 36.^a

(Subsídio de alimentação)

Por cada dia que haja prestação de, no mínimo, 4 horas de trabalho efetivo, os trabalhadores têm direito a um subsídio de alimentação no valor de € 7,50, pago em dinheiro ou em cartão refeição (ou equivalente).

Cláusula 37.^a**(Diuturnidades)**

1 - Os trabalhadores terão direito a uma diuturnidade, no valor de € 17,36, de três em três anos, até ao limite máximo de cinco, a qual será atribuível em função da respetiva antiguidade na empresa.

2 - Para o limite das diuturnidades fixado no número anterior, contam-se as diuturnidades devidas e vencidas pelo I.R.C.T. anteriormente aplicável ao trabalhador.

Cláusula 38.^a**(Refeições em deslocação e alojamento)**

1 - As empresas procederão ao pagamento de refeições deslocadas, de forma alternativa ao subsídio de refeição, pelos valores seguintes:

- a) Pequeno Almoço: € 1,42
- b) Almoço: 5,32€;
- c) Jantar: 5,32€;
- d) Ceia: 2,81€.

1 - Haverá lugar ao pagamento de uma refeição deslocada a título de reembolso de despesas com a refeição que os trabalhadores tenham efetuado fora do local de trabalho definido nos termos da Cláusula 10.^a.

2 - O motorista que efetue predominantemente serviço regular (transporte de carreira) se efetuar serviço ocasional e regular especializado de duração superior a 8 horas tem direito a um subsídio de saída e alimentação de € 13,82.

3 - No caso de serviço ocasional com pernoita e alojamento, o motorista beneficia de um subsídio total especial de saída e alimentação de € 31,08.

4 - Nos serviços ocasionais e de carreiras regulares com saída para o Porto Santo sem regresso no mesmo dia, quando o trabalhador não seja residente no Porto Santo, tem direito a um subsídio diário de saída no valor de € 42,54, sendo o alojamento, o transporte e a alimentação da responsabilidade do empregador.

5 - Nestes casos, os dias de descanso obrigatório e complementar serão gozados, sempre que possível, no local de residência do trabalhador. Em caso de impossibilidade, o trabalhador manterá nestes dias o direito ao subsídio respetivo, ao alojamento e à alimentação como se de dias normais de trabalho se tratasse.

CAPÍTULO VII

TRABALHADORES-ESTUDANTES E FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Cláusula 39.^a**(Trabalhadores-estudantes)**

Os direitos dos trabalhadores-estudantes são os previstos na lei.

Cláusula 40.^a**(Formação profissional)**

1 - A formação profissional é um direito e um dever do empregador e dos trabalhadores, visando o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores em simultâneo com o incremento da produtividade e competitividade da empresa.

2 - Compete ao empregador proporcionar formação profissional aos seus trabalhadores, podendo essa formação ser ministrada pelo próprio empregador, por empresas do mesmo grupo ou por entidades externas.

3 - A formação profissional pode ser realizada em local e tempo adequado, a designar pelo empregador, dentro dos limites legais.

4 - Compete ao empregador definir os programas de formação, escolher o grupo de trabalhadores englobados em cada programa, de forma a abranger todos os trabalhadores que dela necessitem, suportando todos os custos, nomeadamente do transporte coletivo de crianças e mobilidade reduzida.

5 - Os trabalhadores têm o dever de comparecer nas ações de formação e a agir de forma adequada a cumprir a sua finalidade.

6 - Não se situando a formação profissional na sede social da empresa, o empregador deverá garantir o transporte dos trabalhadores destinatários da referida formação.

Cláusula 41.^a

(Formação certificada)

Considera-se formação certificada a que for ministrada por entidades formadoras externas, bem como a formação ministrada pelo próprio empregador, a quem compete, após concluída a formação, emitir o respetivo certificado comprovativo.

Cláusula 42.^a

(Formação contínua)

1 - Os trabalhadores têm direito à formação profissional contínua, nos termos da lei e do disposto na presente cláusula.

2 - O direito anual a formação é calculado de forma proporcional para trabalhadores a tempo parcial e para trabalhadores contratados a termo por período igual ou superior a 3 meses.

3 - O direito anual a formação é calculado proporcionalmente aos meses ou fração de meses efetivamente trabalhados:

- a) No ano de admissão do trabalhador bem assim como no ano da cessação do seu contrato de trabalho;
- b) Sempre que se verifique suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador;

4 - O empregador pode diferir até 2 anos ou, desde que o plano de formação assim o preveja, diferir por igual período, a efetivação da formação anual referida no n.º 1, imputando a formação realizada sempre ao direito vencido mais antigo.

5 - O crédito de horas para formação contínua previsto na lei pode ser utilizado pelos trabalhadores mediante comunicação com 30 dias de antecedência, se esta não for assegurada pelo empregador nos 2 anos seguintes, por motivo que lhe seja imputável.

6 - O crédito de horas para formação que não seja utilizado cessa passados 2 anos sobre a sua constituição.

7 - É aceite e acordado que todas as formações ministradas no âmbito da formação TCC – Transporte Coletivo de Crianças e Mobilidade Reduzida, CAM - Certificação de Aptidão de Motorista, serão pagas pela entidade empregadora e que todas as demais formações profissionais suportadas pela entidade empregadora e serão consideradas para todos os devidos efeitos legais, nomeadamente para a contabilização do direito a formação contínua aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho.

CAPÍTULO VIII

DIREITOS DE PERSONALIDADE

Cláusula 43.^a

(Utilização de meios de vigilância à distância)

1 - A utilização de meios de vigilância à distância dos trabalhadores no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, é admitida sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando seja particularmente exigida pela natureza da atividade.

2 - É especialmente admitida a geolocalização, mediante a instalação de dispositivos em veículos automóveis, no âmbito da gestão de frota em serviço externo, nomeadamente para atividades de assistência técnica externa ou ao domicílio, distribuição de bens, transporte de passageiros e transporte de mercadorias.

3 - Os dados relativos à geolocalização não podem ser usados com vista a controlar o desempenho profissional do trabalhador. A utilização de equipamento referido no número anterior é lícita sempre que tenha por finalidade a proteção e segurança de pessoas e bens ou quando particulares exigências inerentes à natureza da atividade o justifiquem.

CAPÍTULO IX

SANÇÕES

Cláusula 44.^a

(Sanções disciplinares)

1 - As infrações disciplinares dos trabalhadores são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem indemnização ou compensação.

2 - Para efeitos de determinação da sanção e sua graduação, atende à natureza e gravidade da infração, culpabilidade do infrator e seu comportamento anterior, não podendo aplicar-se mais de uma sanção pela mesma infração.

3 - Considera-se infração disciplinar a violação culposa do dever estabelecido neste CCT ou na lei.

4 - Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem a audiência prévia, por escrito, do trabalhador.

5 - A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

6 - A ação disciplinar só pode exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que o empregador teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

7 - A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime, bem como quando cesse o contrato de trabalho.

8 - O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de o empregador exigir indemnização de prejuízos ou de promover a responsabilidade penal a que a infração, eventualmente, dê lugar.

CAPÍTULO X

ATIVIDADE SINDICAL NA EMPRESA

Cláusula 45.^a

(Princípios gerais)

1 - Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de organizar e desenvolver atividade sindical no interior das instalações do empregador, nos termos da lei.

2 - Ao empregador é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que essa atividade seja exercida de acordo com a lei e este CCT.

3 - Os órgãos de exercício da atividade sindical no seio do empregador têm a competência e atribuições que a lei e este CCT lhes definem.

Cláusula 46.^a

(Crédito de horas)

1 - Os dirigentes e os delegados sindicais têm direito a crédito de horas para o exercício das suas funções nos termos previstos na lei.

2 - A direção da associação sindical deve comunicar à empresa, até 15 de janeiro de cada ano e nos 15 dias seguintes à verificação de qualquer alteração, a identidade dos dirigentes e dos delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas.

3 - A direção da associação sindical pode atribuir crédito de horas a outro dirigente e/ou delegado sindical, desde que não ultrapasse o montante global dos créditos atribuídos e informe a empresa da alteração da repartição do crédito com a antecedência mínima de 15 dias.

4 - O trabalhador que seja membro de mais de uma estrutura de representação de trabalhadores não tem direito, nos termos da lei, a acumular o crédito de horas.

Cláusula 47.^a

(Direito de reunião sindical na empresa)

1 - O empregador é obrigado a permitir:

- a) Aos trabalhadores a realização de reuniões nos locais de trabalho, fora do horário normal, desde que convocadas pela associação sindical ou por um mínimo de um terço ou 50 trabalhadores do respetivo estabelecimento, sem prejuízo da normalidade do serviço, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar;
- b) Sem prejuízo do disposto na parte final da alínea anterior e do funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial, reuniões dos trabalhadores durante o horário normal até ao máximo de quinze horas por ano que contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo;
- c) A participação de dirigentes sindicais nas reuniões previstas nas alíneas a) e b), desde que avisada do facto, por escrito, com a antecedência mínima de doze horas.

2 - Os promotores das reuniões referidas no n.º 1 são obrigados a comunicar ao empregador, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

3 - Para efeitos da alínea b) do n.º 1, o limite anual de 15 horas é apurado por referência ao cômputo das reuniões realizadas em todos os estabelecimentos/instalações do empregador.

CAPÍTULO XI

DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Cláusula 48.^a

(Trabalhadores e empresas abrangidas)

O número de trabalhadores e empresas abrangidos é estimado em 131 e 19 respetivamente.

Cláusula 49.^a

(Transportes)

A entidade empregadora facultará transporte gratuito nas carreiras regulares da empresa:

- a) aos trabalhadores ativos de cada entidade empregadora;
- b) aos trabalhadores que estão ou passem à situação de reformados, desde que não trabalhem por conta própria ou de outrem, sujeito à emissão de declaração apropriada por cada operador;

Cláusula 50.^a

(Denúncia do CCT)

1 - Qualquer das partes pode denunciar o presente CCT, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

2 - A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime do CCT denunciado.

3 - No prazo de 10 dias a contar da data da denúncia, a parte autora da denúncia deve remeter ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral cópia da mesma e da proposta negocial global referida no n.º 1.

4 - Não se considera denúncia a mera proposta de revisão do CCT, não determinando a aplicação do regime de sobrevivência e caducidade.

Cláusula 51.^a

(Sobrevivência e caducidade do CCT)

1 - A cláusula de convenção que faça depender a cessação da vigência desta da substituição por outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho caduca decorridos três anos sobre a verificação de um dos seguintes factos:

- a) Última publicação integral do presente CCT;
- b) Denúncia do CCT;
- c) Apresentação de proposta de revisão do CCT que inclua a revisão da referida cláusula.

2 - Havendo denúncia, o CCT mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

3 - Sempre que se verifique uma interrupção da negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, por um período superior a 30 dias, o prazo de sobrevivência suspende-se.

4 - Para efeitos dos ns. 3 e 4 o período de negociação, com suspensão, não pode exceder o prazo de 18 meses.

5 - Decorrido o período referido nos n.ºs 3 e 5, consoante o caso, o CCT mantém-se em vigor durante 45 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, produzindo a caducidade efeitos:

- a) No dia seguinte à publicação referida no n.º 9 do artigo 502.º; ou
- b) Decorridos 90 dias daquela comunicação, devendo, neste caso, a entidade empregadora publicitar o facto nos termos do n.º 1 do artigo 480.º e informar os serviços competentes do ministério responsável pela área laboral da data dessa publicitação.

6 - Na ausência de acordo anterior sobre os efeitos decorrentes do CCT em caso de caducidade, o ministro responsável pela área laboral notifica as partes, dentro do prazo referido no número anterior, para que, querendo, acordem esses efeitos, no prazo de 15 dias.

7 - Após a caducidade e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os já produzidos pelo presente CCT nos contratos de trabalho no que respeita à retribuição do trabalhador, categoria e respetiva definição, duração do tempo de trabalho e regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de segurança social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde, de parentalidade e de segurança e saúde no trabalho.

8 - Além dos efeitos referidos no número anterior, o trabalhador beneficia dos demais direitos e garantias decorrentes da legislação do trabalho.

9 - As partes podem acordar, durante o período de sobrevivência, a prorrogação da vigência do CCT por um período determinado, ficando o acordo sujeito a depósito e publicação.

10 - O acordo sobre os efeitos decorrentes do CCT em caso de caducidade está sujeito a depósito e publicação.

Cláusula 52.^a

(Favorabilidade global)

O presente contrato é considerado como globalmente mais favorável no conjunto dos instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis, revogando e substituindo o contrato anterior para todos os devidos efeitos.

Cláusula 53.^a

(Casos omissos)

As matérias que não estejam reguladas no presente CCT ficam subordinadas à legislação em vigor.

Categorias Profissionais - Definição de funções e acesso

GRUPO A

Transportes Públicos

Motorista - É o trabalhador que, legalmente habilitado, conduz veículos de passageiros dentro das boas regras de condução e segurança, respeitando os percursos estabelecidos e cumprindo, de acordo com as condições de tráfego, os horários. Pode, ainda, conduzir outros veículos automóveis e vender bilhetes a bordo quando trabalha como agente único, efetuando o controlo de todos os títulos de transporte apresentados pelos passageiros. Zela pela manutenção, procede ao abastecimento das viaturas que se lhe encontram adstritas e procede ao acondicionamento da carga/bagagens que transporta nos termos do disposto da cláusula 34.^a do presente CCT.

Chefe de Estação - É o trabalhador responsável pela coordenação de execução do serviço de transporte público previamente planeado para os motoristas e as viaturas adstritas a uma estação, terminal de passageiros ou ponto de controlo da rede, acompanhando a evolução do tráfego e tomando as decisões que sejam impostas em cada momento pelas circunstâncias, orientando os controladores de tráfego no desempenho da sua missão e fazendo cumprir as normas da empresa e observando a disciplina necessária.

Expedidor - É o trabalhador que numa estação, terminal de passageiros ou ponto de controlo da rede procede à fiscalização do cumprimento das normas da empresa no âmbito do serviço estabelecido e do cumprimento de horários, à orientação da chegada e partida dos autocarros, à informação e atendimento de forma correta e delicada do público e à resolução de anomalias de tráfego que surjam, sob orientação do Chefe de Estação.

Escalador - O profissional que, a partir de uma base dada pelos serviços de exploração (Tráfego), elabora os horários e carreiras tendo em conta os tempos de percurso, número de chapas e aproveitamento das mesmas, desde a saída das respetivas estações, secções ou praças de embarque e desembarque de passageiros, até à sua recolha. Pode elaborar outras tarefas similares.

Fiscal - É o trabalhador que verifica todo o serviço de cobrança a bordo dos autocarros, através da revisão dos títulos de transporte e das folhas de cobrança, e o cumprimento dos horários, das normas de serviço e das normas técnicas e de segurança necessárias a uma boa condução, orienta o serviço na via pública e informa e atende de forma correta e delicada o público.

Bilheteiro-Despachante - O profissional que nas estações de camionagem, postos de despacho ou filiais efetua a venda de bilhetes e o despacho de mercadorias ou de quaisquer volumes a transportar em veículos automóveis e faz marcação de lugares nos autocarros.

Controlador-Bilheteiro - O profissional que procede à verificação das folhas de ponto, recebe e confere receitas de tráfego e outras, vende assinaturas e senhas de transporte, prepara e efetua pagamentos, fornece bilhetes e verifica os bilhetes existentes na posse dos Cobradores-Bilheteiros; elabora folhas de serviço de tráfego e ainda executa outros serviços afetos à mesma atividade.

Praticante de Bilheteiro-Despachante - O profissional que executa o trabalho de Bilheteiro-Despachante, mas sob a orientação deste. Após um ano de serviço será promovido a Bilheteiro-Despachante.

Cobrador-Bilheteiro - O profissional que nas viaturas de carreira de serviço público efetua a venda de bilhetes aos passageiros, carrega e descarrega os volumes nelas transportados e que na via pública auxilia o motorista sempre que necessário.

Praticante de Cobrador-Bilheteiro - O profissional que faz a aprendizagem para a categoria de Cobrador-Bilheteiro. Após dois meses de aprendizagem ascende a essa categoria.

Servente - O profissional que carrega e descarrega as mercadorias dos veículos de serviço público e faz a entrega e levantamento das mesmas na secção de despacho.

GRUPO C

Garagens

Lubrificador - O profissional que procede à lubrificação dos veículos automóveis, muda de óleos do motor, caixa de velocidades e diferencial e atesta os mesmos com óleos indicados.

Lavador - O profissional que procede à lavagem dos veículos automóveis, abastece de água, óleo e gasóleo ou executa os serviços complementares inerentes, quer por sistema manual, quer por máquinas.

Montador de Pneus - O profissional que procede à montagem e desmontagem de pneus e vulcaniza pneus e câmaras-de-ar.

Ajudante de Lubrificador - O profissional que ajuda no serviço de lubrificação.

Ajudante de Lavador - O profissional que ajuda no serviço de lavador.

Ajudante de Montador de Pneus - O profissional que ajuda no serviço de montador.

Aprendiz de Bilheteiro-Despachante - Quem faz a aprendizagem para praticante de Bilheteiro- Despachante - entre os 16 e 18 anos de idade.

Aprendiz de Lavador, de Montador de Pneus ou de Lubrificador - Quem adquire em teoria e na prática os ensinamentos de que necessita para bem desempenhar uma destas profissões - entre os 16 e 18 anos de idade.

Guarda - É o trabalhador que vigia as instalações locais, equipamentos e outros bens das empresas, os protege contra incêndios ou roubos e proíbe o acesso a pessoas não autorizadas, podendo ainda exercer as funções que competem aos rondistas ou vigilantes.

TABELA SALARIAL

CATEGORIAS PROFISSIONAIS	SALÁRIOS
Motorista	1025,00 €
Chefe de Estação	1025,00 €
Bilheteiro-Despachante	1000,00 €
Controlador-Bilheteiro	980,00 €
Expedidor	980,00 €
Escalador	980,00 €
Fiscal	1000,00 €
Cobrador-Bilheteiro	950,00 €
Praticante de Bilheteiro-Despachante	950,00 €
Praticante de Controlador-Bilheteiro	950,00 €
Servente	950,00 €
Lubrificador	1000,00 €
Montador de Pneus	950,00 €
Lavador	1000,00 €
Guarda	915,00 €
Ajudante de Lavador	915,00 €
Ajudante de Montador de Pneus	915,00 €
Ajudante de Lubrificador	915,00 €
Aprendiz dos 16 a 18 anos	915,00 €

Funchal, 2 de setembro de 2025.

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

Paulo Pereira
Fernando Lopes

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

Lino Gonçalves
Ernesto Bernardo
Danilo Pereira
José Serrado
Cláudio Vieira
João Olim Júnior
João Ornelas

Depositado em 23 de setembro de 2025, a fl.ºs 92, do livro n.º 2, com o n.º 24/2025, nos termos do art.º 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV - Alteração salarial e outras.

(Última publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 1, de 8 de janeiro de 2025.)

Preâmbulo

Entre a Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV é subscrito, em 7 de julho de 2025, o presente acordo de revisão salarial e outras matérias pecuniárias do contrato coletivo de trabalho, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 1, de 8 de janeiro de 2025.

O presente acordo obriga, por um lado, as empresas associadas da Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar a sua atividade profissional, nos termos previstos na cláusula 1.ª deste contrato coletivo de trabalho, abrangendo todo o território nacional.

Cláusula 2.ª**Vigência e revisão**

1- (...)

2- As tabelas salariais e demais matéria pecuniária têm a duração de 12 meses, as quais começam a produzir efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025, sem prejuízo do que neste CCTV e seus anexos esteja regulado especificamente quanto a certas matérias.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

Retribuições mínimas**ANEXO I****Distribuição**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Chefe de programação	877,50
Programista-viajante	877,50
Programista	877,50
Tradutor	877,50
Publicista	877,50
Ajudante de publicista	877,50
Chefe de expedição e propaganda	877,50
Projeccionista	877,50
Encarregado de material e propaganda	877,50
Expedidor de filmes	877,50
Revisor	877,50
Regime de aprendizagem para a categoria de revisor:	
Primeiros 11 meses	870,00
12.º mês	870,00

ANEXO II**Eletricistas**

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Eletricistas:	
Encarregado	877,50
Chefe de equipa	877,50
Oficial	877,50
Pré-oficial	877,50
Ajudante	877,50
Aprendiz	877,50

ANEXO III

Escritórios

Categoria profissional	Níveis	Retribuição base (euros)	Regras de progressão (anos)
Técnico sénior	6	1 119,00	3A
	5	1 012,15	3
	4	916,10	3
	3	888,50	3
	2	877,50	2
	1	877,50	
Técnico	6	1 012,15	3A
	5	888,50	3
	4	877,50	3
	3	877,50	
	2	877,50	
	1	877,50	
Técnico administrativo	7	959,35	3A
	6	877,50	
	5	877,50	
	4	877,50	
	3	877,50	
	2	877,50	
	1	877,50	
Técnico auxiliar	4	877,50	
	3	877,50	
	2	877,50	
	1	877,50	

Regras de progressão - A promoção ao nível seguinte é automática no termo do tempo de permanência previsto em cada nível, exceto nos casos devidamente assinalados (A), para os quais a promoção depende da avaliação de desempenho, conforme regras no respetivo regulamento.

ANEXO IV

Exibição

Gerente	940,00 €
Sub gerente	905,00 €
Técnico cinema 3	892,50 €
Técnico cinema 2	885,00 €
Técnico cinema 1	877,50 €
Estagiário cinema	870,00 €
Técnico de limpeza	870,00 €

ANEXO V/VI

Estúdios e laboratórios

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Diretor de técnico	942,15
Chefe de laboratório	877,50
Secção de legendagem	
Operador de legendagem	877,50
Compositor de legendas	877,50
Preparador de legendagem	877,50
Secção de revelação	
Operador	877,50
Assistente	877,50
Estagiário	877,50
Secção de tiragem	
Operador	877,50
Assistente	877,50
Estagiário	877,50
Secção de padronização	
Operador	877,50
Assistente	877,50

Estagiário	877,50
Secção de montagem de negativos	
Montador	877,50
Assistente	877,50
Estagiário	877,50
Secção de análise, sensitometria e densimetria	
Sensitometrista	877,50
Analista químico	877,50
Assistente estagiário de analista	877,50
Secção de preparação de banhos	
Primeiro-preparador	877,50
Segundo-preparador	877,50
Secção de manutenção (mecânica e elétrica)	
Primeiro-oficial	877,50
Segundo-oficial	877,50
Aprendiz	877,50
Projeção	
Projeccionista	877,50
Ajudante de projecionista	877,50
Arquivo de películas	
Fiel de armazém de películas	877,50

ANEXO VII

Metalúrgicos

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Metalúrgicos	
Encarregado	877,50
Oficial de 1. ^a	877,50
Oficial de 2. ^a	877,50
Oficial de 3. ^a	877,50
Pré-oficial	877,50
Ajudante	877,50
Aprendiz	877,50

ANEXO VIII

Motoristas

Categoria profissional	Retribuição base (euros)
Motorista	
De ligeiros	877,50
De pesados	877,50

ANEXO IX

Tradutores

Quando a empresa distribuidora não tiver tradutor privativo, utilizará os serviços dos tradutores que trabalhem em regime livre, os quais serão pagos de acordo com a seguinte tabela:

- a) Tradução de filmes, trailers, documentários, etc., com lista - 0,61 € por legenda;
- b) Tradução dos mesmos sem lista - 1,14 € por legenda;
- c) Tradução de filmes em línguas que não sejam a inglesa, francesa, italiana e espanhola - 0,78 € por legenda;
- d) Localização de legendas - 0,23 € por legenda.

ANEXO X

Diuturnidades, subsídio de refeição, outros subsídios e abonos

Diuturnidades (cláusula 48. ^a)	16,00 €.
Subsídio de refeição (cláusula 49. ^a)	7,00 €.
Abono para falhas (cláusula 50. ^a):	
Trabalhadores que exercem funções de pagamento ou recebimento:	
Serviços de bilheteira a tempo completo	24,97 €;
Serviços de bilheteira a tempo parcial	11,19 €.
Subsídio de chefia e outros (cláusula 51. ^a):	
Exibição:	
Projeccionista de cinema da classe A	25,12 €;
Projeccionista de cinema da classe B a tempo completo	16,64 €;
Trabalhador de cinema da classe A que acumule funções de eletricista	35,51 €.
Laboratórios de revelação:	
Responsável com funções de chefia	32,04 €;
Trabalhador que acumule funções de eletricista	32,04 €.
Distribuição:	
Projeccionista que exerça outra função na empresa	25,12 €.
Trabalho fora do local habitual (cláusula 52. ^a):	
Pequeno-almoço	4,19 €;
Almoço ou	15,89 €;
Alojamento	40,58 €;
Diária completa	69,45 €;
Deslocação ao estrangeiro (sub. extr.)	116,91 €;
Deslocações aos Açores e Madeira superiores a três dias (sub. extr.)	88,64 €;
Deslocações aos Açores e Madeira inferiores a três dias (sub. extr.)	34,96 €;
Seguro contra acidentes	50 161,01 €.
Funções de fiscalização:	
Por espetáculo, dentro da localidade	6,53 €;
Por espetáculo, fora da localidade, acresce de subsídio diário	6,75 €.

Cláusula final

Sucessão da convenção

Da aplicação do presente CCT não podem resultar prejuízos para os trabalhadores, ressalvando-se sempre os direitos adquiridos.

Nos termos e para os efeitos constantes da alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código de Trabalho anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, indica-se o número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva:

- a) Empregadores abrangidos: 12;
- b) Trabalhadores abrangidos: 790.

Lisboa, 7 de julho de 2025.

Pela Associação Portuguesa de Empresas Cinematográficas:

Nuno Miguel Soeiro Prates, mandatário.
Fernando Américo Ventura, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves, mandatário.
Vítor Manuel Oliveira Lima Correia, mandatário.

Depositado a 13 de agosto de 2025, a fl. 114 do livro n.º 13, com o n.º 241/2025, 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 32, de 29/08/2025).

Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O presente acordo altera o CCT com publicação integral no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com alteração no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2021, e alteração salarial publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2021, assim como texto consolidado publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, com as posteriores alterações publicadas nos Boletins do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2023 e n.º 21, de 8 de junho de 2024.

CAPÍTULO I**Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência**

Cláusula 1.^a

Âmbito e área de aplicação

1-A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social 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 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.
(...)

CAPÍTULO V**Duração do trabalho**

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1-Os limites máximos dos períodos normais de trabalho semanal 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, (...);
(...)

CAPÍTULO VI**Suspensão da prestação de trabalho**

(...)

Cláusula 51.^a

Tipos de faltas

2-(...)
(...)

- l) As dadas por motivo do aniversário do trabalhador, sem perda de retribuição ou antiguidade, sendo que se coincidir com o domingo ou o sábado, o direito à falta será transferido para o dia normal imediatamente posterior ou anterior. Se o dia do aniversário coincidir com o período de férias, não cabe direito à falta;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas.
(...)

CAPÍTULO VII**Retribuição e outras atribuições patrimoniais**

(...)

Cláusula 70.^a

Diuturnidades

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

(...)

Cláusula 72.^a

Refeição

(...)

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.

(...)

CAPÍTULO XIV**Disposições transitórias e finais**

(...)

Cláusula 97.^a

Diferenças salariais

1-As tabelas salariais, o subsídio de refeição e as diuturnidades constantes da presente revisão do CCT produzem efeitos a 1 de janeiro de 2025.

2-Em 2025, as diferenças salariais resultantes da aplicação do presente acordo de revisão serão pagas em duas prestações mensais, iguais, até ao fim do 3.º trimestre de 2025.

(...)

Cláusula 99.^a

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas que, entretanto, não foram objeto de alteração, constantes do CCT, com publicação integral no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com alteração no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2021, e alteração salarial publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2021, assim como texto consolidado publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, com as posteriores alterações publicadas nos Boletins do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2023 e n.º 21, de 8 de junho de 2024.

ANEXO II**Condições específicas**

(…)

**Trabalhadores do apoio
Carreira**1-(…)
2-(…)
3-(…)
4-(…)
5-(…)

6-A promoção a ajudante de ação direta principal faz-se, igualmente, de entre os ajudantes de ação direta de 1.ª, com 10 anos nesta categoria, ainda que não tenham a formação certificada exigida no número 4 desta cláusula.

7-A promoção a que se refere o número anterior, apenas se poderá operar a partir de 1 de janeiro de 2026.

8-(Redação do atual número 6.)

9-(Redação do atual número 7.)
(…)

ANEXO V**Tabelas de retribuições mínimas**

(De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025)

Tabela A

Nível	Retribuição mínima (Em euros)	Nível	Retribuição mínima (Em euros)
1	1 387,00	10	932,00
2	1 299,00	11	922,00
3	1 229,00	12	912,00
4	1 176,00	13	902,00
5	1 150,00	14	892,00
6	1 045,00	15	882,00
7	995,00	16	878,00
8	967,00	17	874,00
9	938,00	18	870,00

Tabela B

Tabela B-1 - Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizados com licenciatura		
Níveis	Anos de serviço	Remunerações 2025
1-A	29 ou mais	3 180,00 €
1-B	28	2 861,00 €
2	26/27	2 657,00 €
3	De 23 a 25	2 520,00 €
4	De 20 a 22	2 165,00 €
5	De 16 a 19	2 049,00 €
6	De 12 a 15	1 987,00 €
7	De 8 a 11	1 833,00 €
8	De 4 a 7	1 584,00 €
9	De 0 a 3	1 150,00 €

Tabela B-2 - Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com bacharelato		
Níveis	Anos de serviço	Remunerações 2025
1-A	29 ou mais	2 629,00 €
1-B	28	2 516,00 €
2	26/27	2.472,00 €
3	De 23 a 25	2 430,00 €
4	De 20 a 22	2 049,00 €
5	De 16 a 19	1 981,00 €
6	De 12 a 15	1 833,00 €
7	De 8 a 11	1 584,00 €
8	De 4 a 7	1 466,00 €
9	De 0 a 3	1 150,00 €

Tabela B-4 - Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico profissionalizados		
Níveis	Anos de serviço	Remunerações 2025
1-A	29 ou mais	2 688,00 €
1-B	28	2 423,00 €
2	26/27	2 219,00 €
3	De 23 a 25	2 053,00 €
4	De 20 a 22	1 930,00 €
5	De 16 a 19	1 764,00 €
6	De 12 a 15	1 589,00 €
7	De 8 a 11	1 508,00 €
8	De 4 a 7	1 241,00 €
9	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 passa a ter por limite máximo o nível IV da tabela B-4, com efeitos a partir de 1 de setembro de 2025.

2- (A eliminar.)

3- (...)

4- (...)

5- Funções de direção ou coordenação técnica ou pedagógica:

Salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante do contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direção ou coordenação técnica ou direção pedagógica terá direito a receber, pelo exercício de tais funções, uma remuneração complementar determinada nos seguintes termos:

- Direção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social até 50 utentes - 105,00 €;
- Direção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social com mais de 50 utentes - 125,00 €;
- Direção ou coordenação técnica de duas respostas sociais até 50 utentes - 145,00 €;
- Direção ou coordenação técnica de duas respostas sociais, sendo uma até 50 utentes e outra com mais de 50 utentes - 165,00 €;
- Direção ou coordenação técnica de duas respostas sociais com mais de 50 utentes - 185,00 €;
- Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas - 105,00 €;
- Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas - 125,00 €;
- 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 €;
- 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 €;
- Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas - 165,00 €;
- 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 €.

6- Tratando-se de uma resposta ou serviço que se não enquadre nos critérios quantitativos referidos no número anterior, mas cuja complexidade justifique a existência de 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 145,00 €.

7- (...)

8- (...)

9- (...)

Disposições transitórias:

1- (...);

2- (...);

3- (...);

4- É eliminada a tabela B-5, passando a vigorar a seguinte norma transitória:

Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-5 do anexo V do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2023 e no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2024, é-lhes aplicado o regime transitório definido nas seguintes alíneas:

- a) Os docentes que estavam classificados na tabela B-5 mantêm a remuneração atual, acrescida da percentagem de atualização que vier a ser estabelecida para os restantes docentes nos correspondentes níveis;
- b) Aos docentes classificados na tabela B-5 e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo da carreira é garantida a progressão na mesma carreira, até atingirem esse nível, sem prejuízo da nota 1 do anexo V

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito e área de aplicação

1-A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social 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 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

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 mínima de dois anos, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2-As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente.

3-A denúncia pode ser feita por qualquer das partes com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo do prazo de vigência ou de renovação e deve ser acompanhada de proposta negocial.

4-No caso de não haver denúncia a convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano.

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

CAPÍTULO II

Disposições gerais

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-Caso o contrato seja reduzido a escrito e sem prejuízo, designadamente, do disposto na cláusula 15.^a, deve do mesmo constar a atividade contratada, seja por indicação expressa, seja por remissão para uma das categorias profissionais previstas no 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, nomeadamente aptidão profissional, será dada preferência:

- a) Aos trabalhadores já em serviço, ainda que contratados a tempo parcial, a fim de proporcionar a promoção e a melhoria das suas condições de trabalho;
- b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica;
- c) Aos trabalhadores-estudantes.

4-Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, portadores de deficiência ou de 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, designadamente, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

- a) Categoria profissional, incluindo nível ou escalão, se o houver;
- b) Montante da retribuição, incluindo o das diuturnidades que se mostrarem devidas;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

Cláusula 6.^a**Categorias e carreiras profissionais**

1-Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são, em princípio, integrados nas profissões a que alude o anexo I, devendo, desde logo, ser-lhes atribuída uma das categorias profissionais constantes do mesmo.

2-Caso o trabalhador exerça funções correspondentes a várias categorias profissionais, ser-lhe-á atribuída aquela que corresponda à atividade principal para que foi contratado.

3-As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são regulamentadas no anexo II.

4-Poderá verificar-se a admissão para categorias não previstas expressamente no anexo I, se corresponderem a novas profissões, diferenciadas relativamente ao conteúdo típico das categorias previstas no mesmo anexo I e surgidas do desenvolvimento e diversificação das atividades das instituições, devendo o respetivo enquadramento em nível de remuneração respeitar os princípios implícitos no anexo IV.

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 seis membros, três designados pelas instituições e três eleitos pelos 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 sete dias.

3-O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e compreende as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade desse mesmo período, tendo a seguinte duração:

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para o pessoal de direção e quadros superiores da instituição, bem assim como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou chefia.

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 III

Direitos, deveres e garantia das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da instituição

São deveres da instituição:

- a) Cumprir o disposto no presente contrato e na legislação 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 o exija;
- g) Possibilitar o desempenho 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 segurança e saúde 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;
- k) 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;
- l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias, certificado de tempo de serviço conforme legislação em vigor.

Cláusula 11.^a

Deveres do trabalhador

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 promovendo ou executando todos os atos tendentes à melhoria da produtividade e participando de modo diligente nas ações de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade empregadora;
- i) Cooperar com a instituição na melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

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 aqueles lhes forem atribuídos.

3-O dever de participação nas ações de formação a que se reporta a alínea h) do número 1 inclui as que forem realizadas fora do horário de trabalho, salvo quando, havendo motivo atendível, o trabalhador expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 12.^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, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;
- e) Ceder trabalhadores do seu quadro de pessoal 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;
- 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 à celebração de contratos 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 empregadora 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 IV

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 ou profissional.

3-Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas no mesmo grupo profissional, bem como aquelas que se enquadrem num patamar que não exceda em mais de um grau o nível de qualificação previsto no anexo III para a atividade contratada.

4-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.

5-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.

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

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

8-Presume-se consistente a alteração da atividade principal para que o trabalhador foi contratado sempre que decorra um período superior a seis meses sobre o início da mesma.

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

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

Cláusula 16.^a

Mobilidade funcional

1-Salvo estipulação escrita em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da instituição o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal mudança não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2-O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a usufruir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada, ficando, no entanto, obrigado ao desempenho das tarefas que vinha exercendo.

3-A entidade empregadora deve indicar ao trabalhador os motivos justificativos e a duração previsível da ordem a que se reporta o número 1.

Cláusula 17.^a

Mudança de categoria

1-O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da instituição ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pela entidade competente em matéria laboral.

2-Salvo disposição em contrário, o trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções que exerça temporariamente.

Cláusula 18.^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.

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

Cláusula 19.^a**Trabalhador com local de trabalho não fixo**

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, desde que tal tenha sido expressamente acordado com a instituição.

Cláusula 20.^a**Deslocações**

1-A realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho designa-se por deslocação.

2-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.

3-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 21.^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 entidade empregadora 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 entidade empregadora, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 22.^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 entidade empregadora;
- c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20% da retribuição diária.

Cláusula 23.^a**Mobilidade geográfica**

1-A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se essa transferência não implicar 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 deve custear 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 24.^a

Comissão de serviço

1-Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção 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.

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 25.^a

Período normal de trabalho

1-Os limites máximos dos períodos normais de trabalho semanal 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, técnicos superiores de reabilitação e emprego protegido e de diagnóstico e terapêutica, técnicos superiores de animação sócio-cultural, educação social e mediação social, bem como os assistente 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, auxiliares de educação e prefeitos;
- e) Quarenta horas - Para os restantes trabalhadores.

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

Cláusula 26.^a

Fixação do horário de trabalho

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

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

3-Sem prejuízo das alterações legalmente permitidas, as instituições ficam obrigadas a elaborar e afixar, em local acessível aos trabalhadores, um mapa anual de horário de trabalho.

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

5-As comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a organização e definição dos horários de trabalho.

Cláusula 27.^a**Adaptabilidade**

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

2-No caso previsto no número anterior, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de três horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, salvo nas seguintes situações:

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

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

4-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 28.^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 29.^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 30.^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 31.^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 28.^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 32.^a

Trabalho a tempo parcial

1-É livre a celebração de contratos de trabalho a tempo parcial.

2-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.

3-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.

4-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.

5-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 33.^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.

6-Sem prejuízo do disposto na cláusula 25.^a, e do caso previsto no número anterior, os horários de trabalho dos trabalhadores a tempo parcial consideram-se individualmente acordados.

Cláusula 34.^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-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.

3 -Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 64.^a

Cláusula 35.^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, auxiliares de educação, ajudantes de ação educativa 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 36.^a

Trabalho suplementar

1-Salvo disposição legal em contrário, considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação do empregador, fora do período normal de trabalho.

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

3-Considera-se motivo atendível, nomeadamente, o facto de o trabalhador ser portador de deficiência ou doença crónica que determine um grau de esforço inerente à prestação de trabalho suplementar que ponha em causa a respetiva integridade física.

4-Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número 2 as seguintes categorias de trabalhadores:

- a) Mulheres grávidas, bem como trabalhador ou trabalhadora com filhos com idade inferior a 1 ano;
- b) Menores;
- c) Trabalhadores-estudantes.

5-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.

6-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.

7-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.

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

Cláusula 37.^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 38.^a

Trabalho noturno

1-Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 21h00 e as 7h00 do dia seguinte.

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

Cláusula 39.^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 a que se mantenham disponíveis para exercer a sua atividade normal em caso de necessidade.

7-O horário de trabalho dos enfermeiros que trabalhem no regime de turnos contínuos, em estabelecimento de saúde, inclui um período de 15 minutos, destinado à transmissão de informação relevante ao enfermeiro que assegurará o turno seguinte, para assegurar a continuidade da prestação do serviço.

8-Nos estabelecimentos de saúde, os turnos devem ser organizados preferencialmente de forma a que nenhum trabalhador de saúde preste serviço, em cada semana, e em período exclusivamente noturno, mais do que duas noites seguidas, podendo, em casos devidamente fundamentados e quando o interesse da instituição o justifique, prestar um máximo de três noites seguidas.

9-Quando a forma de organização do trabalho contemple o exercício pelos trabalhadores em regime de turnos da função de encarregado de turno, é devido um complemento retributivo no valor de 3,00 € dia.

Cláusula 40.^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 VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 41.^a

Descanso semanal

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

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

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

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

5-O dia de descanso complementar, para além de repartido, pode ser diário e semanalmente descontinuado.

6-O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão gozados nos termos previstos nos mapas de horário de trabalho, devendo efetivar-se consecutivamente, pelo menos, uma vez de sete em sete semanas e ser assegurada a aplicação do princípio da rotatividade por forma a beneficiar alternadamente todos os trabalhadores.

Cláusula 42.^a

Feriados

1-Deverão ser observados como feriados obrigatórios os dias 1 de janeiro, Terça-Feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de abril, 1 de maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 15 de agosto, 5 de outubro, 1 de novembro, 1, 8 e 25 de dezembro e o feriado municipal.

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

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

Cláusula 43.^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 44.^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-Caso os dias de descanso do trabalhador coincidam com dias úteis, são considerados para os efeitos do cálculo dos dias de férias, em substituição daqueles, os sábados e domingos que não sejam feriados.

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

Cláusula 45.^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 46.^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 e 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 47.^a**Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas**

1-O período de férias dos professores e dos prefeitos deve ser marcado 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 48.^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 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 49.^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 50.^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 professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário será tido 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.

Cláusula 51.^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 pessoa que viva em união de facto com o trabalhador, nos termos de legislação específica, 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 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, a 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 dadas por motivo do aniversário do trabalhador, sem perda de retribuição ou antiguidade, sendo que se coincidir com o domingo ou o sábado, o direito à falta será transferido para o dia normal imediatamente posterior ou anterior. Se o dia do aniversário coincidir com o período de férias, não cabe direito à falta;
- m) As que por lei forem como tal qualificadas.

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 52.^a**Comunicação das faltas justificadas**

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

2-Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição 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 53.^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) da cláusula 51.^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 54.^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 do regime de Segurança Social de proteção na doença;
- b) Por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- c) As previstas no número 2 da alínea e) do número 2 da cláusula 51.^a;
- d) As previstas no número 3 da alínea e) do número 2 da cláusula 51.^a;
- e) As previstas na alínea m) do número 2 da cláusula 51.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- f) 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 51.^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 51.^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 55.^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 infração grave.

3-Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos de perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias e meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia da falta.

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

5-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 ciclos do ensino básico e os professores do ensino secundário.

Cláusula 56.^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 57.^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 pós-graduação, de especialização e complementar ou equivalente, bem como para a frequência de curso de formação ministradas sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou, ainda, 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.

Cláusula 58.^a**Licença sabática**

- 1-Aos trabalhadores com licenciatura ou bacharelato e, pelo menos, oito anos de antiguidade pode ser concedida licença sabática.
- 2-A licença sabática corresponde à dispensa da atividade laboral, destinando-se quer à formação contínua, quer à frequência de cursos de pós-graduação, especialização, complementar ou equivalente, quer ainda à realização de trabalhos de investigação.
- 3-Salvo acordo em contrário, o período de gozo da licença sabática não determina a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, exceto no que diz respeito à retribuição.
- 4-Nas situações em que haja retribuição durante a totalidade ou parte do tempo concedido da licença, fica o trabalhador obrigado a indemnizar a instituição, no montante correspondente ao triplo do valor das remunerações auferidas, caso venha a fazer cessar, por sua iniciativa, o contrato de trabalho, ou venha ser despedido com justa causa, no período de três anos após o termo da licença sabática.

CAPÍTULO VII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 59.^a

Disposições gerais

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

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 60.^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 61.^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 62.^a

Remuneração horária

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

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

sendo R_m 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 63.^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 indenizações 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 gêneros, 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 64.^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 65.^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 66.^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 39.^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 66.^a-A

Trabalho normal em dia feriado

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

Cláusula 67.^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 68.^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 69.^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 entidade empregadora 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 70.^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 vierem a vencer-se 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 71.^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 €.

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

4-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.

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

6-Aos trabalhadores que trabalhem por turnos da tarde e noite em entidades que não disponham de funcionamento de cozinha neste período, será pago o subsídio de alimentação no valor definido no número dois do presente artigo.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalhoCláusula 73.^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, em tudo o que se não encontrar regulado nesta convenção, designadamente pelo que se transcreve nas cláusulas seguintes.

SECÇÃO I

Trabalho de menoresCláusula 74.^a**Trabalho de menores**

1-A entidade empregadora deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, promovendo a sua 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 75.^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.

CAPÍTULO IX

Formação profissional

Cláusula 76.^a

Princípio 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, devendo neste caso o trabalhador, 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-Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional por aprovação em curso de formação, tem preferência, em igualdade de condições, no preenchimento de vagas que a exijam.

5-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.

Cláusula 77.^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) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da situação laboral do trabalhador;
- c) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;
- d) Promover a integração sócio-profissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial.

Cláusula 78.^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 trinta e cinco horas a partir de 2006.

4-As horas de formação certificada a que se referem os números 2 e 3 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-As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas ou realizadas, para os efeitos da qualificação como certificada da formação a que se refere a presente cláusula.

Cláusula 79.^a

Formação de reconversão

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

- a) Quando sejam determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;
- b) Quando sejam determinadas por 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 80.^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 X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 81.^a

Princípio geral

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

Cláusula 82.^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 83.^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, mas que não seja acompanhado de reforma do trabalhador, a mesma entidade diligenciará conseguir a reconversão dos trabalhadores diminuídos para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

CAPÍTULO XII**Segurança e saúde no trabalho**Cláusula 84.^a**Princípios gerais**

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

2-A instituição 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.

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

As instituições são obrigadas a assegurar aos trabalhadores condições de segurança 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**Informação e consulta dos trabalhadores**

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

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à instituição;
- b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2-O empregador deve, nos termos da lei, consultar por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores na instituição ou equipamento ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, designadamente, sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção que seja necessário utilizar.

Cláusula 88.^a

Serviços de segurança e saúde no trabalho

As instituições devem garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos legais.

Cláusula 89.^a

Representantes dos trabalhadores

1-Os representantes dos trabalhadores para a segurança 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 90.^a

Formação dos trabalhadores

1-O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco elevado.

2-Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador deve formar, em número suficiente, tendo em conta a dimensão da instituição e os riscos existentes, os trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, bem como facultar-lhes material adequado.

Cláusula 91.^a

Comissões de segurança, higiene e saúde

Podem ser criadas comissões de segurança 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 XIII**Comissão paritária**Cláusula 92.^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 93.^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.

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

4-O secretariado das sessões compete à parte convocante.

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

Cláusula 94.^a**Competências**

Compete à comissão paritária interpretar e integrar o disposto nesta convenção.

Cláusula 95.^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 XIV**Disposições transitórias e finais**Cláusula 96.^a

Sempre que os trabalhadores auferam um montante retributivo global superior aos valores mínimos estabelecidos na presente convenção, à data de 1 de janeiro de 2023, presumem-se englobados naquele mesmo montante o valor da retribuição mínima mensal de base e das diuturnidades, bem como dos subsídios que se mostrarem devidos.

Cláusula 97.^a

Diferenças salariais

1-As tabelas salariais, o subsídio de refeição e as diuturnidades constantes da presente revisão do CCT produzem efeitos a 1 de janeiro de 2025.

2-Em 2025, as diferenças salariais resultantes da aplicação do presente acordo de revisão serão pagas em duas prestações mensais, iguais, até ao fim do 3.º trimestre de 2025.

Cláusula 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 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

Sucessão de regulamentação

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas que, entretanto, não foram objeto de alteração, constantes do CCT, com publicação integral no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com alteração no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2021, e alteração salarial publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2021, assim como texto consolidado publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, com as posteriores alterações publicadas nos Boletins do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2023 e n.º 21, de 8 de junho de 2024.

ANEXO I

Definição de funções

Barbeiros e cabeleireiros

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

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

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

Cobreadores

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, além de a distribuir pelos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

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

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.

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 da medicina, sendo designado em conformidade.

Psicólogos e sociólogos

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 quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; Estuda as bases fisiológicas do comportamento e os mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspetos métricos. Pode investigar um ramo da psicologia, da psicossociologia, da psicopatologia, da psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da 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 sócio-cultural 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 sócio-culturais 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 do pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

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

Contabilista - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; Estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da 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-lhes 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.

Estagário - 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 e máquinas de imprimir endereços e outras indicações análogas e máquinas de corte e separação de papel.

Operador de tratamento 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 atas 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 por ela a 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 hortoflorícola - 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 alaias 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 maneja gado bravo.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de ação 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 e 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 de 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 ao domicílio, compete ainda ao ajudante de ação direta providenciar pela manutenção de higiene e salubridade nos espaços do domicílio conexos aos serviços prestados ao utente.

Ajudante de ação 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 ação médica - Assegura o serviço de mensageiro e procede à preparação e limpeza do material dos serviços de ação médica e do 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 em 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.

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.

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

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

Trabalhadores de construção civil

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.

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

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

Servente - Executa tarefas não específicas.

Enfermeiros

Enfermeiro - É o profissional habilitado com um curso de enfermagem legalmente reconhecido, a quem foi atribuído um título profissional que lhe reconhece competência técnica e humana para a prestação de cuidados de enfermagem gerais ao indivíduo, família, grupos e comunidade aos níveis da prevenção primária, secundária e terciária.

O nível do desenvolvimento da autonomia técnico-científica determina: Conceber, organizar, coordenar, executar, supervisionar e avaliar intervenções de enfermagem, requeridas pelo estado de saúde do indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção da saúde, prevenção da doença, tratamento e reabilitação;

Decidir sobre técnicas e meios a utilizar na prestação de cuidados de enfermagem; Utilizar técnicas próprias da profissão de enfermagem com vista à manutenção e recuperação de funções vitais; Preparar e decidir sobre a administração da terapêutica prescrita, detetar os efeitos e atuar em conformidade; Participar na elaboração e concretização de protocolos referentes a normas e critérios para administração de tratamentos e medicamentos; Orientar o utente sobre a administração e utilização de medicamentos e tratamentos; Realizar e participar em trabalhos de investigação da área da enfermagem; Colaborar e ou orientar ou coordenar o processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

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

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

Enfermeiro diretor - Compete-lhe, nomeadamente: Elaborar o plano e o relatório anual de atividades de enfermagem em articulação com o plano e relatório global da instituição; Participar na definição das metas organizacionais, compatibilizando os objetivos do estabelecimento com a filosofia e objetivos da profissão de enfermagem; Definir padrões de cuidados de enfermagem e indicadores de avaliação do serviço de enfermagem do estabelecimento ou estabelecimentos de acordo com os valores da instituição e da profissão; Criar ou manter um efetivo sistema de classificação do grau de dependência de utentes, no âmbito da enfermagem, que permita determinar as necessidades em cuidados de enfermagem; Elaborar propostas de admissão de enfermeiros e propor a sua distribuição em articulação com os enfermeiros chefes, os quais coordena; Participar na mobilidade de enfermeiros, mediante critérios previamente estabelecidos; Coordenar estudos para determinação de custos/benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem; Definir metas no âmbito da formação e investigação; Avaliar o desempenho

dos enfermeiros com cargos de gestão e colabora na avaliação dos outros enfermeiros; Excepcionalmente, presta cuidados de enfermagem, tendo em vista a orientação e/ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

Trabalhadores de farmácia

A) Farmacêuticos

Diretor técnico - Assume a responsabilidade pela execução de todos os atos 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; Diligência 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 stock de medicamentos e outros produtos, informa e aconselha sobre o uso do medicamento.

B) Profissionais de farmácia

Ajudante técnico de farmácia (categoria residual) - Executa todos os atos 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).

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

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.

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

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.

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, seleccionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; Indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias a tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; Examina animais que se destinam ao matadouro e 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 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, garante-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.

Dispenseiro - Armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; Recebe produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; Arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; Cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; Fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados; Mantém 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 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 confeccionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores.

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

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

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

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

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

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

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

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

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

Encarregado - Controla e coordena os profissionais com atividades afins.

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, desgrossoadeiras, 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.

Trabalhadores metalúrgicos

Canalizador (picheiro) - 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.

Encarregado - Controla e coordena os profissionais de atividades afins.

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.

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.

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.

Trabalhadores de 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, 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 de acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, acompanha os jovens na realização das atividades a desenvolver ajudando-os na aplicação dos métodos a utilizar, dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, 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 adequados: 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.

Monitor - Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequados: 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.

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.

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.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

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

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

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

Ortoprotésico - É o trabalhador que participa na avaliação de 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 desenvolvimento de ações visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respetivo ajustamento, quando necessário.

Ortoptista - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de atividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; Realização de exames para correção refrativa e adaptação de lentes de contacto, bem como para análises da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; Programação e utilização de terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; ações de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Técnico de análises clínicas e saúde pública - É o trabalhador que desenvolve atividades ao nível, entre outras, da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, bioquímica, endocrinologia, microbiologia, parasitologia, e hemoterapia, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e métodos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.

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

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

Técnico de medicina nuclear - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de ações nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioativos, bem como execução de exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioativos e estudos dinâmicos e sinéticos 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 - É o trabalhador que participa na realização de registos da atividade bioelétrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computadorizadas.

Técnico de prótese dentária - É o trabalhador que participa na realização de 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 - É o trabalhador que participa na realização de todos os exames da área da radiologia de diagnóstico médico; Programação, execução e avaliação de todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; Utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Técnico de radioterapia - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de atividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e follow-up do doente; preparação, verificação, assentamento e manobras de aparelhos de radioterapia; atuação nas áreas de utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológica no manuseamento com radiações ionizantes.

Técnico de reabilitação/fisioterapeuta - É o trabalhador que se centra na análise e avaliação do movimento e da 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 de promoção da saúde e prevenção da doença, da deficiência, de

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.

Integrar:

Técnico de reabilitação/terapeuta da fala - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de 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 - É o trabalhador que participa na avaliação, tratamento e habilitação de 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 terapêutica/utente; Prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais, sociais e profissionais, 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 - É o trabalhador que participa no desenvolvimento de 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 electrocardiogramas, vetocar-diogramas, 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 elétrodos 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 RX, 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 eletrocardiogramas, fonomecanogramas, ecocardiogramas e vetocardiogramas; actua e colabora na análise, medição e registo de diversos valores de parâmetros nas áreas do pacing cardíaco, eletrofisiologia e hemodinâmica; Determina pulsos arteriais e venosos; Realiza espirogramas, pneumotacogramas, pletismogramas, provas ergométricas, provas farmacodinâmicas e gasometria arterial; Assegura a preparação do doente para os exames e verifica o 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 (eletroencefalograma e neuromuscular); No âmbito da eletroencefalografia, executa o traçado e no da eletromiografia colabora, preparando o material e tomando notas dos atos 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, eletroculografia e fotografia dos olhos a curta distância; Elabora fichas individuais de observação, onde regista os dados obtidos nos exames efetuados.

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 ação 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 eletroterapia 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.

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.

Educador social - Presta ajuda técnica com carácter educativo e social a níveis, em ordem ao aperfeiçoamento das suas condições de vida; realiza e apoia atividades de nível, de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.

Gerontólogo - Estuda, avalia e intervém na prevenção dos problemas pessoais e sociais associados ao fenómeno do envelhecimento humano, sendo a pessoa idosa o centro da sua intervenção. Na sua prática profissional, desenvolvida em contexto institucional ou comunitário, desenvolve e implementa programas relacionados com o envelhecimento 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.

Mediador sócio-cultural - É o trabalhador que tem por função colaborar na integração de imigrantes e minorias étnicas, na perspetiva do reforço do diálogo intercultural e da coesão e inclusão sociais, para tal colaborando na resolução de conflitos sócio-culturais 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.

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.

Técnico superior de animação sociocultural - É o trabalhador que investiga, integrado ou não 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.

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 socio-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.

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 ou 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.

Outros trabalhadores

Encarregados gerais

Encarregado geral - Controla e coordena diretamente os encarregados.

ANEXO II

Condições específicas

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

Eletricistas

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 eletricitista ou eletricitista montador e ainda os diplomados com o curso de eletricitista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros e eletricitistas 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 eletricitista 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 eletricitista desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a;

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

Enfermeiros

Admissão ou acesso:

1-Constitui condição de admissão a posse de título profissional atualizado, emitido pela Ordem dos Enfermeiros;

2-Pode ter acesso à categoria profissional de enfermeiro especialista o enfermeiro que seja detentor do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros, no momento da admissão ou posteriormente, cabendo a avaliação da conveniência à instituição, quer no caso de ingresso, quer no caso de aquisição superveniente do título.

Carreira:

1-A carreira de enfermagem enquadra o enfermeiro, o enfermeiro especialista e o enfermeiro com funções de chefia e direção;

2-A carreira do enfermeiro, desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a, 1.^a e principal;

3-O acesso à categoria de enfermeiro especialista é feita para os enfermeiros detentores do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros, e para a área de especialidade necessária para atividade a desenvolver na instituição;

4-A carreira do enfermeiro com título de especialista desenvolve-se pelas categorias de 1.^a e principal;

5-Constitui requisito de promoção, a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior;

6-Os enfermeiros da anterior carreira, nos termos regulados no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2009, com mais de 3 anos de exercício na instituição, serão integrados no nível IV, com a categoria de enfermeiro de 2.^a;

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

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

9-Os lugares de coordenação de enfermeiros fazem-se através de recrutamento interno ou externo preferencialmente entre enfermeiros com:

- a) Pelo menos 5 anos de exercício profissional;
- b) Avaliação de desempenho positiva, caso exista;
- c) Competência comprovada no domínio da prática profissional.

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

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

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

13 - Cessando, por qualquer motivo, a comissão de serviço correspondente ao exercício de funções de chefia ou direção, os enfermeiros regressam ao seu lugar de origem na carreira, passando a ser remunerados pelo Nível correspondente ao lugar da carreira que detinham antes da comissão de serviço.

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 e primeiro-escriturário;

3-Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário 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 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 tratorista são:

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

Trabalhadores de apoio

Carreira:

1-A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de 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 auxiliar 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 e principal, 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.^a e a auxiliar de ação médica de 2.^a e 1.^a, a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente anterior;

4-A promoção a ajudante de ação direta principal, para além do requisito a que alude o número 3, depende ainda da titularidade de certificado de qualificação profissional de nível 2 da QNQ, correspondente ao referencial de formação relativo a assistente familiar e de apoio à comunidade e ao relativo a agente em geriatria, com os códigos de referencial de formação 762190 e 762191;

5-A promoção a que se refere o número anterior apenas operará a partir de 1 de janeiro de 2021 e abrangerá os trabalhadores que a essa data preencham os requisitos a que se refere o número anterior;

6-A promoção a ajudante de ação direta principal faz-se, igualmente, de entre os ajudantes de ação direta de 1.^a, com 10 anos nesta categoria, ainda que não tenham a formação certificada exigida no número 4 desta cláusula;

7-A promoção a que se refere o número anterior, apenas se poderá operar a partir de 1 de janeiro de 2026;

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

9-Os trabalhadores que, antes da entrada em vigor do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 26, de 15 de julho 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:

A profissão de trabalhador auxiliar (serviços gerais) passa a constituir uma carreira, desenvolvendo-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a, integrando-se na categoria de 3.^a os trabalhadores auxiliares (serviços gerais) com até cinco anos de bom e efetivo serviço, de 2.^a os trabalhadores da mesma carreira com mais de cinco anos de bom e efetivo serviço e de 1.^o os trabalhadores da mesma carreira com mais de onze anos de bom e efetivo serviço.

Trabalhadores do comércio e armazém

Admissão:

Constitui condição de admissão para as profissões de caixa de balcão, caixeiro-chefe de secção, 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

Trabalhadores da construção civil

Aprendizagem e estágio:

1-A aprendizagem para as profissões de carpinteiro de limpos, carpinteiro de tosco ou cofragem, 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, 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, pedreiro e pintor de 2.^a a 1.^a a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

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:

As categorias profissionais são as seguintes:

- a) Ajudante técnico de farmácia (categoria residual);
- b) Auxiliar de farmácia.

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 1250 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 320/1999, de 11 de agosto, sendo os respetivos lugares extintos à medida que vagarem;

3-Só poderão ser admitidos como auxiliares de farmácia os trabalhadores habilitados com a escolaridade obrigatória

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão:

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

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

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

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

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão:

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

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

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

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

Contagem do tempo de serviço:

Para efeitos quer de ingresso quer de progressão dos educadores de infância e dos professores nos vários níveis de remuneração previstas no anexo V, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço, efetivo e classificado de bom, prestado na mesma instituição/entidade empregadora, no exercício de funções docentes ou educativas, mas também o tempo 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 4 do anexo V.

Psicólogo, sociólogo

Carreira:

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

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

Trabalhadores de hotelaria

Admissão:

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas 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 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 e empregado de refeitório tem a duração de 12 meses;

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

Acesso e carreira:

- 1-O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio;
- 2-O estagiário para cozinheiro e pasteleiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões;
- 3-A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de cozinha desenvolve-se pelas categorias de ajudante de cozinha até 5 anos e de ajudante de cozinha com mais de cinco anos;
- 4-Constitui requisito de promoção a ajudante de cozinha com mais de cinco anos a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior;
- 5-A carreira dos trabalhadores com a profissão de empregado de balcão e empregado de refeitório desenvolve-se pelas categorias de empregado de balcão e empregado de refeitório até cinco anos e com mais de cinco anos;
- 6-Constitui requisito de promoção de empregado de balcão 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 lavanderia 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 carpinteiro, marceneiro, pintor-decorador e pintor de lisos (madeira) 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 carpinteiro, marceneiro, pintor-decorador e pintor de lisos (madeira) desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a;

3-Constitui requisito da promoção a carpinteiro, marceneiro, pintor-decorador e pintor de lisos (madeira) de 2.^a e 1.^a a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores metalúrgicos

Aprendizagem e tirocínio:

1-A aprendizagem para as profissões de canalizador (picheleiro), 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 canalizador (picheleiro), serralheiro civil e serralheiro mecânico desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a;

3-Constitui requisito da promoção a canalizador (picheleiro), 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.

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 as profissões de arquivista, encarregado de oficina, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:

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

2-Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas;

3-Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de atividades ocupacionais a titularidade para o exercício da profissão;

4-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 tradutor desenvolve-se pelas categorias de 2.^a, 1.^a e principal;

2-Constitui requisito da promoção a 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 na categoria imediatamente inferior;

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 na categoria imediatamente inferior;

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 motorista de ligeiros e de pesados são as exigidas por lei;

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

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

Carreira:

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

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 2.^a, 1.^a e principal;

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

B) 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 da deliberação da comissão paritária publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2013:

- O dietista em técnico dietista/nutricionista;
- 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 eletroencefalologista 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 11, de 22 de março de 2009, 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 principal, a prestação de três anos de bom e efetivo serviço na categoria imediatamente inferior;

3-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;

4-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

Encarregados gerais

Admissão:

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

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) Habilitações profissionais adequadas.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação**1- Quadros superiores:**

Arquiteto;
Assistente social;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Contabilista;
Diretor de serviços;
Diretor dos serviços clínicos;
Diretor técnico (farmácia);
Educadores de infância;
Educadores de estabelecimento com grau superior;
Enfermeiro;
Enfermeiro especialista;
Engenheiro técnico agrícola;
Engenheiro técnico (construção civil);
Engenheiro técnico (eletromecânica);
Engenheiro agrônomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro eletrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Gerontólogo;
Higienista oral;
Médico;
Médico especialista;
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/nutricionista;
Técnico de farmácia;
Técnico de medicina nuclear;
Técnico de neurofisiologia;
Técnico de prótese dentária;
Técnico de radiologia;
Técnico de radioterapia;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional;
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;
Educadores 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 neurofisiografia;
Técnico de óptica de reabilitação;
Técnico ortoprotésico;
Terapeuta da fala;
Terapeuta ocupacional.

3- Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;
Cozinheiro-chefe;
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;
Mediador sócio-cultural;
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, comércio e outros:**

Arquivista;
Caixa;
Escriturário;
Esteno-dactilógrafo;
Operador de computador.

5.2- Produção:

Amassador;
Bate-chapas;
Batedor de ouro em folha;
Bordadeira (tapeçarias);
Canalizador (picheleiro);
Carpinteiro;
Carpinteiro de limpos;
Carpinteiro de toco 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.

5.3- Outros:

Ajudante de ação direta principal;
Ajudante de farmácia do 3.º ano (residual);
Ajudante de feitor;
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Auxiliar de atividades ocupacionais;

Auxiliar de educação;
Barbeiro-cabeleireiro;
Cabeleireiro;
Chefe de compras/ecónomo;
Correio;
Cozinheiro;
Despenseiro;
Educadores de estabelecimento sem grau superior;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Parteira (curso de partos);
Pasteleiro;
Tratorista.

6- Profissionais semiquualificados (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 laboratório;
Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícolas);
Caseiro (agrícolas);
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de mesa;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de tratamento 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;
Hortelã ou trabalhador horto-florícola;
Lavadeiro;
Paquete (*);
Porteiro;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

(*) O pacote desempenha as mesmas tarefas do contínuo, não constituindo a idade um elemento de diferenciação de profissão.
Deve, assim, ter o mesmo nível do contínuo.

7.2- Produção:

Servente (construção civil);

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:

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 semiqualeificados administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Rececionista.

5.4/6.1-Profissionais qualificados-outros/profissionais semiqualeificados-administrativos, comércio e outros:

Costureira/alfaiate.

5.3/6.2-Profissionais qualificados-produção/profissionais semiqualeificados-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.
Secretário-geral.

Nível II

Assistente social principal.
Chefe de divisão.
Enfermeiro especialista principal.
Enfermeiro principal.
Gerontólogo principal.
Higienista oral principal.
Ortoptista principal.
Ortoprotésico principal.
Psicólogo principal.
Sociólogo principal.
Técnico de análises clínicas e saúde pública principal.
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica principal.
Técnico de audiologia principal.
Técnico de cardiopneumologia principal.
Técnico dietista/nutricionista 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
Diretor técnico (FARM).
Enfermeiro especialista de 1.^a
Enfermeiro de 1.^a
Gerontólogo de 1.^a
Higienista oral de 1.^a
Médico especialista.
Ortoptista de 1.^a
Ortoprotésico de 1.^a
Psicólogo de 1.^a
Sociólogo de 1.^a

Técnico de análises clínicas e saúde pública de 1.^a
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 1.^a
Técnico de audiologia de 1.^a
Técnico de cardiopneumologia de 1.^a
Técnico dietista/nutricionista 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
Conservador de museu.
Consultor jurídico.
Contabilista certificado.
Enfermeiro de 2.^a
Engenheiro agrônomo.
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/nutricionista 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 de 3.^a
Gerontólogo de 3.^a
Higienista oral de 3.^a
Ortopista 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/nutricionista 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

Contabilista/técnico oficial de contas.

Nível VII

Cardiografista principal.
Chefe de departamento.
Chefe de escritório.
Chefe de serviços.
Chefe de secção (ADM).
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.
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 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.
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 fabrico.
Encarregado de obras.
Encarregado de oficina.

Escriturário principal/subchefe de secção.
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 neurofisiografia de 2.^a
Terapeuta da fala de 2.^a
Terapeuta ocupacional de 2.^a
Técnico ortoprotésico de 2.^a
Técnico de ortóptica de 2.^a

Nível X

Ajudante de ação direta principal.
Chefe de equipa/oficial principal (EL).
Documentalista.
Encarregado fiscal.
Encarregado de sector de armazém.
Encarregado geral de serviços gerais.
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
Secretário.
Técnico auxiliar de serviço social de 2.^a
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
Encarregado de serviços gerais.
Encarregado de refeitório.
Escriturário de 1.^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
Parteira
Pintor-decorador de 2.^a
Pintor de lisos (madeira) de 2.^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.
Barbeiro-cabeleireiro.
Caixa.
Canalizador (picheleiro) de 1.^a
Carpinteiro de 1.^a
Carpinteiro de limpos de 1.^a
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 1.^a
Cozinheiro de 2.^a
Despenseiro.
Dourador de ouro fino de 3.^a
Eletricista (oficial) de 1.^a
Encarregado (ROD).
Encarregado de sector (serviços gerais).
Escriturário de 2.^a
Fiel de armazém de 1.^a
Marceneiro de 1.^a
Monitor de CAO de 2.^a
Motorista de pesados de 2.^a
Operador de computador de 1.^a
Pasteleiro de 1.^a
Pedreiro/trolha de 1.^a
Pintor de 1.^a
Pintor-decorador de 3.^a
Pintor de lisos (madeira) de 3.^a
Serralheiro civil de 1.^a
Serralheiro mecânico de 1.^a
Tradutor de 2.^a

Nível XIII

Ajudante de ação direta de 2.^a
Ajudante de ação educativa de 1.^a
Auxiliar de ação médica de 1.^a
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.^a
Ajudante de farmácia do 1.º ano.
Auxiliar de atividades ocupacionais com cinco anos de bom e efetivo serviço.
Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efetivo serviço.
Canalizador (picheleiro) de 2.^a
Carpinteiro de 2.^a
Carpinteiro de limpos de 2.^a
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.^a
Cobrador.
Cozinheiro de 3.^a
Eletricista (oficial) de 2.^a
Escriturário de 3.^a
Fiel de armazém de 2.^a
Marceneiro 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
Pintor de 2.^a
Serralheiro civil de 2.^a
Serralheiro mecânico de 2.^a
Tratorista.

Nível XIV

Ajudante de ação direta de 3.^a
Ajudante de ação educativa de 2.^a
Auxiliar de ação médica de 2.^a
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.^a
Auxiliar de atividades ocupacionais.
Auxiliar de educação.
Auxiliares em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens.
Caixa de balcão.
Canalizador (picheleiro) de 3.^a
Carpinteiro de 3.^a
Carpinteiro de limpos de 3.^a
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.^a
Operador de processamento de texto principal.
Eletricista (oficial) de 3.^a
Empregado de armazém
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção.
Estagiário do 2.º ano (ADM)
Marceneiro de 3.^a
Motorista de ligeiros de 2.^a
Operador de máquinas agrícolas.
Operador de máquinas auxiliares de 1.^a
Operador manual de 1.^a
Pasteleiro de 3.^a
Pedreiro/trolha de 3.^a
Pintor de 3.^a
Rececionista principal.
Serralheiro civil de 3.^a
Serralheiro mecânico de 3.^a
Telefonista principal.
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 enfermagem.
Ajudante de ocupação.
Auxiliar de ação médica de 3.^a
Capataz.
Costureira/alfaiate.
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 manual de 2.ª
Pré-oficial do 2.º ano (EL).
Rececionista de 1.ª
Telefonista de 1.ª

Nível XVI

Ajudante de cozinheiro até cinco anos.
Ajudante de motorista.
Ajudante de padaria.
Auxiliar de laboratório.
Barbeiro.
Caseiro.
Contínuo de 1.ª
Empregado de balcão até cinco anos.
Empregado de refeitório até cinco anos.
Estagiário de operador de máquinas auxiliares.
Estagiário do 1.º ano (ADM).
Guarda ou guarda-rondista de 1.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
Telefonista de 2.ª
Trabalhador auxiliar de serviços gerais de 1.ª

Nível XVII

Ajudante do 2.º ano (EL).
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 de serviços gerais de 2.ª

Nível XVIII

Ajudante do 1.º ano (EL).
Estagiário do 3.º e 4.º anos (HOT).
Praticante do 2.º ano (CC, FARM, MAD e MET)
Praticante dos 3.º e 4.º anos (GRAF).
Servente (CC).
Trabalhador auxiliar de serviços gerais de 3.ª

Notas:

1- Os trabalhadores de apoio (ajudante de ação direta, ajudante de ação educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, auxiliar de ação médica) que se encontrem posicionados na categoria de 1.^a mantêm essa categoria e a atual retribuição, acedendo, no entanto, ao nível imediatamente superior do anexo IV a partir do momento em que perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço na atual categoria de 1.^o, contados a partir de 1 de janeiro de 2012.

Os trabalhadores das mesmas carreiras atualmente posicionados na categoria de 2.^a mantêm a referida categoria, progredindo, sem alteração nominal de categoria, ao nível imediatamente superior do anexo IV ao fim de cinco anos de bom e efetivo serviço nessa categoria, e progredindo à categoria de 1.^a após cinco anos de bom e efetivo serviço no nível referido.

As admissões para estas carreiras serão efetuadas para a categoria de ingresso de 3.^a

2- Os trabalhadores ajudante de cozinheiro que, contados desde 1 de janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço, ascendem automaticamente a ajudante de cozinheiro com mais de cinco anos.

Os trabalhadores ajudante de cozinheiro com menos de cinco anos de serviço mantêm essa categoria e atual retribuição, acedendo ao nível imediatamente superior do anexo IV, a partir do momento que perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço na atual categoria, contados a partir de 1 de janeiro de 2012.

As admissões para esta carreira serão efetuadas para a nova categoria de ingresso.

3- Os trabalhadores auxiliares de serviços gerais que, a partir de 1 de janeiro de 2012, perfaçam cinco anos de bom e efetivo serviço serão remunerados pelo nível XVII do anexo IV.

4- Os trabalhadores que detenham qualquer das categorias previstas no CCT entre a CNIS e a FEPCES e Outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2009, com última alteração salarial publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 45, de 8 de dezembro de 2009, e com deliberações da comissão paritária publicadas nos Boletins do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 34, de 15 de setembro de 2010 e n.º 29, de 8 de agosto de 2013, e que tenham sido extintas pelo CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2017, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 35, de 22 de setembro de 2018, objeto da retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2018, mantêm-se no mesmo enquadramento de categoria, com direito à progressão na carreira nos termos estabelecidos no texto do referido CCT e à atualização salarial que vier a ser acordada entre as partes para o futuro, relativamente a idêntico nível do anexo V, extinguindo-se os respetivos lugares à medida que vagarem.

5- Com a entrada em vigor da revisão do presente contrato coletivo de trabalho publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 2 de 15 de janeiro de 2021, os trabalhadores que detenham as categorias das carreiras de ajudante de ação direta e de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência manterão a categoria mas serão enquadradas no nível remuneratório definido no anexo IV do presente CCT, mantendo a contagem do tempo de serviço para efeitos da próxima promoção.

6 - Os trabalhadores que à data da entrada em vigor da alteração do presente CCT publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2021, estavam classificados em prefeitos serão reclassificados em auxiliares de estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens, mantendo o nível remuneratório do nível XIV da tabela A.

ANEXO V
Tabelas de retribuições mínimas
(De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025)

Tabela A

Nível	Retribuição mínima (Em euros)	Nível	Retribuição mínima (Em euros)
1	1 387,00	10	932,00
2	1 299,00	11	922,00
3	1 229,00	12	912,00
4	1 176,00	13	902,00
5	1 150,00	14	892,00
6	1 045,00	15	882,00
7	995,00	16	878,00
8	967,00	17	874,00
9	938,00	18	870,00

Tabela B

Tabela de retribuições mínimas

Tabela B-1 - Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizados com licenciatura		
Níveis	Anos de serviço	Remunerações 2025
1-A	29 ou mais	3 180,00 €
1-B	28	2 861,00 €
2	26/27	2 657,00 €
3	De 23 a 25	2 520,00 €
4	De 20 a 22	2 165,00 €
5	De 16 a 19	2 049,00 €
6	De 12 a 15	1 987,00 €
7	De 8 a 11	1 833,00 €
8	De 4 a 7	1 584,00 €
9	De 0 a 3	1 150,00 €

Tabela B-2 - Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado, com bacharelato		
Níveis	Anos de serviço	Remunerações 2025
1-A	29 ou mais	2 629,00 €
1-B	28	2 516,00 €
2	26/27	2.472,00 €
3	De 23 a 25	2 430,00 €
4	De 20 a 22	2 049,00 €
5	De 16 a 19	1 981,00 €
6	De 12 a 15	1 833,00 €
7	De 8 a 11	1 584,00 €
8	De 4 a 7	1 466,00 €
9	De 0 a 3	1 150,00 €

Tabela B-4 - Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico profissionalizados		
Níveis	Anos de serviço	Remunerações 2025
1-A	29 ou mais	2 688,00 €
1-B	28	2 423,00 €
2	26/27	2 219,00 €
3	De 23 a 25	2 053,00 €
4	De 20 a 22	1 930,00 €
5	De 16 a 19	1 764,00 €
6	De 12 a 15	1 589,00 €
7	De 8 a 11	1 508,00 €
8	De 4 a 7	1 241,00 €
9	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 e licenciatura que se não encontrem no exercício efetivo de funções docentes passa a ter por limite máximo o nível IV da tabela B-4, com efeitos a partir de 1 de setembro.

2- O disposto no número anterior tem natureza transitória, obrigando-se os outorgantes a promover a unificação do estatuto retributivo na medida em que os sistemas de cooperação das instituições com o Estado tal possibilitem, cabendo à comissão paritária definir a ocasião em que tais pressupostos estejam preenchidos, no quadro da valorização de todas as carreiras técnicas de grau superior.

3- Os montantes retributivos constantes das tabelas B-4 e B-5 são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no exercício efetivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto nos números 1 e 2 quando cessarem funções dessa natureza.

4- Funções de direção ou coordenação técnica ou pedagógica:

Salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante do contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de direção ou coordenação técnica ou direção pedagógica terá direito a receber, pelo exercício de tais funções, uma remuneração complementar determinada nos seguintes termos:

- Direção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social até 50 utentes - 105,00 €;
- Direção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social com mais de 50 utentes - 125,00 €;
- Direção ou coordenação técnica de duas respostas sociais até 50 utentes - 145,00 €;
- Direção ou coordenação técnica de duas respostas sociais, sendo uma até 50 utentes e outra com mais de 50 utentes - 165,00€;
- Direção ou coordenação técnica de duas respostas sociais com mais de 50 utentes - 185,00 €;
- Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas - 105,00 €;
- Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas - 125,00 €;
- 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 €;
- 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 €;
- Direção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas - 165,00 €;
- 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 €.

5 -Tratando-se de uma resposta ou serviço que se não enquadre nos critérios quantitativos referidos no número anterior, mas cuja complexidade justifique a existência de 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 145,00 €.

6- 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.

7- A reorganização das carreiras abrangidas pela tabela B produz efeitos a partir da data da entrada em vigor do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2017, sendo os respetivos trabalhadores enquadrados nos níveis correspondentes aos anos de serviço que possuírem e passando as progressões na carreira a efetuar-se a partir da data referida exclusivamente de acordo com as regras estabelecidas nessa convenção, sem prejuízo da manutenção de retribuições mais elevadas já individualmente praticadas relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2009.

8- Sem prejuízo da aplicabilidade do novo valor da RMMG, de 600,00 euros, a partir de 1 de janeiro de 2019, nos termos do Decreto-Lei n.º 117/2018, de 27 de dezembro, os valores de remunerações mínimas constantes da presente tabela vigorarão a partir de 1 de julho de 2019.

9- O presente CCT substitui o contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, alterado pelo Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, com retificação publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2021, e com última alteração salarial publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

10- Disposições transitórias:

1- Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-3 do anexo V do contrato coletivo de trabalho publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 41, de 8 de novembro de 2019, com as alterações subsequentes no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 2, de 15 de janeiro de 2021, Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 19, de 22 de maio de 2021, e Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2021, é-lhes aplicado o regime transitório definido nos pontos seguintes:

2- Os docentes que estavam classificados na tabela referida no ponto um, da presente nota mantêm a remuneração atual, acrescida em função da percentagem de atualização a que vier a ser estabelecida para os restantes docentes.

3- Aos docentes classificados na tabela referida no ponto um, da presente nota, e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo das respetivas categorias, é-lhes garantida a progressão na carreira, até atingirem esse nível, de acordo com o previsto na revisão do contrato coletivo de trabalho publicada no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 39, de 22 de outubro de 2021.

4- É eliminada a tabela B-5, passando a vigorar a seguinte norma transitória:

Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-5 do anexo V do CCT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, com as alterações publicadas no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 40, de 29 de outubro de 2023 e no Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2024, é-lhes aplicado o regime transitório definido nas seguintes alíneas:

- a) Os docentes que estavam classificados na tabela B-5 mantêm a remuneração atual, acrescida da percentagem de atualização que vier a ser estabelecida para os restantes docentes nos correspondentes níveis;
- b) Aos docentes classificados na tabela B-5 e posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo da carreira é garantida a progressão na mesma carreira, até atingirem esse nível, sem prejuízo da nota 1 do anexo V.

Porto, 11 de julho de 2025.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.
Maria José Miranda Meneses, na qualidade de mandatária.
Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.
Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária

Pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF:

Pedro Miguel Morais Santos Nunes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.
Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Luís Miguel Guimarães Trindade, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.
Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Rui Manuel de Castro Marroni, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.
Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos Dantas, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS:

Joaquim Manuel Monteiro do Espírito Santo, na qualidade de mandatário.

Pedro Miguel Pereira Faria, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Luís Alberto Pinho Dupont, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

João Paulo Tavares Pequito Valente, na qualidade de presidente.

Jorge Manuel Oliveira de Sousa, na qualidade de membro da direção.

Declaração

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, em representação dos seguintes sindicatos:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Federação Nacional dos Professores - FENPROF, em representação dos seguintes sindicatos:

- SPN - Sindicato dos Professores do Norte;
- SPRC - Sindicato dos Professores da Região Centro;
- SPGL - Sindicato dos Professores da Grande Lisboa;
- SPZS - Sindicato dos Professores da Zona Sul;
- SPM - Sindicato dos Professores da Madeira;
- SPRA - Sindicato dos Professores da Região Açores.

Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS, em representação dos seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- STRUN - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
- 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 - Sindicatos 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.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;

- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos setores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Pesca e Serviços Relacionados;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, em representação dos seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado a 27 de agosto de 2025, a fl. 115 do livro n.º 13, com o n.º 244/2025, 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 33, de 08/09/2025).

Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Retificação.

No Boletim do Trabalho e Emprego (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2025, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 177, onde se lê:

«(...)

ANEXO II-B

Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

(...)

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de plataformas Multimédia Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, efetuando nomeadamente a inserção/ atualização de conteúdos e a legendagem nas várias plataformas digitais. Aplica conhecimentos específicos para operar equipamentos e sistemas multimédia. Sob orientação, capta, regista, monta, trata e armazena conteúdos para divulgação multimédia.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Conhecimentos de aplicações informáticas de tecnologia multimédia.

Técnico de plataformas Multimédia Nível de desenvolvimento II	Executa trabalho técnico e criativo consubstanciado na conceção e desenvolvimento da imagem gráfica dos conteúdos multimédia. Possui conhecimentos técnicos para a criação e desenvolvimento de conteúdos originais nas plataformas digitais da empresa, tendo autonomia para estabelecer os <i>links</i> audiovisuais com vista à divulgação de informação interna e externa. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação técnica na área de <i>design</i> gráfico.
Técnico de plataformas Multimédia Nível de desenvolvimento III	Executa trabalho criativo e complexo, de acordo com as políticas da empresa, procedendo à definição da política multimédia a implementar e à seleção e gestão dos meios a utilizar. Possui um domínio de conhecimentos especializados e é responsável pela produção e divulgação dos conteúdos multimédia nas plataformas digitais da empresa. Pode coordenar os meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em gestão de sistemas de informação e multimédia ou formação superior equivalente.

(...)

Deve ler-se:

«(...)

ANEXO II-B

Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

(...)

Função tipo/ categoria	Técnico de plataformas multimédia	Área de conhecimento	Sistemas de informação e multimédia
Âmbito funcional	Procede ao tratamento, criação e desenvolvimento dos conteúdos para as plataformas digitais. Concebe a imagem gráfica dos vários conteúdos multimédia.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de plataformas multimédia Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, efetuando nomeadamente a inserção/atualização de conteúdos e a legendagem nas várias plataformas digitais. Aplica conhecimentos específicos para operar equipamentos e sistemas multimédia. Sob orientação, capta, regista, monta, trata e armazena conteúdos para divulgação multimédia.	Curso tecnológico de <i>design</i> ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Conhecimentos de aplicações informáticas de tecnologia multimédia.

Técnico de plataformas multimédia Nível de desenvolvimento II	Executa trabalho técnico e criativo consubstanciado na conceção e desenvolvimento da imagem gráfica dos conteúdos multimédia. Possui conhecimentos técnicos para a criação e desenvolvimento de conteúdos originais nas plataformas digitais da empresa, tendo autonomia para estabelecer os links audiovisuais com vista à divulgação de informação interna e externa. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação técnica na área de <i>design</i> gráfico.
Técnico de plataformas multimédia Nível de desenvolvimento III	Executa trabalho criativo e complexo, de acordo com as políticas da empresa, procedendo à definição da política multimédia a implementar e à seleção e gestão dos meios a utilizar. Possui um domínio de conhecimentos especializados e é responsável pela produção e divulgação dos conteúdos multimédia nas plataformas digitais da empresa. Pode coordenar os meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em gestão de sistemas de informação e multimédia ou formação superior equivalente.

(...)

Na página 179, onde se lê:

«(...)

ANEXO II-B

Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

(...)

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de operações Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho simples e rotineiro, segundo instruções e procedimentos definidos, com vista à preparação, execução, controlo e conservação de materiais e elementos acessórios que sirvam de apoio à produção e realização de programas. Aplica conhecimentos simples inerentes à movimentação, transporte, montagem, desmontagem e armazenamento de materiais e elementos acessórios que assegurem a execução dos programas. Pode, sob orientação, operar equipamentos complementares. Pode proceder à deteção e reparação de deficiências nos elementos simples de ligação dos equipamentos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.

Assistente de operações Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a implementação de métodos eficazes de apoio e controlo dos procedimentos determinados. Aplica conhecimentos específicos para executar com autonomia todas as tarefas de apoio às áreas de operação, emissão e produção. Pode, sob orientação, operar equipamentos. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de operações Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na coordenação das atividades inerentes ao apoio às operações. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.

(...)

Deve ler-se:

«(...)

ANEXO II-B

Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento

(...)

Função tipo/ categoria	Assistente de operações	Área de conhecimento:	Operação e sistemas
Âmbito funcional	Executa trabalhos de apoio às áreas de operação, emissão e produção de programas.	Níveis de desenvolvimento	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de operações Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho simples e rotineiro, segundo instruções e procedimentos definidos, com vista à preparação, execução, controlo e conservação de materiais e elementos acessórios que sirvam de apoio à produção e realização de programas. Aplica conhecimentos simples inerentes à movimentação, transporte, montagem, desmontagem e armazenamento de materiais e elementos acessórios que assegurem a execução dos programas. Pode, sob orientação, operar equipamentos complementares. Pode proceder à deteção e reparação de deficiências nos elementos simples de ligação dos equipamentos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.

Assistente de operações Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a implementação de métodos eficazes de apoio e controlo dos procedimentos determinados. Aplica conhecimentos específicos para executar com autonomia todas as tarefas de apoio às áreas de operação, emissão e produção. Pode, sob orientação, operar equipamentos. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de operações Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na coordenação das atividades inerentes ao apoio às operações. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.

(...)»

Organizações do Trabalho:**Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e a Saúde
no Trabalho:****Eleição de Representantes:****- SAIPEM - (Portugal) Comércio Marítimo, SU, Lda.**

Eleição em 11 de agosto de 2025, de acordo com a convocatória publicada no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série n.º 10, de 23 de maio de 2025:

Efetivo - Liliana José Pita
Suplente - Ricardo Jorge Pereira Leodoro

Registados em 15 de setembro de 2025, nos termos do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009 de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, sob o n.º 43, folha 8 do livro n.º 1.

CORRESPONDÊNCIA

Toda a correspondência relativa a anúncios e assinaturas do Jornal Oficial deve ser dirigida à Direção Regional da Administração Pública.

PUBLICAÇÕES

Os preços por lauda ou por fração de lauda de anúncio são os seguintes:

Uma lauda	€15,91 cada	€15,91;
Duas laudas	€17,34 cada	€34,68;
Três laudas	€28,66 cada	€85,98;
Quatro laudas	€30,56 cada	€122,24;
Cinco laudas	€31,74 cada	€158,70;
Seis ou mais laudas.....	€38,56 cada	€231,36

EXEMPLAR

A estes valores acresce o imposto devido.

ASSINATURAS

Números e Suplementos - Preço por página € 0,29

	Anual	Semestral
Uma Série.....	€27,66	€13,75;
Duas Séries.....	€52,38	€26,28;
Três Séries.....	€63,78	€31,95;
Completa	€74,98	€37,19.

A estes valores acrescem os portes de correio, (Portaria n.º 1/2006, de 13 de janeiro) e o imposto devido.

EXECUÇÃO GRÁFICA
IMPRESSÃO
DEPÓSITO LEGAL

Direção Regional do Trabalho
Departamento do Jornal Oficial
Número 181952/02

Preço deste número: 35,94 € (IVA incluído)