



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

...

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Revisão global	4676
- Contrato coletivo entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra e texto consolidado	4726
- Acordo coletivo entre a Navigator Tissue Ródão, SA e outra e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras	4745
- Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras	4750
- Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS e outros - Alteração salarial e outras	4753
- Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outras	4757

- Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras	4763
- Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras	4767

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

- Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT que passa a denominar-se Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES - Alteração	4772
- Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB - Alteração	4777

II – Direção:

- Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB - Eleição	4790
- Sindicato Independente da Banca - Eleição	4790
- Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP - Eleição	4790
- Sindicato Independente do Comércio e Serviços - SICOS - Eleição	4791
- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Eleição	4791
- Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano - STTM - Eleição	4792

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

- ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Alteração	4792
--	------

II – Direção:

...

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- STEF Portugal - Logística e Transporte, Unipessoal L. ^{da} - Eleição	4793
- Associação Musical das Beiras - Eleição	4794
- Banco Comercial Português, SA - Alteração	4794

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Convocatória	4795
- Engie Hidroelétricas do Douro, L. ^{da} - Convocatória	4795

II – Eleição de representantes:

...

Conselhos de empresa europeus:

...

Informação sobre trabalho e emprego:

...

Empresas de trabalho temporário autorizadas:

...

Catálogo Nacional de Qualificações:

Catálogo Nacional de Qualificações	4796
1. Integração de novas qualificações	
...	
2. Integração de UC	
...	

3. Integração de UFCD

...

4. Integração de percursos de curta e média duração

...

5. Alteração de qualificações 4801

Aviso: Alteração do endereço eletrónico para entrega de documentos a publicar no Boletim do Trabalho e Emprego

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

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

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

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

- CC** - Contrato coletivo.
- AC** - Acordo coletivo.
- PCT** - Portaria de condições de trabalho.
- PE** - Portaria de extensão.
- CT** - Comissão técnica.
- DA** - Decisão arbitral.
- AE** - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social (IPSS) representadas pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS, doravante também abreviadamente

designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional com exceção da Região Autónoma dos Açores.

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

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 3.^a

Responsabilidade social das instituições

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

Cláusula 4.^a

Objecto do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 5.^a

Admissão

1- São condições gerais de admissão:

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Categorias e carreiras profissionais

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

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

Cláusula 7.^a

Avaliação do desempenho

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Enquadramento e níveis de qualificação

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

Cláusula 9.^a

Período experimental

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

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

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 10.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

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

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

c) Pagar pontualmente a retribuição;

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

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

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

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

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

i) Adoptar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença e proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização do exame médico anual;

k) Passar ao trabalhador, a pedido deste, e em 10 dias, certificado de tempo de serviço, conforme a legislação em vigor.

Cláusula 11.^a

Deveres dos trabalhadores

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

a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;

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

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;

h) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente participando com empenho nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal;

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

2- O dever de obediência a que se refere a alínea e) do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas directamente pelo empregador como às emanadas dos supe-

riores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

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

a) O regime de trabalho suplementar, na parte em que excedam mais de duas horas o período normal de trabalho;

b) O disposto nas cláusulas 20.^a e 21.^a, sempre que realizadas fora do local de trabalho.

Cláusula 12.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido ao empregador:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;

e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos;

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

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

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

Cláusula 13.^a

Remissão

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

CAPÍTULO III

Prestação do trabalho

Cláusula 14.^a

Poder de direcção

Compete às instituições, dentro dos limites decorrentes

do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

Cláusula 15.^a

Funções desempenhadas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Reclassificação profissional

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Local de trabalho

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

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do traba-

lhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Trabalhador com local de trabalho não fixo

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

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

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

Cláusula 19.^a

Deslocações

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Deslocações com regresso diário à residência

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

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

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

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

2- Os limites máximos do montante do reembolso previsto na alínea b) do número anterior serão previamente acordados

entre os trabalhadores e a instituição, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 21.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

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

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

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

Cláusula 22.^a

Mobilidade geográfica

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

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

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Comissão de serviço

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

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

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

CAPÍTULO IV

Duração do trabalho

Cláusula 24.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

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

e) Quarenta horas - Para os restantes trabalhadores.

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

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

Cláusula 25.^a

Fixação do horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

7- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite máximo de duas horas, sem que a duração

semanal exceda cinquenta horas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, salvo nas seguintes situações:

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho dos trabalhadores com funções pedagógicas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Redução de horário lectivo para professores com funções especiais

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

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

Cláusula 30.^a

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

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

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

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

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar

a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o empregador.

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

Cláusula 32.^a

Isenção de horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

Intervalo de descanso

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

c) Trabalhadora lactante;

d) Menores;

e) Trabalhadores-estudantes.

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

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

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

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

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório

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

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

Trabalho nocturno

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

2- Considera-se também trabalho nocturno aquele que for

prestado depois das 19h00, desde que em prolongamento de um período nocturno.

Cláusula 37.^a

Trabalho por turnos rotativos

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

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

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

Cláusula 38.^a

Jornada contínua

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

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

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

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de serviço

Cláusula 39.^a

Descanso semanal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 40.^a

Feriados

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

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

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

Cláusula 41.^a

Direito a férias

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

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

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

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

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

Cláusula 42.^a

Duração do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 43.^a

Encerramento da instituição ou do estabelecimento

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

Cláusula 44.^a

Marcação do período de férias

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 45.^a

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

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

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

Cláusula 46.^a

Férias e impedimento prolongado

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

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

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

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

Cláusula 47.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

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

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

Cláusula 48.^a

Faltas - Noção

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

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

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

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

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

6- O regime previsto no número anterior não se aplica aos professores com horário incompleto, relativamente aos quais

se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por cinco.

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

Cláusula 49.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

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

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

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

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

1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

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

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

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

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

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

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

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

k) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

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

Cláusula 50.^a

Comunicação das faltas justificadas

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

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

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

Cláusula 51.^a

Prova das faltas justificadas

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 52.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

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

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

c) Por motivos de cumprimento de disposições legais;

d) As previstas na subalínea 2 da alínea e) do número 2 da cláusula 49.^a;

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

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

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

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

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

Cláusula 53.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

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

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

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

Cláusula 54.^a

Licença sem retribuição

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 55.^a

Licença sem retribuição para formação

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 56.^a

Disposições gerais

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

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

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

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

Cláusula 57.^a

Enquadramento em níveis retributivos

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

Cláusula 58.^a

Retribuição mínima mensal de base

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

Cláusula 59.^a

Remuneração horária

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

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

Cláusula 60.^a

Compensações e descontos

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

2- O disposto no número anterior não se aplica:

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

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

c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;

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

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

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

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

Cláusula 61.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

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

Cláusula 62.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

a) 50 % da retribuição normal na primeira hora;

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

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

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

Cláusula 63.^a

Retribuição de trabalho normal em dia feriado

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

Cláusula 64.^a

Retribuição de trabalho por turnos

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

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

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

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

Cláusula 65.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 66.^a

Retribuição do período de férias

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

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

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

Cláusula 67.^a

Subsídio de Natal

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 68.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 21,00 €, em 2019, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

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

4- Para atribuição de diuturnidades será levado em conta o tempo de serviço prestado anteriormente a outras instituições particulares de solidariedade social, desde que, antes da

admissão e por meios idóneos, o trabalhador faça a respectiva prova.

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

Cláusula 69.^a

Abono para falhas

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

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

Cláusula 70.^a

Refeição

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

2- Em alternativa ao efectivo fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador uma compensação monetária no valor de 3,50 €, em 2022, por cada dia completo de trabalho.

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

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

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

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

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 71.^a

Remissão

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

SECÇÃO I

Trabalho de menores

Cláusula 72.^a

Trabalho de menores

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

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

Cláusula 73.^a

Admissão de menores

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

SECÇÃO II

Trabalhadores-estudantes

Cláusula 74.^a

Noção

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

2- A manutenção do Estatuto do Trabalhador-Estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar.

Cláusula 75.^a

Horário de trabalho

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

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

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

4- A dispensa de trabalho para frequência de aulas prevista no número anterior pode ser utilizada de uma só vez ou

fraccionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, dependendo do período normal de trabalho semanal aplicável, nos seguintes termos:

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

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

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

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

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

Cláusula 76.^a

Prestação de provas de avaliação

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 77.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

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

Cláusula 78.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

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

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 79.^a

Princípio geral

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

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

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

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

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

Cláusula 80.^a

Objectivos

São, designadamente, objectivos da formação profissional:

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

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

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

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

Cláusula 81.^a

Formação contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 82.^a

Formação de reconversão

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

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

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

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

Cláusula 83.^a

Formação nos contratos de trabalho para jovens

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

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 84.^a

Princípios gerais

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

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

Cláusula 85.ª

Obrigações do empregador

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

Cláusula 86.^a

Obrigações do trabalhador

O trabalhador tem obrigação de zelar:

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

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

Cláusula 87.^a

Representantes dos trabalhadores

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

2- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 88.^a

Comissões de segurança, higiene e saúde

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

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 89.^a

Princípio geral

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

Cláusula 90.^a

Exercício da acção disciplinar

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

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

CAPÍTULO XI

Segurança Social

Cláusula 91.^a

Segurança Social - Princípios gerais

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

Cláusula 92.^a

Invalidez

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

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 93.^a

Constituição

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

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

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

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

Cláusula 94.^a

Normas de funcionamento

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

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

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

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

Cláusula 95.^a

Competências

1- Compete à comissão paritária:

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

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

Cláusula 96.^a

Deliberações

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

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

CAPÍTULO XIII

Disposições transitórias e finais

Cláusula 97.^a

Diferenças salariais

As diferenças salariais resultantes da aplicação da presente convenção serão pagas em duas prestações mensais, iguais, até ao final do primeiro trimestre do ano de 2023.

Cláusula 98.^a

Regime

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

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

ANEXO I

Definição de funções

Barbeiros e cabeleiros

Barbeiro-cabeleiro - 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.

Cabeleiro - 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 objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, a distribuir pelos serviços a que é destinada; executa o serviço de reprodução de documentos e de endereçamentos e faz recados.

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

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

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

Electricistas

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

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

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

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

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

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

Fogoeiros

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

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

Médicos

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

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

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

Psicólogo e sociólogo

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

comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos.

Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de 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 selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

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

Telefonistas

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

Trabalhadores administrativos

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

Chefe de departamento - Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários dos departamentos da instituição, as actividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes.

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

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

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

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

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

Escriturário - Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os

à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores da agricultura

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores de apoio

Ajudante de acção directa:

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

a) Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços;

b) Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detectando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres;

c) Assegura a alimentação regular dos utentes;

d) Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições;

e) Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas;

f) Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria;

g) Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto;

h) Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas;

i) Conduz, se habilitado, as viaturas da instituição.

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores auxiliares

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

Trabalhadores de comércio e armazém

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores de construção civil

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Servente - Executa tarefas não específicas.

Enfermeiros

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

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

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

Enfermeiro especialista

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

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

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

Trabalhadores de farmácia

A) Farmacêuticos

Director técnico - Assume a responsabilidade pela execução de todos os actos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras da deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; 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 director técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos.

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

B) Profissionais de farmácia

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

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

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 actos 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 actividade dos trabalhadores da área dos serviços gerais sob a sua responsabilidade.

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

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

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

Trabalhadores com funções pedagógicas

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

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

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

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

Professor - Exerce actividade pedagógica em estabelecimentos sócio-educativos.

Trabalhadores com funções técnicas

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

Conservador de museu - Organiza, adquire, avalia e conserva em museu colecções de obras de arte, objectos de carácter histórico, científico, técnico ou outros; orienta ou realiza trabalhos de investigação nesses domínios e coordena a actividade dos vários departamentos do museu a fim de assegurar o seu perfeito funcionamento; procura tornar conhecidas as obras de arte existentes, promovendo exposições, visitas com fins educativos ou outros processos de divulgação; organiza o intercâmbio das colecções entre museus e procura obter por empréstimo peças de instituições particulares.

Por vezes guia visitas de estudo e faz conferências sobre as colecções existentes no museu.

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

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

Engenheiro civil (construção de edifícios) - Concebe e elabora planos de estruturas de edificações e prepara, organiza e superintende a sua construção, manutenção e reparação; executa os cálculos, assegurando a resistência e estabilidade da obra considerada e tendo em atenção factores como a natureza dos materiais de construção a utilizar, pressões de água, resistência aos ventos e mudanças de temperatura; consulta outros especialistas, como engenheiros mecânicos, electrotécnicos e químicos, arquitectos e arquitectos paisagistas, no que respeita a elementos técnicos e a exigências de ordem estética; concebe e realiza planos de obras e estabelece um orçamento, planos de trabalho e especificações, indicando o tipo de materiais, máquinas e outro equipamento

necessário; consulta os clientes e os serviços públicos a fim de obter a aprovação dos planos; prepara o programa e dirige as operações à medida que os trabalhos prosseguem.

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

Engenheiro silvicultor - Estuda, concebe e orienta a execução de trabalhos relativos à cultura e conservação de matas, à fixação de terrenos e à melhor economia da água; aplica os processos de exploração que assegurem a renovação da floresta; determina as medidas mais adequadas de protecção dos povoamentos florestais; faz pesquisas e ensaios, tendo em vista a produção, selecção e dispersão de sementes e a germinação das diferentes espécies; organiza e superintende a exploração de viveiros; indica as práticas adequadas de desbaste, a fim de assegurar um rendimento máximo e permanente; orienta os trabalhos de exploração das madeiras quando atingem a idade do aproveitamento.

Pode dedicar-se a um campo específico de actividade, tal como silvo-pastorícia, protecção e fomento de caça e pesca (em águas interiores.)

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

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

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

Técnico superior de laboratório - Planeia, orienta e superintende 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 gráficos

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

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

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

Encadernador - Executa a totalidade ou as principais tarefas em que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confecciona ainda álbuns, pastas de secretária,

caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; encaderna livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.

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

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

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

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

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

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

Operador manual - Auxilia directamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais

sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retirada junto às esquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas; efectua correcções manuais a defeitos ou emendas.

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

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

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

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

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

Trabalhadores de hotelaria

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

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

Cozinheiro - Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confec-

ção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confecção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata-os, garante-os e confecciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Costureira/alfaiate - Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina necessários à confecção, consertos e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de

serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confecção.

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

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

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

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

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

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

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

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

Encarregado - Controla e coordena os profissionais com actividades afins.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores metalúrgicos

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

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

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

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

Encarregado - Controla e coordena os profissionais de actividades afins.

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

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

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

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

Trabalhadores de panificação

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

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

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

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

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

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

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

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

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

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

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

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

Pode elaborar ou participar na elaboração de programas de formação.

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

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

Revisor - Proceder à leitura de provas de texto.

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

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

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

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

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

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

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

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

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

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

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

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

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

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

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

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

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

Técnico de audiologia - Desenvolve actividades no âm-

bito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e reabilitação auditiva, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.

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

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

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

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

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

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

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

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

Técnico de reabilitação/terapeuta da fala - Desenvolve actividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita, mas também outras formas de comunicação não verbal. Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional - Avalia, trata e habilita indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em actividades seleccionadas consoante o objectivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/utente; actua ao nível da prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respectivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.

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

B) Técnicos

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

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

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

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

Pneumografista - Executa exames funcionais respiratórios (espirometria, mecânica ventilatória, provas farmacodinâmicas, difusão, gasometria arterial e ergometria), utilizando aparelhos apropriados; prepara o doente de acordo com o

tipo de exame a efectuar; controla o desenrolar dos exames, vigiando os aparelhos da função respiratória e a reacção do doente; regista e efectua os cálculos dos resultados obtidos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

C) Técnicos auxiliares

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

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

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

Trabalhadores sociais

Agente de educação familiar - Promove a melhoria da

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

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

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

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

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

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

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

Técnico superior de educação social - É o trabalhador que concebe, investiga, executa, articula, potencia, apoia, gere, avalia projectos e programas assentes em redes, actores e parcerias sociais, assentes na prática sócio-educativa e

pedagógica, desenvolvida em contexto social, fomentando a aprendizagem permanente, a minimização e resolução de problemas. Acompanha processos de socialização e inserção das pessoas reforçando as suas competências pessoais, sociais e profissionais.

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

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

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

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

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

do a inclusão de cidadãos de diferentes origens sociais e culturais em igualdade de condições.

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

Outros trabalhadores

Cinema

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

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

Projeccionista - Faz a projecção de filmes.

Encarregados gerais

Encarregado geral - Controla e coordena directamente os encarregados.

Reparação de calçado

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

Técnicos de desenho

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

Outros trabalhadores da saúde

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

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

Nota I - Os trabalhadores que, actualmente, se encontrem ao serviço de instituições, integrados em qualquer uma das categorias extintas a partir de data da publicação da revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, nomeadamente, correspondente em línguas estrangeiras, cinzelador de metais não preciosos, dourador, encarregado de câmara escura, ebanista, entalhador, estereotipador, fundidor-monetipista, impressor (flexografia), preparador de máquinas e ferramen-

tas, teclista, correieiro, ferramenteiro, funileiro-latoeiro, batedor de ouro em folha, fotocompositor, mecânico de madeiras, perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas - mantém o enquadramento, o conteúdo funcional e o nível de remuneração actualmente em relação a si praticado, com o direito às variações salariais que forem sendo aplicadas a idênticas categorias.

Os correspondentes lugares serão, no entanto, a extinguir quando vagarem, não havendo, no âmbito do enquadramento da contratação colectiva, novas admissões para as referidas categorias.

ANEXO II

Condições específicas

Cobreadores

Admissão

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

Contínuos, guardas e barbeiros

Admissão

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

Carreira

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

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

Electricistas

Aprendizagem, acesso e carreira

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

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

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

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

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

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

Fogueiros

Admissão

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

Carreira

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

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

Telefonistas

Carreira

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

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

Trabalhadores administrativos

Admissão

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

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

a) Idade mínima de 18 anos;

b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

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

Estágio

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

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

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

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

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

Acesso e carreiras

1- Logo que completem o estágio, os estagiários ingresam 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 efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

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

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

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

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

Trabalhadores da agricultura

Admissão

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

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

a) Idade mínima de 18 anos;

b) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores de apoio

Carreira

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

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

3- Constitui requisito de promoção a ajudante de acção directa de 2.^a, 1.^a e principal, a ajudante de acção educativa de 2.^a e 1.^a, a ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes de 2.^a e 1.^a e a auxiliar de acção médica de 2.^a e 1.^a a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

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

5- A promoção a que se refere o número anterior apenas operará a partir de 1 de janeiro de 2021, devendo as instituições autorizar a frequência, pelos trabalhadores interessados que o requeiram, das sessões de formação compatíveis com a aquisição do referido nível de qualificação.

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

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

Trabalhadores auxiliares

Carreira:

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

2- Constitui requisito de promoção a trabalhador auxiliar de serviços gerais com mais de cinco anos, a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores do comércio e armazém

Admissão

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

Carreira

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

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

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

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

Trabalhadores da construção civil

Aprendizagem e estágio

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

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

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

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

Acesso e carreira

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

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

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

Auxiliar menor

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

Trabalhadores de farmácia - Farmacêuticos

Categorias profissionais

1-As categorias profissionais são as seguintes:

a) Director 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.^a, de 1.^a ou principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

Trabalhadores de farmácia - Profissionais de farmácia

Categorias profissionais

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 250 dias de presença efectiva 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 respectivos 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, efectivo e classificado de bom, prestado na mesma instituição/entidade empregadora, no exercício de funções docentes ou educativas, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado de bom e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais, sem prejuízo do previsto nas notas 1 a 4 do anexo V.

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

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

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

Psicólogo, sociólogo

Carreira

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

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

Trabalhadores gráficos

Aprendizagem e tirocínio

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

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

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

Acesso e carreira

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

2- A carreira do trabalhador com a profissão de compositor manual, compositor mecânico (linotipista), costureiro de encadernação, encadernador, encadernador-dourador, fotocompositor, fotógrafo, impressor (litografia), impressor tipográfico, montador, operador manual, operador de má-

quinas (de encadernação ou de acabamentos), perfurador de fotocomposição, restaurador de folhas, teclista monotipista e transportador desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª

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

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

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

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

a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigido por lei;

b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

Aprendizagem

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

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

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

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

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

Estágio

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

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

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

Acesso e carreira

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

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

3- A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de

cozinha desenvolve-se pelas categorias de ajudante de cozinha até 5 anos e de ajudante de cozinha com mais de cinco anos.

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

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

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

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

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

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Aprendizagem

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

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

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

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

Estágio

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

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

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

Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração

Aprendizagem e tirocínio

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

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

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

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

Acesso e carreira

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

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

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

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

Trabalhadores metalúrgicos

Aprendizagem e tirocínio

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

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

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

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

Acesso e carreira

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

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

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

4- As profissões de batedor de ouro em folha, cinzelador de metais não preciosos e funileiro-latoeiro são a extinguir quando vagarem os lugares das categorias correspondentes actualmente ocupados.

Trabalhadores de panificação

Admissão

Constitui condição de admissão para os trabalhadores de panificação a titularidade do boletim de sanidade, bem como da carteira profissional, nos casos em que estes constituam título obrigatório para o exercício da profissão.

Aprendizagem

1- A aprendizagem tem a duração de dois anos.

2- O aprendiz ascenderá a ajudante de padaria logo que complete o período de aprendizagem.

3- O aprendiz com mais de 18 anos de idade ascenderá

a ajudante desde que permaneça um mínimo de 12 meses como aprendiz.

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido

A) Técnicos superiores

Admissão

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores com a profissão de técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal

2- Constitui requisito de promoção a técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.ª, 1.ª e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente anterior.

B) Técnicos

Admissão

1- As condições de admissão para a profissão de impressor são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 18 anos;
- b) Experiência profissional adequada.

2- As condições de admissão para as profissões de arquivista, encarregado de oficina, revisor, técnico de braille, técnico de reabilitação e tradutor são as seguintes:

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

3- Constitui condição de admissão para a profissão de formador a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

4- Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de actividades ocupacionais a titularidade para o exercício da profissão.

5- Constitui condição de admissão para a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação as habilitações legalmente exigidas para o exercício da profissão ou equiparadas.

Carreira

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

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

3- A carreira do trabalhador com a profissão de monitor de actividades ocupacionais e monitor/formador de habilitação e reabilitação desenvolve-se pelas categorias de 2.ª, 1.ª e principal.

4- Constitui requisito da promoção de 2.ª a 1.ª, a permanência de três anos de bom e efectivo serviço.

5- Constituem requisitos da promoção a monitor de actividades ocupacionais principal e monitor/formador de habilitação e reabilitação principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

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

7- Constitui requisito da promoção a monitor de 1.ª a prestação de três anos de bom e efectivo serviço.

8- Constituem requisitos da promoção a monitor principal a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço e a titularidade de curso profissional específico na área que lecciona.

C) Outros trabalhadores

Constitui condição de admissão para a profissão de auxiliar de actividades ocupacionais a titularidade de diploma para o exercício da profissão.

Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimentos

Admissão

1- As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas ligeiros e de pesados são as exigidas por lei.

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

Carreira

1- A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de ligeiros e de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.ª

Certificado de aptidão de motorista

A instituição assegurará aos trabalhadores com a profissão de motorista de pesados o pagamento da formação obrigatória para renovação do CAM e respectivo averbamento à carta de condução, sempre que legalmente exigido para o exercício das funções na instituição.

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica

A) Técnicos superiores

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico superior de diagnóstico e terapêutica a posse da correspondente licenciatura e cédula profissional.

Carreira:

1- A carreira dos técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

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

B) Técnicos

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de técnico de diagnóstico e terapêutica a titularidade das habilitações legalmente exigidas e cédula profissional.

Carreira

1- A carreira dos trabalhadores de uma das profissões mencionadas, desenvolve-se pelas categorias 3.ª, 2.ª e 1.ª

2- Constitui requisito da promoção a 2.ª e 1.ª a prestação

de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

C) Auxiliares técnicos

Trabalhadores não detentores de cédula profissional, mas que possuem uma autorização de exercício concedida pelo Ministério da Saúde, sendo as suas categorias a extinguir quando vagarem. Exercem a actividade enquadrada por profissionais legalmente titulados.

Reclassificações

1- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica portadores de licenciatura e cédula profissional foram reclassificados da seguinte forma, nos termos do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012:

O dietista em técnico dietista;

O preparador de análises clínicas e o técnico de análises clínicas em técnico de análises clínicas e saúde pública;

O técnico de audiometria em técnico de audiologia;

O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;

O electroencefalologista e o técnico de neurofisiografia em técnico de neurofisiologia;

O técnico de ortóptica em ortoptista;

O técnico ortoprotésico em ortoprotésico;

O radiografista em técnico de radiologia;

O radioterapeuta em técnico de radioterapia;

Os técnicos de reabilitação/fisioterapeutas, técnicos de reabilitação/terapeutas da fala e técnicos de reabilitação/terapeutas ocupacionais detentores de licenciatura e cédula profissional mantêm a actual designação de categoria profissional.

2- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica com licenciatura e cédula profissional, que foram reclassificados nos termos do número anterior, ou das profissões de técnico de anatomia patológica, técnico de medicina nuclear, técnico de saúde ambiental, higienista oral e técnico de prótese dentária terão contado o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de fevereiro de 2009 ou desde a data da conclusão de licenciatura, se posterior a essa data.

3- Os trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica actualmente existentes, que não tenham obtido a licenciatura, mas que prossigam as suas funções ao abrigo de uma autorização de exercício do Ministério da Saúde, mantêm o enquadramento, designação de categorias, conteúdo funcional e em enquadramento de nível remuneratório descritos no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, não podendo, no entanto, verificar-se novas admissões para essas categorias de quem não tenha habilitação correspondente ao 2.º ciclo de estudos superiores, extinguindo-se os respectivos lugares à medida que forem vagando, sendo designados de Técnicos da categoria correspondente (sem curso).

Trabalhadores sociais

Admissão

1- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a assistente social, gerontólogo, técnico

superior de animação sociocultural e técnico superior de educação social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2- Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico superior de mediação social a titularidade de licenciatura anterior ao processo de bolonha ou do 2.º ciclo de estudos superiores especializados, num caso ou noutro oficialmente reconhecidos, na área das ciências sociais e humanas.

3- Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:

a) 12.º ano de escolaridade ou habilitação equivalentes;

b) Formação profissional específica.

4- Constituem condições de admissão para a profissão de mediador sociocultural:

a) 9.º ano de escolaridade ou habilitação equivalente;

b) Formação profissional conferente do nível II de qualificação profissional.

Carreira

1- A carreira do trabalhador com a profissão de assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social e técnico superior de mediação social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª, 1.ª e principal.

2- Constitui requisito da promoção a assistente social, gerontólogo, técnico superior de animação sociocultural, técnico superior de educação social, técnico superior de mediação social de 3.ª a 2.ª, de 2.ª a 1.ª e 1.ª a principal, a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3- Os trabalhadores das extintas categorias de animadores culturais de grau I e os educadores sociais de grau I com licenciatura transitaram para a nova categoria de técnicos superiores de animação sociocultural e técnicos superiores de educação social, nos termos do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2012, contando o tempo de serviço na nova categoria, para efeito de enquadramento na carreira, desde 22 de fevereiro de 2009, ou desde a data da conclusão da licenciatura, se posterior a essa data.

4- As categorias de animador cultural de grau II e de educador social de grau II passaram a designar-se animador cultural e educador social, extinguindo-se as anteriores designações, nos termos do mesmo CCT.

5- Os respectivos trabalhadores foram ou serão reclassificados em técnicos superiores de animação sociocultural e técnico superior de educação social, a partir da data em que adquiram o grau de licenciatura, ou 2.º ciclo de estudos superiores especializados nos termos do processo de Bolonha e com efeitos a partir da mesma data.

6- A carreira do trabalhador com a profissão de agente familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª.

7- Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de agente de educação familiar, educador social e técnico auxiliar de serviço social de 2.ª.

Outros trabalhadores

Cinema

Admissão

1- As condições de admissão para a profissão de projeccionista são as seguintes:

a) Idade não inferior a 18 anos;

b) Habilitações profissionais adequadas.

2- Constitui condição de admissão para a profissão de bilheteiro a idade mínima de 18 anos.

Encarregados gerais

Admissão

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

a) Idade não inferior a 21 anos;

b) Habilitações profissionais adequadas.

Enfermeiros

Carreira

A carreira dos trabalhadores com a profissão de enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de enfermeiro, enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço, enfermeiro especialista, enfermeiro-chefe e enfermeiro-supervisor.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Arquitecto;

Assistente social;

Conservador de museu;

Consultor jurídico;

Contabilista;

Director de serviços;

Director dos serviços clínicos;

Director técnico (farmácia);

Educador de infância;

Educador de estabelecimento com grau superior;

Enfermeiro;

Enfermeiro-chefe;

Enfermeiro especialista;

Engenheiro técnico agrário;

Engenheiro técnico (construção civil);

Engenheiro técnico (electromecânica);

Enfermeiro-supervisor;

Engenheiro agrónomo;

Engenheiro civil;

Engenheiro electrotécnico;

Engenheiro silvicultor;

Farmacêutico;

Formador;

Gerontólogo;

Higienista oral;

Médico;

Médico especialista;

Ortopista;

Ortoprotésico;

Professor;

Psicólogo;

Secretário-geral;

Sociólogo;

Técnico de análises clínicas e saúde pública;

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica;

Técnico de audiologia;

Técnico de cardiopneumologia;

Técnico dietista;

Técnico de farmácia;

Técnico de medicina nuclear;

Técnico de neurofisiologia;

Técnico de prótese dentária;

Técnico de radiologia;

Técnico de radioterapia;

Técnico de reabilitação/terapeuta da fala;

Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional;

Técnico de reabilitação/fisioterapeuta;

Técnico de saúde ambiental;

Técnico superior de animação sociocultural;

Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora;

Técnico superior de educação social;

Técnico superior de laboratório;

Técnico superior de mediação social;

Veterinário.

2- Quadros médios:

2.1- Técnicos administrativos:

Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros:

Cardiografista;

Educador de infância;

Electroencefalografista;

Fisioterapeuta;

Pneumografista;

Radiografista;

Radioterapeuta;

Técnico de análises clínicas;

Técnico de audiometria;

Técnico de braille;

Técnico de cardiopneumografia;

Técnico de farmácia (cédula prof. s/ licenciatura)

Técnico de locomoção;

Técnico de neurofisiologia;

Técnico de ortóptica de reabilitação;

Técnico ortoprotésico;

Terapeuta da fala;

Terapeuta ocupacional.

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

Caixeiro-encarregado;

Cozinheiro-chefe;

Encarregado de armazém;

Encarregado de exploração ou feitor;

Encarregado de fabrico;

Encarregado de obras;
Encarregado de oficina;
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de refeitório (hotelaria);
Encarregado de sector (serviços gerais);
Encarregado de serviços gerais (serviços gerais);
Encarregado electricista;
Encarregado fiscal;
Encarregado geral;
Encarregados gerais (serviços gerais);
Encarregado (madeiras);
Encarregado (metalúrgicos);
Encarregado (rodoviários);
Encarregado (serviços gerais).

4- Profissionais altamente qualificados:

4.1- Administrativos, comércio e outros:

Agente de educação familiar;
Ajudante técnico de farmácia;
Animador cultural;
Dietista;
Documentalista;
Educador social;
Educadora de infância com diploma;
Encarregado fiscal;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Enfermeiro sem curso de promoção;
Mediador sociocultural;
Monitor;
Monitor de CAO (actividades ocupacionais);
Monitor/formador de habilitação e reabilitação;
Preparador de análises clínicas;
Professor sem magistério;
Revisor;
Secretário;
Técnico auxiliar de serviço social;
Técnico de actividades de tempos livres (ATL);
Tradutor.

4.2- Produção:

Desenhador-projectista;
Estereotipador;
Fotógrafo (gráficos);
Impressor (litografia);
Pintor-decorador;
Pintor de lisos (madeiras).

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:

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

5.2- Comércio:

Caixeiro.

5.3- Produção:

Amassador;
Bate-chapas;
Batedor de ouro em folha;
Bordadeira (tapeçarias);
Canalizador (picheiro);
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 (electricista);
Pedreiro;
Perfurador de fotocomposição;
Pintor;
Pintor de móveis;
Polidor de móveis;
Serrador de serra de fita;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico;
Restaurador de folhas;
Teclista monotipista;
Transportador.

5.4- Outros:

Ajudante de acção directa principal;
Ajudante de farmácia;
Ajudante de feitor;
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Auxiliar de actividades ocupacionais;
Auxiliar de educação;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Cabeleireiro;
Chefe de compras/ecónomo;
Correio;
Cozinheiro;
Despenseiro;
Educador de estabelecimento sem grau superior;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;

Enfermeiro (sem curso de promoção);
Fiel de armazém;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados;
Operador de máquinas agrícolas;
Ortopédico;
Parteira (curso de partos);
Pasteleiro;
Prefeito;
Tractorista.

6- Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1- Administrativos, comércio e outros:

Abastecedor;
Ajudante de acção directa;
Ajudante de acção educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência;
Ajudante de motorista;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de acção médica;
Auxiliar de actividades ocupacionais;
Auxiliar em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens
Auxiliar de laboratório;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caixa de balcão;
Capataz (agrícolas);
Caseiro (agrícolas);
Empregado de armazém;
Empregado de balcão;
Empregado de mesa;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Empregado de refeitório;
Jardineiro;
Operador de máquinas auxiliares;
Operador de processamento de texto;
Maqueiro;
Projeccionista;
Sapateiro;
Telefonista;
Tratador ou guardador de gado.

6.2- Produção:

Ajudante de padaria;
Capataz (construção civil);
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Costureiro de encadernação;
Operador de máquinas (encadernação e acabamentos);
Operador manual (encadernação e acabamentos).

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1- Administrativos, comércio e outros:

Arrumador.

Auxiliar menor;
Contínuo;
Engomador;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-rondista;
Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
Lavadeiro;
Paquete (*);
Porteiro;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

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

7.2- Produção:

Servente (construção civil).
A - Praticantes e aprendizes:
Ajudante de electricista;
Aprendiz;
Aspirante;
Estagiário;
Praticante;
Pré-oficial (electricista).

Profissões integráveis em dois níveis

1- Quadros superiores/quadros médios - Técnicos administrativos:

Chefe de departamento (chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão) (a).

2.1/3- Quadros médios - Técnicos da produção e outros/ encarregados:

Chefe de serviços gerais (a).

3/5.2- Encarregados/profissionais qualificados - Comércio:
Caixeiro/chefe de secção.

3/5.3- Encarregados/profissionais qualificados - Produção:
Chefe de equipa/oficial principal (electricistas);
Subencarregado (madeiras) e subencarregado (metalúrgicos).

3/5.4- Encarregados/profissionais qualificados - Outros:
Encarregado do sector de armazém.

5.1/6.1- Profissionais qualificados - Administrativos/profissionais semiqualeificados - Administrativos, comércio e outros:

Cobrador;
Recepcionista.

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

Director de serviços;
Director de serviços clínicos;
Enfermeiro-supervisor;
Secretário-geral.

Nível II

Assistente social principal;
Chefe de divisão;
Enfermeiro-chefe;
Gerontólogo principal;
Higienista oral principal;
Ortoptista principal;
Ortoprotésico principal;
Psicólogo principal;
Sociólogo principal;
Técnico de análises clínicas e saúde pública principal;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica principal;
Técnico de audiologia principal;
Técnico de cardiopneumologia principal;
Técnico dietista principal (com licenciatura e cédula);
Técnico de farmácia principal;
Técnico de medicina nuclear principal;
Técnico de neurofisiologia principal;
Técnico de prótese dentária principal;
Técnico de radiologia principal;
Técnico de radioterapia principal;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta principal;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala principal;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional principal;
Técnico de saúde ambiental principal;
Técnico superior de animação sócio-cultural principal;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora principal;
Técnico superior de educação social principal;
Técnico superior de mediação social principal.

Nível III

Assistente social de 1.^a
Director técnico (FARM);
Enfermeiro especialista;
Gerontólogo de 1.^a;
Higienista oral de 1.^a;
Médico especialista;
Ortoptista de 1.^a;
Ortoprotésico de 1.^a;
Psicólogo de 1.^a;
Sociólogo de 1.^a;
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 1.^a;

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 1.^a;

Técnico de audiologia de 1.^a;
Técnico de cardiopneumologia de 1.^a;
Técnico dietista de 1.^a (com licenciatura e cédula);
Técnico de farmácia de 1.^a;
Técnico de medicina nuclear de 1.^a;
Técnico de neurofisiologia de 1.^a;
Técnico de prótese dentária de 1.^a;
Técnico de radiologia de 1.^a;
Técnico de radioterapia de 1.^a;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 1.^a;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 1.^a;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 1.^a;
Técnico de saúde ambiental de 1.^a;
Técnico superior de animação sociocultural de 1.^a;
Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 1.^a;
Técnico superior de educação social de 1.^a;
Técnico superior de mediação social de 1.^a

Nível IV

Arquitecto;
Assistente social de 2.^a;
Conservador de museu;
Consultor jurídico;
Enfermeiro com cinco ou mais anos de bom e efectivo serviço;
Engenheiro agrónomo;
Engenheiro civil;
Engenheiro electrotécnico;
Engenheiro silvicultor;
Farmacêutico;
Formador;
Gerontólogo de 2.^a;
Higienista oral de 2.^a;
Médico (clínica geral);
Ortoptista de 2.^a;
Ortoprotésico de 2.^a;
Psicólogo de 2.^a;
Sociólogo de 2.^a;
Técnico de análises clínicas e saúde pública de 2.^a;
Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 2.^a;
Técnico de audiologia de 2.^a;
Técnico de cardiopneumologia de 2.^a;
Técnico dietista de 2.^a (com licenciatura e cédula);
Técnico de farmácia de 2.^a;
Técnico de medicina nuclear de 2.^a;
Técnico de neurofisiologia de 2.^a;
Técnico de prótese dentária de 2.^a;
Técnico de radiologia de 2.^a;
Técnico de radioterapia de 2.^a;
Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 2.^a;
Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 2.^a;
Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 2.^a;
Técnico de saúde ambiental de 2.^a;
Técnico superior de animação sociocultural de 2.^a;

Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 2.ª;

Técnico superior de educação social de 2.ª;

Técnico superior de laboratório;

Técnico superior de mediação social de 2.ª;

Veterinário.

Nível V

Assistente social de 3.ª;

Enfermeiro;

Gerontólogo de 3.ª;

Higienista oral de 3.ª;

Ortoplasta de 3.ª;

Ortoprotésico de 3.ª;

Psicólogo de 3.ª;

Sociólogo de 3.ª;

Técnico de análises clínicas e saúde pública de 3.ª;

Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica de 3.ª;

Técnico de audiologia de 3.ª;

Técnico de cardiopneumologia de 3.ª;

Técnico dietista de 3.ª (com licenciatura e cédula);

Técnico de farmácia de 3.ª;

Técnico de medicina nuclear de 3.ª;

Técnico de neurofisiologia de 3.ª;

Técnico de prótese dentária de 3.ª;

Técnico de radiologia de 3.ª;

Técnico de radioterapia de 3.ª;

Técnico de reabilitação/fisioterapeuta de 3.ª;

Técnico de reabilitação/terapeuta da fala de 3.ª;

Técnico de reabilitação/terapeuta ocupacional de 3.ª;

Técnico de saúde ambiental de 3.ª;

Técnico superior de animação sociocultural de 3.ª;

Técnico superior de educação especial e reabilitação/reabilitação psicomotora de 3.ª;

Técnico superior de educação social de 3.ª;

Técnico superior de mediação social de 3.ª

Nível VI

Contabilista/técnico oficial de contas.

Nível VII

Cardiografista principal;

Chefe de departamento;

Chefe de escritório;

Chefe de serviços;

Dietista principal;

Electroencefalografista principal;

Engenheiro técnico agrário;

Engenheiro técnico (construção civil);

Engenheiro técnico (electromecânico);

Fisioterapeuta principal;

Pneumografista principal;

Preparador de análises clínicas principal;

Radiografista principal;

Radioterapeuta principal;

Técnico de análises clínicas principal;

Técnico de audiometria principal;

Técnico de cardiopneumografia principal;

Técnico de locomoção principal;

Técnico de neurofisiografia principal;

Técnico ortoprotésico principal;

Técnico de ortóptica principal;

Terapeuta da fala principal;

Terapeuta ocupacional principal;

Tesoureiro.

Nível VIII

Agente de educação familiar de 1.ª;

Ajudante técnico de farmácia (residual);

Cardiografista de 1.ª;

Chefe de secção (ADM);

Chefe dos serviços gerais;

Desenhador projectista;

Dietista de 1.ª;

Educador social de 1.ª;

Electroencefalografista de 1.ª;

Encarregado geral;

Fisioterapeuta de 1.ª;

Guarda-livros;

Pneumografista de 1.ª;

Preparador de análises clínicas de 1.ª;

Radiografista de 1.ª;

Radioterapeuta de 1.ª;

Técnico de actividades de tempos livres;

Técnico de análises clínicas de 1.ª;

Técnico de audiometria de 1.ª;

Técnico de cardiopneumografia de 1.ª;

Técnico de locomoção de 1.ª;

Técnico de neurofisiografia de 1.ª;

Técnico ortoprotésico de 1.ª;

Técnico de ortóptica de 1.ª;

Terapeuta da fala de 1.ª;

Terapeuta ocupacional de 1.ª

Nível IX

Agente de educação familiar de 2.ª;

Animador cultural;

Caixeiro-encarregado;

Cardiografista de 2.ª;

Dietista de 2.ª;

Educador social de 2.ª;

Electroencefalografista de 2.ª;

Encarregado (EL);

Encarregado (MAD);

Encarregado (MET);

Encarregado de exploração ou feitor;

Encarregado de armazém;

Encarregado de fabrico;

Encarregado de obras;

Encarregado de oficina;

Fisioterapeuta de 2.ª;

Mediador sociocultural;

Monitor/formador de habilitação e reabilitação principal;

Monitor principal;

Pneumografista de 2.ª;

Preparador de análises clínicas de 2.ª;
Radiografista de 2.ª;
Radioterapeuta de 2.ª;
Técnico de análises clínicas de 2.ª;
Técnico de audiometria de 2.ª;
Técnico auxiliar de serviço social de 1.ª;
Técnico de cardiopneumografia de 2.ª;
Técnico de locomoção de 2.ª;
Técnico de neurofisiografia de 2.ª;
Terapeuta da fala de 2.ª;
Terapeuta ocupacional de 2.ª;
Técnico ortoprotésico de 2.ª;
Técnico de ortóptica de 2.ª

Nível X

Ajudante de acção directa principal;
Caixeiro chefe de secção;
Cinzelador de metais não preciosos de 1.ª;
Chefe de equipa/oficial principal (EL);
Cozinheiro-chefe;
Documentalista;
Dourador de ouro fino de 1.ª;
Ebanista de 1.ª;
Encarregado fiscal;
Encarregado de sector de armazém;
Encarregado geral de serviços gerais;
Entalhador de 1.ª;
Escriturário principal/ subchefe de secção;
Esteriotipador principal;
Fotógrafo de 1.ª;
Impressor (litografia) de 1.ª;
Monitor de 1.ª;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 1.ª;
Monitor de CAO principal;
Pintor-decorador de 1.ª;
Pintor de lisos (madeira) de 1.ª;
Revisor principal;
Secretário;
Subencarregado (MAD);
Subencarregado (MET);
Técnico auxiliar de serviço social de 2.ª;
Técnico de braille;
Técnico de reabilitação;
Tradutor principal.

Nível XI

Ajudante de farmácia do 3º ano (residual);
Ajudante técnico de análises clínicas;
Ajudante técnico de fisioterapia;
Chefe de compras/ ecónomo;
Dourador de ouro fino de 2.ª;
Ebanista de 2.ª;
Encarregado de serviços gerais;
Encarregado de refeitório;
Enfermeiro sem curso de promoção;
Entalhador de 2.ª;
Estereotipador de 1.ª;
Fotógrafo de 2.ª;

Impressor (litografia) de 2.ª;
Monitor de 2.ª;
Monitor/formador de habilitação e reabilitação de 2.ª;
Monitor de CAO de 1.ª;
Ortopédico;
Parteira;
Pintor-decorador de 2.ª;
Pintor de lisos (madeira) de 2.ª;
Revisor de 1.ª;
Técnicos auxiliares de diagnóstico e terapêutica com autorização de exercício
Tradutor de 1.ª

Nível XII

Ajudante de acção directa de 1.ª
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 1.ª;
Ajudante de farmácia do 2.º ano (residual);
Ajudante de feitor;
Arquivista;
Auxiliar de actividades ocupacionais com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;
Auxiliar de educação com 11 ou mais anos de bom e efectivo serviço;
Auxiliar de enfermagem;
Barbeiro-cabeleireiro;
Bate-chapas de 1.ª;
Batedor de ouro em folha de 1.ª;
Bordadeira (tapeçarias) de 1.ª;
Cabeleireiro;
Caixa;
Caixeiro de 1.ª;
Canalizador (picheiro) de 1.ª;
Carpinteiro de 1.ª;
Carpinteiro de limpos de 1.ª;
Carpinteiro de toco ou cofragem de 1.ª;
Compositor manual de 1.ª;
Compositor mecânico (linotipista) de 1.ª;
Cozinheiro de 1.ª;
Despenseiro;
Dourador de ouro fino de 3.ª;
Electricista (oficial) de 1.ª;
Encadernador de 1.ª;
Encadernador-dourador de 1.ª;
Encarregado (ROD);
Encarregado de parque de campismo;
Encarregado de sector (serviços gerais);
Escriturário de 1.ª;
Estofador de 1.ª;
Estucador de 1.ª;
Fiel de armazém de 1.ª;
Fogueiro de 1.ª;
Fotocompositor de 1.ª;
Fotógrafo de 3.ª;
Fundidor-moldador em caixas de 1.ª;
Impressor (litografia) de 3.ª;
Impressor (braille);
Impressor tipográfico de 1.ª;

Marceneiro de 1.ª;
Mecânico de madeiras de 1.ª;
Monitor de CAO de 2.ª;
Montador de 1.ª;
Motorista de pesados de 1.ª;
Operador de computador de 1.ª;
Pasteleiro de 1.ª;
Pedreiro/trolha de 1.ª;
Perfurador de fotocomposição de 1.ª;
Pintor de 1.ª;
Pintor-decorador de 3.ª;
Pintor de lisos (madeira) de 3.ª;
Pintor de móveis de 1.ª;
Polidor de móveis de 1.ª;
Revisor de 2.ª;
Serrador de serra de fita de 1.ª;
Serralheiro civil de 1.ª;
Serralheiro mecânico de 1.ª;
Teclista monotipista de 1.ª;
Tradutor de 2.ª;
Transportador de 1.ª

Nível XIII

Ajudante de acção directa de 2.ª;
Ajudante de acção educativa de 1.ª;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 2.ª;
Ajudante de farmácia do 1.º ano;
Amassador;
Auxiliar de acção médica de 1.ª;
Auxiliar de actividades ocupacionais com cinco anos de bom e efectivo serviço;
Auxiliar de educação com cinco anos de bom e efectivo serviço;
Bate-chapas de 2.ª;
Batedor de ouro em folha de 2.ª;
Bordadeira (tapeçarias) de 2.ª;
Caixeiro de 2.ª;
Canalizador (picheleiro) de 2.ª;
Carpinteiro de 2.ª;
Carpinteiro de limpos de 2.ª;
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 2.ª;
Cobrador;
Compositor manual de 2.ª;
Compositor mecânico (linotipista) de 2.ª;
Cozinheiro de 2.ª;
Electricista (oficial) de 2.ª;
Encadernador de 2.ª;
Encadernador-dourador de 2.ª;
Escriturário de 2.ª;
Estofador de 2.ª;
Estucador de 2.ª;
Fiel de armazém de 2.ª;
Fogueiro de 2.ª;
Forneiro;
Fotocompositor de 2.ª;
Fundidor-moldador em caixas de 2.ª;
Impressor tipográfico de 2.ª;

Marceneiro de 2.ª;
Mecânico de madeiras de 2.ª;
Montador de 2.ª;
Motorista de ligeiros de 1.ª;
Motorista de pesados de 2.ª;
Operador de computadores de 2.ª;
Operador de máquinas auxiliares principal;
Pasteleiro de 2.ª;
Pedreiro/trolha de 2.ª;
Perfurador de fotocomposição de 2.ª;
Pintor de 2.ª;
Pintor de móveis de 2.ª;
Polidor de móveis de 2.ª;
Serrador de serra de fita de 2.ª;
Serralheiro civil de 2.ª;
Serralheiro mecânico de 2.ª;
Teclista monotipista de 2.ª;
Tractorista;
Transportador de 2.ª

Nível XIV

Ajudante de acção directa de 3.ª;
Ajudante de acção educativa de 2.ª
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.ª;
Auxiliar de acção médica de 2.ª
Auxiliar de actividades ocupacionais;
Auxiliar de educação;
Auxiliar em estruturas de acolhimento residencial para crianças e jovens;
Bate-chapas de 3.ª;
Bordadeira (tapeçarias) de 3.ª;
Caixa de balcão;
Caixeiro de 3.ª;
Canalizador (picheleiro) de 3.ª;
Capataz (CC);
Carpinteiro de 3.ª;
Carpinteiro de limpos de 3.ª;
Carpinteiro de tosco ou cofragem de 3.ª;
Compositor manual de 3.ª;
Compositor mecânico (linotipista) de 3.ª;
Costureiro de encadernação de 1.ª;
Cozinheiro de 3.ª;
Operador de processamento de texto principal;
Electricista (oficial) de 3.ª;
Empregado de armazém;
Encadernador de 3.ª;
Encadernador-dourador de 3.ª;
Encarregado de emprego protegido e empresas de inserção;
Escriturário de 3.ª;
Estofador de 3.ª;
Estucador de 3.ª;
Fogueiro de 3.ª;
Fundidor-moldador em caixas de 3.ª;
Impressor tipográfico de 3.ª;
Marceneiro de 3.ª;
Montador de 3.ª;

Motorista de ligeiros de 2.ª;
Operador de máquinas agrícolas;
Operador de máquinas auxiliares de 1.ª;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 1.ª;
Operador manual de 1.ª;
Pasteleiro de 3.ª;
Pedreiro/trolha de 3.ª;
Pintor de 3.ª;
Pintor de móveis de 3.ª;
Polidor de móveis de 3.ª;
Projeccionista;
Recepcionista principal;
Restaurador de folhas de 1.ª;
Serrador de serra de fita de 3.ª;
Serralheiro civil de 3.ª;
Serralheiro mecânico de 3.ª;
Teclista monotipista de 3.ª;
Telefonista principal;
Transportador de 3.ª;
Tratador ou guardador de gado.

Nível XV

Ajudante de acção educativa de 3.ª;
Ajudante de cozinheiro com mais de 5 anos de bom e efectivo serviço;
Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência de 3.ª;
Ajudante de enfermaria;
Ajudante de ocupação;
Auxiliar de acção médica de 3.ª;
Capataz;
Costureira/alfaiate;
Costureiro de encadernação de 2.ª;
Operador de processamento de texto de 1.ª;
Empregado de balcão com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço;
Empregado de mesa com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço;
Empregado de refeitório com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço;
Estagiário do 2.º ano (ADM);
Operador de computador estagiário;
Operador de máquinas auxiliares de 2.ª;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 2.ª;
Operador manual de 2.ª;
Pré-oficial do 2.º ano (EL);
Recepcionista de 1.ª;
Restaurador de folhas de 2.ª;
Sapateiro;
Telefonista de 1.ª

Nível XVI

Abastecedor;
Ajudante de cozinheiro até cinco anos;
Ajudante de motorista;
Ajudante de padaria;

Auxiliar de acção médica de 3.ª;
Auxiliar de laboratório;
Barbeiro;
Bilheteiro;
Caseiro;
Chegador ou ajudante de fogueiro;
Contínuo de 1.ª;
Costureiro de encadernação de 3.ª;
Empregado de balcão até cinco anos;
Empregado de mesa até cinco anos;
Empregado de refeitório até cinco anos;
Estagiário de operador de máquinas auxiliares;
Estagiário do 1.º ano (ADM);
Guarda ou guarda-rondista de 1.ª;
Maqueiro;
Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos) de 3.ª;
Operador manual de 3.ª;
Operador de processamento de texto de 2.ª;
Porteiro de 1.ª;
Pré-oficial do 1.º ano (EL);
Recepcionista de 2.ª;
Restaurador de folhas de 3.ª;
Telefonista de 2.ª

Nível XVII

Ajudante do 2.º ano (EL);
Arrumador;
Contínuo de 2.ª;
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;
Engomador;
Estagiário de recepcionista;
Guarda de propriedades ou florestal;
Guarda ou guarda-rondista de 2.ª;
Hortelão ou trabalhador horto-florícola;
Jardineiro;
Lavadeiro;
Porteiro de 2.ª;
Roupeiro;
Trabalhador agrícola;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais) com mais de cinco anos de bom e efectivo serviço.

Nível XVIII

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

Nível XIX

Estagiário (LAV e ROUP);
Estagiário do 1.º e 2.º anos (HOT);
Praticante do 1.º ano (CC, FARM, MAD e MET);
Praticante do 1.º e 2.º anos (GRAF).

Nível XX

Aprendiz do 2.º ano (CC, EL, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN);

Aprendiz do 2.º e 3.º anos (GRAF);

Auxiliar menor;

Paquete de 17 anos.

Nível XXI

Aprendiz do 1.º ano (CC, EL, GRAF, HOT, LAV e ROUP, MAD, MET e PAN).

Paquete de 16 anos.

Notas

1- Os trabalhadores com a categoria de ajudante de acção directa, que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos níveis respectivos da tabela A do anexo V, acrescida de 8,1 %.

2- Os trabalhadores com as categorias de ajudante de acção educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, ajudante de ocupação e auxiliar de acção médica, que tenham acordado o horário de trabalho normal semanal de quarenta horas, têm direito à retribuição correspondente aos níveis respectivos da tabela A do anexo V, acrescida de 5,3 %.

3- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do acordo de revisão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2021, detinham uma das categorias integrantes das carreiras de ajudante de acção directa e de ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência, mantiveram a respectiva categoria, mas foram enquadrados no nível remuneratório previsto no referido acordo de revisão, mantendo a contagem de tempo de serviço para efeitos da promoção subsequente.

4- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do mesmo acordo de revisão, estavam classificados em chefes, foram reclassificados por esse acordo em auxiliares de estabelecimento de acolhimento residencial para crianças e jovens, mantendo o nível remuneratório de nível XIV da tabela A.

5- A instituição assegurará o pagamento do certificado de registo criminal relativamente aos trabalhadores legalmente obrigados a apresentá-lo para o exercício das respectivas funções na instituição.

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas
(A partir de 1 de julho de 2022)

Tabela A

Níveis	Valores em euros
1	1 269,00
2	1 183,00
3	1 115,00
4	1 064,00
5	1 020,00
6	951,00
7	899,00
8	848,00
9	798,00
10	770,00
11	752,00
12	746,00
13	737,00
14	727,00
15	717,00
16	713,00
17	709,00
18	705,00

TABELAS B

1- Professores do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado com licenciatura.

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	3 082
II	De 23 a 25	2 426
III	De 20 a 22	2 071
IV	De 16 a 19	1 953
V	De 13 a 15	1 888
VI	De 9 a 12	1 739
VII	De 4 a 8	1 498
VIII	De 0 a 3	1 020

2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário profissionalizado com bacharelato.

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	2 537
II	De 23 a 25	2 337
III	De 20 a 22	1 956
IV	De 16 a 19	1 888
V	De 13 a 15	1 739
VI	De 9 a 12	1 498
VII	De 4 a 8	1 384
VIII	De 0 a 3	1 020

4- Educadores de infância e professores com licenciatura profissionalizados.

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	2 593
II	De 23 a 25	1 963
III	De 20 a 22	1 842
IV	De 16 a 19	1 678
V	De 13 a 15	1 505
VI	De 9 a 12	1 425
VII	De 4 a 8	1 167
VIII	De 0 a 3	1 020

5- Educadores de infância e professores do ensino básico com habilitação.

Níveis	Anos de serviço	Valores em euros
I	26 ou mais	2 538
II	De 23 a 25	1 917
III	De 20 a 22	1 794
IV	De 16 a 19	1 634
V	De 13 a 15	1 473
VI	De 9 a 12	1 370
VII	De 4 a 8	1 118
VIII	De 0 a 3	989

6- Restantes educadores e professores sem funções docentes, com funções educativas

Níveis	Grau académico/anos de serviço	Valores em euros
I	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 26 anos	1 230
II	Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 26 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 26 anos	1 172
III	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos.	1 157
IV	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 25 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 25 anos	1 096
V	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 15 anos Professores com grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 20 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 20 anos Professores sem grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 25 anos	977
VI	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 10 anos Professores com grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 15 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 15 anos Professores sem grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos	882

VII	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar e mais de 5 anos Professores com grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 10 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 10 anos Professores sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos	779
VIII	Educadores de estabelecimento com grau superior Educadores de infância sem curso, com diploma e mais de 5 anos Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e mais de 5 anos Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos	735
IX	Educadores de infância sem curso, com diploma e curso complementar Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma e curso complementar Professores com grau superior Professores sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos	709
X	Educadores de infância sem curso, com diploma Professores do 1.º ciclo do ensino básico, sem magistério, com diploma Professores sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior Professores do 1.º ciclo do ensino básico, com diploma para as povoações rurais Professores autorizados do 1.º ciclo do ensino básico Educadores de infância autorizados	705

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 efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível IV da tabela B 4.

2) A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que se não encontrem no exercício efectivo de funções docentes tem por limite máximo o nível IV da tabela B 5.

3) Foi suspensa a contagem de tempo de serviço dos educadores e professores a que se referem as tabelas B-1, B-2, B-4, B-5 e B-6 da presente convenção, para efeitos de progressão na carreira, durante o período de dois anos a contar da data da entrada em vigor do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016.

Tal suspensão não foi aplicável aos trabalhadores docentes abrangidos pela tabela B-1, B-2, B-4 e B-5, durante a permanência no então nível IX - menos de um ano de serviço.

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

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

- Direcção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social até 50 utentes - 80 euros;
- Direcção ou coordenação técnica de apenas uma resposta social com mais de 50 utentes - 100 euros;
- direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais até 50 utentes - 120 euros;
- Direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais, sendo uma até 50 utentes e outra com mais de 50 utentes -140 euros;
- Direcção ou coordenação técnica de duas respostas sociais com mais de 50 utentes - 160 euros;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas - 80 euros;
- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com

mais de 3 e menos de 7 salas - 100 euros;

- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar até 3 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 120 euros;

- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 3 e menos de 7 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 140 euros;

- Direcção pedagógica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas - 140 euros;

- Direcção técnica de estabelecimento de educação pré-escolar com mais de 7 salas, em acumulação com a direcção ou coordenação técnica de outra resposta social - 160 euros.

Tratando-se de uma resposta ou serviço que se não enquadre nos critérios quantitativos referidos, mas cuja complexidade justifique a existência de direcção técnica, a mesma será igualmente objecto de uma remuneração complementar, que, salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, é fixada no valor de 120 euros

6) Cessando o exercício de funções de direcção ou coordenação técnica, bem como as de direcção 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) As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI do anexo IV são as resultantes da aplicação do disposto no artigo 275.º do Código do Trabalho, correspondendo a 564 euros em 2022.

8) O presente CCT substitui a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 44, de 29 de novembro de 2019, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2021.

9) Enquanto se verificar a existência de docentes em funções, classificados na tabela B-3 do anexo V do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2019, com as alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2021, os mesmos mantêm a remuneração fixada no acordo de revisão publicado no referido *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2021, que beneficiará dos acréscimos remuneratórios resultantes da percentagem de actualização que vier a ser estabelecido para

os restantes docentes; e, relativamente aos docentes que se encontrem posicionados em níveis remuneratórios inferiores ao correspondente ao nível máximo das respectivas carreiras, é-lhes garantida a progressão da carreira até atingirem esse nível, de acordo com o previsto no CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2019.

Porto, 20 de setembro de 2022.

Mandatários com poderes para o acto:

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

José Macário Correia, mandatário com poderes para o ato.

Roberto Rosmaninho Mariz, mandatário com poderes para o ato.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, mandatário com poderes para o ato.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAE Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas.

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

Acácio Fernando Vieira Garcia Várzea, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

António José Silva Santos, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

Patrícia Jorge Oliveira Enes Ribeiro, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais - SNAS:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

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

Manuel da Silva Braga, mandatário com poderes para o ato.

Depositado em 12 de dezembro de 2022, a fl. 9 do livro n.º 13, com o n.º 252/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Contrato coletivo entre a ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outra e texto consolidado

O CCT para a Indústria de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 15, de 22 de abril de 2018, no n.º 18, de 15 de maio de 2019 e no n.º 31, de 22 de agosto de 2021, é revisto da forma seguinte:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de moagem, produção e comércio de cereais, leguminosas, massas e derivados representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 18 empresas, num total de 220 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- (...)

2- A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 66.^a

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,30 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

Grupo	Categoria profissional	Retribuições mínimas mensais (€)
I	Moleiro Analista Engenheiro alimentar	775
II	Ajudante de moleiro Oficial eletricitista Motorista Serralheiro mecânico Primeiro-escriturário	755
III	Encarregado de secção Fiel de armazém Segundo-escriturário	735
IV	Ajudante de motorista/distribuidor Condutor de máquinas Ensacador-pesador	720 (a)
V	Auxiliar de laboração Empregado de balcão Guarda ou porteiro Preparador de laboratório Estagiário	715
VI	Empacotador Servente de limpeza Aprendiz Vendedor	705

(a) O ajudante de motorista/distribuidor, quando procede à conclusão de veículo ligeiro terá um acréscimo salarial de 10 %.

Lisboa, 28 de fevereiro de 2022.

Pela ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados:

Dina Maria Mendes Costa, mandatária.

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

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCT aplica-se a todo o território continental e obriga, por um lado, as empresas de moagem, produção e comércio de cereais, leguminosas, massas e derivados representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente CCT abrange um universo de 18 empresas, num total de 220 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1- O presente contrato entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo de 1 ano.

2- A tabela salarial e o clausulado de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 3.^a

Revisão

1- O pedido de revisão será apresentado, por escrito, à outra parte até 60 dias antes do termo da vigência, acompanhando da proposta de revisão.

2- A parte que recebe a proposta de revisão tem um período de 30 dias para responder, aceitando ou contrapondo.

3- As negociações iniciar-se-ão no prazo de 8 dias contados da receção da contraproposta, pelo período fixado em protocolo, a negociar entre as partes.

4- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

CAPÍTULO II

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindical

SECÇÃO I

Do exercício da atividade sindical

Cláusula 4.^a

Princípio geral

À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 5.^a

Direito à atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm o direito de desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2- A constituição, número, designação e destituição dos delegados e das comissões sindicais de empresa serão reguladas nos termos dos estatutos sindicais.

SECÇÃO II

Nomeação, competência e garantias

Cláusula 6.^a

Comunicação à empresa

1- As direções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, indicando os nomes dos respetivos membros por meio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados às comissões sindicais.

2- Igual procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 7.^a

Conceitos fundamentais

Para efeito deste capítulo, entende-se por:

Dirigentes sindicais - Os elementos dos corpos gerentes do sindicato e ainda os corpos gerentes das uniões, federações e confederações, bem como quaisquer outras associações de carácter sindical.

Comissão sindical de empresa - Um órgão do sindicato na empresa, sendo constituído pelos delegados sindicais.

Delegados sindicais - Os representantes do sindicato na empresa que ou são eleitos pelos trabalhadores que constituem as comissões sindicais de empresa ou, não existindo estas, são designados individualmente pelo sindicato.

Cláusula 8.^a

Competência das comissões sindicais de empresa

1- As comissões sindicais de empresa têm competência para interferir, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores da empresa respetiva, nomeadamente:

- a) Circular livremente em todas as secções da empresa;
- b) Esclarecer ou investigar toda e qualquer matéria que tenha repercussões económicas, de condições de trabalho ou outras sobre os trabalhadores;
- c) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;
- d) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário, creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;
- e) Vedar o acesso à chefia de indivíduos justificadamente considerados indesejáveis pela maioria dos trabalhadores da

secção respetiva, ouvidos estes;

f) Analisar qualquer hipótese de alteração do horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, ouvindo os trabalhadores e tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal alteração não poderá entrar em vigor;

g) Analisar qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou deslocação, ouvindo os trabalhadores, tendo em atenção o melhor funcionamento económico das empresas, sem o que tal mudança não pode ter lugar.

2- A comissão sindical de empresa, sempre que o julgue conveniente, pode recorrer à ajuda de técnicos estaduais da confiança do sindicato para o concreto exercício dos poderes que lhe estão conferidos.

3- Nos casos que incidam sobre contabilidade da empresa, a presença do técnico mencionado no número anterior é obrigatória.

Cláusula 9.^a

Garantia dos trabalhadores com funções sindicais

1- Os dirigentes sindicais, elementos da comissão sindical de empresa, delegados sindicais, delegados de greve e ainda os trabalhadores com funções sindicais ou em instituições da Segurança Social têm o direito de exercer normalmente as funções, sem que tal possa constituir um entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, nem provocar despedimentos ou sanções, nem ser um motivo para uma mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

2- O delegado sindical não pode ser transferido do local de trabalho sem autorização da direção do respetivo sindicato, salvo havendo acordo do trabalhador.

3- Os delegados sindicais têm o direito de distribuir e de afixar no interior da empresa, e em local apropriado, textos, comunicações ou informações relacionadas com o interesse dos trabalhadores.

Cláusula 10.^a

Crédito de horas

1- Os dirigentes sindicais dispõem de um crédito de 6 dias por mês para o exercício das suas funções sem perda de remuneração.

2- Os demais trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito de 10 horas por mês, sem que possam, por esse motivo, ser afetados na remuneração ou quaisquer outros direitos.

3- As faltas previstas nos números anteriores serão pagas e não afetarão as férias anuais nem os respetivos subsídios ou outras regalias.

4- Para além dos limites fixados nesta cláusula, os trabalhadores com funções sindicais ou na Segurança Social poderão faltar sempre que necessário ao desempenho das suas funções, contando, porém, como tempo de serviço efetuado para todos os efeitos, à exceção de remuneração.

5- Para o exercício dos direitos conferidos nos números anteriores deve a entidade patronal ser avisada, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, das datas e do número

de dias necessários, ou, em caso de urgência, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que a falta se verificar.

A urgência presume-se relativamente aos dirigentes sindicais.

Cláusula 11.^a

Condições para o exercício do direito sindical

A entidade patronal é obrigada a:

a) Por à disposição dos delegados sindicais um local adequado para a realização de reuniões, sempre que tal lhe seja comunicado pela comissão sindical de empresa;

b) Por à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, nas empresas com mais de 80 trabalhadores, uma sala situada no interior da empresa, ou nas suas proximidades, que seja apropriada ao exercício das suas funções;

c) Reconhecer o direito aos delegados sindicais de afixar no interior da empresa textos, comunicações ou informações relacionadas com os interesses dos trabalhadores;

d) Reconhecer o direito de as direções sindicais e comissões sindicais, por si ou por associados credenciados, poderem fiscalizar dentro da empresa a execução do presente contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 12.^a

Forma

Todos os problemas tratados entre a comissão sindical de empresa ou delegados sindicais e a entidade patronal e as respetivas propostas apresentadas, de ambas as partes, devem ser reduzidos a escrito.

CAPÍTULO III

Admissão e carreira profissional

SECÇÃO I

Generalidades

Cláusula 13.^a

Princípio geral

1- Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

a) Ter a idade mínima de 16 anos;

b) Possuir as habilitações mínimas legais.

2- No ato de admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento, por escrito, ao trabalhador, da categoria e ordenado que lhe são atribuídos e ainda sempre que este seja alterado. Caso não o faça, cabe à empresa a prova da categoria que diz ter atribuído ao trabalhador.

3- Sempre que uma empresa admita um trabalhador com a categoria que vinha já possuindo noutras empresas do mesmo ramo, ser-lhe-á garantido o direito à antiguidade nela já adquirido, desde que o trabalhador dê conhecimento prévio, por escrito, no ato de admissão, de que estava empregado, da sua categoria e antiguidade.

Cláusula 14.^a

Condições de admissão

1- As entidades patronais têm liberdade no recrutamento do pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas neste contrato.

2- Na admissão de trabalhadores, as entidades patronais darão preferência, em igualdade de circunstâncias, aos profissionais da mesma categoria inscritos no registo de desempregados do sindicato outorgante.

3- Para o efeito do número anterior, as empresas, sempre que desejem admitir pessoal, devem comunicar essa intenção ao sindicato, com antecedência de 8 dias em relação à data da admissão, salvo os casos de manifesta urgência de admissão, em que aquele prazo será de 48 horas.

Cláusula 15.^a

Readmissão

1- O despedimento por iniciativa do trabalhador, com ou sem justa causa, não poderá constituir, só por si, obstáculo a uma possível readmissão deste trabalhador.

2- A denúncia ou rescisão do contrato não implicará, para efeito de eventual readmissão, perda de antiguidade adquirida pelo trabalhador até à data da denúncia ou rescisão.

3- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado diploma, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se continuasse ao serviço, salvo atuação dolosa por parte do trabalhador.

Cláusula 16.^a

Período experimental

1- A admissão dos trabalhadores será feita, a título experimental, por um período de 30 dias de trabalho efetivo.

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

3- Não haverá período experimental quando a empresa e o trabalhador o mencionarem por escrito no momento da admissão, e ainda no caso do número 3 da cláusula 13.^a

Cláusula 17.^a

Admissão para efeito de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2- No caso e o trabalhador substituído continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data de admissão, mantendo-se a categoria e retribuição.

3- Uma cópia do contrato de substituição deverá, obrigatoriamente, ser enviada ao sindicato.

Cláusula 18.^a

Definição funcional de categorias

1- As categorias profissionais abrangidas por este contrato são as que se enumeram e definem no anexo I.

2- A atribuição das categorias aos trabalhadores será feita de harmonia com as funções por eles efetivamente desempenhadas e as regras e definições estabelecidas neste contrato, tendo em vista o maior aproveitamento das aptidões e preparação dos trabalhadores e o aperfeiçoamento profissional a que têm direito, e ainda segundo o princípio: «para igual trabalho, igual salário».

3- Sempre que, pela complexidade das funções habitualmente exercidas pelo trabalhador, haja dúvidas sobre qual das duas ou mais categorias deve atribuir-se, optar-se-á pela que for melhor remunerada.

Cláusula 19.^a

Novas categorias

1- Sempre que não seja possível enquadrar em alguma das profissões definidas no anexo I as funções de um trabalho, deverá ser criada uma comissão paritária do sindicato e da associação patronal outorgante para se pronunciarem, tendo em vista a criação de novas categorias profissionais.

2- A comissão prevista no número anterior deverá ser nomeada no prazo máximo de 10 dias após qualquer interessado, por intermédio das suas associações, ter apresentado à parte contrária um pedido para criação de novas categorias profissionais ou reclassificação.

3- No exercício da competência que lhe é atribuída pelo número 1, deverá essa comissão determinar a equiparação da situação em apreço a algumas das profissões ou categorias já existentes para efeitos de retribuição mínima.

4- As novas profissões e categorias, suas retribuições, definições e atribuições consideram-se parte integrante deste contrato coletivo de trabalho.

SECÇÃO II

Aprendizagem

Cláusula 20.^a

Princípio geral

1- São aprendizes os trabalhadores entre os 16 e 18 anos, no mesmo tempo que trabalham, adquirem conhecimentos e prática necessários ao desempenho das funções atribuídas à respetiva categoria profissional.

2- A entidade patronal obriga-se a facultar aos aprendizes uma formação prática e teórica específica em centros de formação profissional apropriados, quando existem na região.

3- A categoria de aprendiz será permitida nas categorias profissionais de condutor de máquinas e empacotador.

Cláusula 21.^a

Promoções

1- Os aprendizes serão promovidos às respetivas catego-

rias profissionais ao fim de 1 ano ou logo que completem 18 anos de idade.

2- Os estagiários serão promovidos a segundos escriturários ao fim de 1 ano.

3- Os segundos escriturários serão promovidos a primeiros escriturários ao fim de 3 anos.

Cláusula 22.^a

Certificado de aprendizagem

Quando cessar o contrato de trabalho com um aprendiz, ser-lhe-á sempre passado pela entidade patronal um certificado de aproveitamento referente ao tempo de tirocínio que já possui, com a indicação da categoria ou categorias em que se verificou.

SECÇÃO III

Quadro de pessoal

Cláusula 23.^a

Quadros de pessoal

As entidades patronais obrigam-se a enviar às entidades previstas na lei e dentro dos prazos nela estabelecidos os mapas do Quadro de Pessoal devidamente preenchidos, bem como aos sindicatos e associação patronal.

Cláusula 24.^a

Princípios do preenchimento de vagas por promoção interna

1- Sendo necessário preencher uma vaga, criada no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos seus empregados permanentes das categorias inferiores, a fim de proporcionar a sua promoção.

2- Para este efeito será sempre ouvida a comissão sindical de empresa ou o delegado sindical e, na sua falta, o sindicato outorgante.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

SECÇÃO I

Princípios gerais

Cláusula 25.^a

Deveres da entidade patronal

1- São deveres da entidade patronal:

a) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade, higiene e iluminação dos locais de trabalho a observar os indispensáveis requisitos de segurança no trabalho;

b) Tratar com respeito os seus colaboradores e sempre que tiver de lhe fazer alguma observação ou admoestação, fazê-lo de forma a não ferir a sua dignidade;

c) Permitir aos trabalhadores, nas condições estabelecidas

neste contrato, a frequência de cursos de formação cultural ou profissional e de especialização;

d) Facilitar o exercício de cargos de organismos sindicais ou instituições da Segurança Social, nos termos da lei e deste contrato;

e) Aceitar as deliberações dos órgãos emergentes deste contrato coletivo de trabalho, quando tomadas dentro das respetivas atribuições, e fornecer-lhes todos os elementos relativamente ao cumprimento deste contrato coletivo de trabalho, quando lhe sejam pedidos;

f) Exigir dos trabalhadores com funções de chefia a maior correção no tratamento dos seus subordinados;

g) Enviar ao sindicato o produto das quotizações sindicais, em numerário, em cheque ou vale de correio, até ao dia 15 do mês seguinte, acompanhado dos mapas de quotização, devendo para o efeito o trabalhador declarar por escrito a autorização da respetiva dedução na retribuição;

h) Cumprir integralmente as disposições deste contrato coletivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes;

i) Facultar a consulta do cadastro individual, sempre que o respetivo trabalhador o solicite.

2- Conjuntamente com o mapa de quotização, as empresas ficam obrigadas, desde que do facto tenham conhecimento, a comunicar ao sindicato outorgante a nova residência dos trabalhadores já inscritos ou inscritos pela primeira vez.

Cláusula 26.^a

Deveres do trabalhador

São deveres do trabalhador:

a) Executar com eficiência e assiduidade os deveres inerentes à sua categoria profissional, nomeadamente demonstrando interesse pela inovação dos métodos de trabalho;

b) Tratar com respeito a entidade patronal e os superiores hierárquicos, cumprindo as ordens e diretrizes emitidas dentro dos limites dos poderes de direção definidos neste contrato coletivo de trabalho e na lei, em tudo o que não seja contrário aos seus direitos e garantias;

c) Observar os regulamentos internos elaborados em conformidade com as disposições do presente contrato coletivo de trabalho e da lei;

d) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

e) Tratar com respeito todas as pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

f) Não divulgar informações referentes a métodos lícitos de organização de produção e comercialização, nem exercer, direta ou indiretamente, atividade concorrente com a da empresa, salvo autorização expressa desta. Fica salvaguardado o direito do trabalhador ao controlo da produção e a todas as atividades inerentes a uma aturada vigilância sobre atos de eventual sabotagem económica;

g) Zelar pelo estado e conservação da ferramenta e do material que lhe estiver confiado;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

i) Cumprir integralmente as disposições deste contrato coletivo de trabalho e as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 27.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Impedir, por qualquer forma, que o trabalhador invoque ou exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe sanções ou criar-lhe mau ambiente de trabalho por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influenciar desfavoravelmente as condições de trabalho, dele e dos companheiros;

c) Diminuir a retribuição do trabalho por qualquer forma, direta ou indiretamente, sem prejuízo do número 3 desta cláusula e dos casos previstos neste contrato coletivo de trabalho;

d) Baixar a categoria ou classe do trabalhador;

e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto nas cláusulas seguintes;

f) Obrigar a trabalhar a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

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

h) Restringir a alguns trabalhadores o uso de serviços por ela criados;

i) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

j) Obrigar a trabalhadora, durante o período da gravidez e até 3 meses após o parto, a desempenhar tarefas que obriquem a longa permanência de pé ou de outras posições incómodas ou que impliquem grande esforço físico, trepidação, transporte ou contatos com substâncias tóxicas, devendo ser transferida, a seu pedido, para serviços que não sejam prejudiciais ao seu estado e sem prejuízo da remuneração.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer ato em contravenção do disposto no número anterior considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador direito de o rescindir, cabendo-lhe a indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fração, não podendo ser inferior a 3 meses.

3- Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática de atos previstos no número 1 desta cláusula, salvo quanto ao disposto nas alíneas c) e d) do número 1 e se tiver havido prévia homologação da delegação do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, com a concordância do trabalhador e do sindicato, por escrito.

SECÇÃO II

Transferência do local de trabalho

Cláusula 28.^a

Princípio geral

Entende-se por transferência do local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato que seja tendente a modificar o local habitual de trabalho, ainda que com melhoria imediata de retribuição.

Cláusula 29.^a

Transferências coletivas por mudança total ou parcial do estabelecimento

1- A entidade patronal não pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, por motivo de total ou parcial mudança do estabelecimento onde aquela presta serviço, a não ser com a sua inteira concordância, por escrito, em documento de onde constem as condições e termos dessa transferência.

2- O trabalhador, querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização fixada na cláusula 108.^a, no mínimo de 6 meses, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

3- Por «prejuízo sério» entende-se aquele que é suscetível de provocar ao trabalhador perda ou desvantagens graves em bens de carácter patrimonial ou não.

4- A faculdade de rescisão referida no número 2 mantém-se durante os 4 meses subsequentes à transferência efetuada nos termos desta cláusula, desde que o trabalhador prove a existência de prejuízo sério, imprevisível, à data em que deu o seu acordo.

Será ouvida a comissão sindical, delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato para apreciação do prejuízo sério invocado pelo trabalhador, sempre que entre este e a entidade patronal não haja acordo acerca dessa natureza.

5- Em caso de transferência do local de trabalho, a título definitivo ou provisório, a entidade patronal custeará não só as despesas de deslocação do trabalhador e agregado familiar, mobiliário e outros, como também suportará o aumento do custo de renda da habitação, que será pago em recibo separado.

6- O referido nos números anteriores não abrange o caso de transferência de instalação motivada por imposição oficial.

Cláusula 30.^a

Transferência individuais

1- Toda e qualquer transferência de local de trabalho, ainda que envolva uma pluralidade de trabalhadores, que não seja motivada pela mudança total ou parcial do estabelecimento, entende-se como transferência individual.

2- A transferência do trabalhador nos termos do número anterior será feita nos termos dos números 1, *in fine*, e 5 da cláusula anterior.

3- O trabalhador pode rescindir o contrato durante os 4 meses subsequentes e receber a indemnização de acordo com a respetiva antiguidade e correspondente a 1 mês de retribuição por cada ano ou fração, no mínimo de 6 meses, se provar que da transferência resultou prejuízo sério e se a entidade patronal se recusar a coloca-lo de novo no local anterior.

SECÇÃO III

Deslocações

Cláusula 32.^a

Princípio geral

São deslocações em serviço os movimentos para fora das localidades onde o trabalhador preste, normalmente, serviço por tempo determinado ou indeterminado, com carácter regular ou acidental.

Cláusula 33.^a

Pequenas deslocações

Consideram-se pequenas deslocações todas aquelas que permitem a ida e o regresso diário do trabalhador ao local habitual de trabalho.

Cláusula 34.^a

Direitos dos trabalhadores nas pequenas deslocações

Os trabalhadores têm direito, nas deslocações a que se refere a cláusula anterior:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte;
- b) Ao pagamento das refeições que se tornarem necessárias, sempre que a deslocação se inicie ou mantenha fora do período normal de trabalho;
- c) Ao pagamento do tempo de trajeto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base de retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 64.^a

Cláusula 35.^a

Grandes deslocações

Consideram-se grandes deslocações as que não permitam, nas condições definidas neste contrato, a ida e a regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

Cláusula 36.^a

Encargos da entidade patronal nas grandes deslocações

1- São da conta da empresa as despesas de transporte e de preparação das deslocações referidas na cláusula anterior, nomeadamente passaportes, vistos, licenças militares, certificados e vacinação, autorização de trabalho e outros documentos impostos diretamente pela deslocação.

2- A empresa manterá inscritos nas folhas de férias da Segurança Social e sindicato o tempo de trabalho normal dos trabalhadores deslocados.

Cláusula 37.^a

Direitos dos trabalhadores nas grandes deslocações

1- As grandes deslocações no continente dão aos trabalhadores direitos:

- a) À retribuição que auferiram no local de trabalho habitual;
- b) A uma remuneração por deslocação correspondente a 5/dia;
- c) Ao pagamento de despesas de transporte no local, alojamento e alimentação, devidamente comprovadas e justificadas, durante o período efetivo da deslocação;
- d) A uma licença suplementar, com retribuição, igual a 4 dias úteis por cada período de 30 dias consecutivos de deslocação, bem como ao pagamento das viagens de ida e volta desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência;
- e) A deslocação do cônjuge e dos filhos menores para a localidade onde se encontra deslocado, com pagamento das despesas de transporte e alojamento adequado, desde que a deslocação se prolongue por mais de 3 meses, não se verificando, neste caso, o direito do trabalhador ao estabelecido na alínea d);
- f) Ao pagamento de tempo de trajeto e espera fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar, de acordo com a cláusula 64.^a

2- O período efetivo de deslocação conta-se desde a partida da sua residência até ao regresso ao local normal de trabalho.

3- Pare efeito desta cláusula só será aplicável o regime de trabalho extraordinário ao tempo de trajeto e espera, durante a viagem, fora do período normal de trabalho.

Cláusula 38.^a

Seguros nas grandes deslocações

1- O pessoal deslocado em serviço será seguro pela empresa contra os riscos de viagem, acidentes de trabalho e acidentes pessoais num valor equivalente a 10 anos da sua retribuição anual, calculado na base da retribuição auferida nos últimos 12 meses que antecederam a deslocação, com limite máximo de 75 000 €.

2- Os familiares que acompanhem o trabalhador serão cobertos, individualmente, por um seguro de risco de viagem no valor de 150 000 €.

Cláusula 39.^a

Período de inatividade

As obrigações da empresa para com os trabalhadores deslocados em trabalho fora do local subsistem durante os períodos de inatividade cuja responsabilidade não pertença ao trabalhador.

Cláusula 40.^a

Férias dos trabalhadores deslocados

1- Os trabalhadores deslocados têm direito a escolher o local de gozo de férias normais, bem como das férias suplementares previstas nesta secção.

2- À retribuição e subsídios devidos será acrescido o custo das viagens de ida e volta entre o local da deslocação e o local de gozo de férias, não podendo aquele ultrapassar o montante máximo do custo da viagem de ida e volta até à sua residência habitual antes da deslocação.

3- Os trabalhadores mantêm o direito às ajudas de custo e aos subsídios de deslocação durante os períodos de férias e ou de licença suplementar.

CAPÍTULO V

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Regime de trabalho

Cláusula 41.^a

Princípio geral

A todos os profissionais é garantido o trabalho a tempo completo.

Cláusula 42.^a

Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida

1- As empresas terão, sempre que possível, de garantir trabalho aos trabalhadores com incapacidades parcial temporária ou permanente, quer esta derive da idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e retribuição.

2- No caso de não ser possível o referido no número 1 e a empresa não pretenda a continuação do contrato de trabalho, fica obrigada a pagar-lhe uma pensão complementar do subsídio que o trabalhador receba de qualquer instituição até ao montante do ordenado que lhe competir à data do acidente e até à idade da reforma.

3- Será permitida à entidade patronal a reclassificação dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, com acordo do sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

4- A pensão será reduzida relativamente às empresas de manifesta debilidade económica, com acordo do sindicato, ouvido o trabalhador interessado.

Cláusula 43.^a

Condições especiais

As empresas são obrigadas a fornecer ferramentas aos profissionais privativos das oficinas e um fato de trabalho por ano a todos os profissionais, ficando estes como depositários deles. Porém, os auxiliares de laboração (cargas e descargas), terão direito até 2 fatos anuais.

Cláusula 44.^a

Formas de trabalho proibido

Não é permitido o trabalho de empreitada, à peça ou por tarefa.

SECÇÃO II

Horário de trabalho

Cláusula 45.^a

Princípio geral

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

Cláusula 46.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Dentro dos limites decorrentes do presente contrato compete à entidade patronal fixar o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço.

2- É proibida a isenção do horário de trabalho para a categoria de aprendiz nas indústrias de moagem, em que poderá ser concedida, ouvido o trabalhador, a comissão sindical e o sindicato.

3- As comissões sindicais de empresa constituídas ou o sindicato outorgante devem, obrigatoriamente, pronunciar-se sobre o que se refere ao estabelecimento e organização dos horários de trabalho.

SECÇÃO III

Duração do trabalho

Cláusula 47.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal do pessoal é de 40 horas, sem prejuízo de horários de menor duração que já estejam a ser praticados pelas empresas.

2- A duração do trabalho normal em cada dia não poderá exceder 8 horas.

Cláusula 48.^a

Interrupção do período normal de trabalho

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivo.

2- Na parte média de cada um dos períodos referidos no número anterior os trabalhadores têm direito a uma pausa de 10 minutos, desde que não afete o normal funcionamento do serviço.

3- Mediante o parecer favorável dos trabalhadores, através das comissões sindicais de empresa ou dos delegados sindicais, poderá ser reduzido ou dispensado o intervalo de descanso, mas somente quando tal se mostre manifestamente favorável aos interesses dos trabalhadores.

Cláusula 49.^a

Início da laboração e tolerâncias

1- A hora adotada em todos os centros fabris é a oficial,

e por ela se regularão as entradas, saídas e os intervalos de descanso dos trabalhadores.

2- O trabalho deverá ser iniciado à hora precisa do começo de cada período de laboração.

3- Haverá uma tolerância diária até 15 minutos, no máximo de 60 minutos mensais, para os trabalhadores que se tenham atrasado, justificadamente, no início de cada um dos períodos de laboração.

4- Ao trabalhador que, excepcionalmente, não marque o cartão de controlo de entrada ou saída não poderá ser efetuado qualquer desconto na remuneração, desde que se comprove a sua presença no trabalho às horas exigidas.

Cláusula 50.^a

Trabalho por turnos

1- Sempre que o período normal de laboração se inicie antes das 7h00 e termine depois das 20h00, deverão ser organizadas horários de trabalho por turnos diferentes, fixos ou rotativos.

2- As empresas podem utilizar horários de trabalho em regime de turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções.

3- A duração de trabalho de cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho estabelecidos neste contrato.

Cláusula 51.^a

Laboração em turnos

As empresas ou as suas secções que laborem em 2 turnos têm de observar o seguinte regime:

a) O trabalho não pode iniciar-se antes das 6h00, não podendo a laboração efetiva exceder 18h00;

b) O primeiro turno não pode iniciar a sua laboração antes das 6h00 de segunda-feira.

Cláusula 52.^a

Turnos rotativos

1- Entende-se trabalho por turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam periodicamente de horário de trabalho.

2- Os trabalhadores por turnos rotativos terão direito a uma interrupção de meia hora por dia no horário normal de trabalho, para efeito de refeição ou de descanso, sem prejuízo da continuidade da laboração.

3- Os trabalhadores só poderão mudar de turno rotativo após o período de descanso semanal.

4- As escalas de turno deverão ser fixadas com uma semana de antecedência, no mínimo.

Cláusula 53.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho compreendido entre as 20h00 e as 8h00, salvo quando o trabalho se inicie às 7h00.

2- Os menores de 18 anos admitidos após a entrada em vigor deste contrato só poderão trabalhar entre as 6h00 e as 22h00.

Cláusula 54.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o período de trabalho prestado fora do período normal, nos termos da cláusula 47.^a (período normal).

2- A prestação de trabalho suplementar não é obrigatória, salvo nos casos de força maior e da receção das matérias-primas, ouvida a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato.

Cláusula 55.^a

Limites à prestação do trabalho suplementar

1- Ao trabalhador é vedado fazer mais que 2 horas de trabalho suplementar diário e 200 horas anuais, salvo quando se tratar de receção de matérias-primas, em que este limite poderá ser ultrapassado, mediante prévio acordo da comissão sindical ou delegado sindical, ou na falta destes, do sindicato.

2- O trabalho suplementar fica sujeito às condições prescritas na cláusula anterior e ainda:

a) Ter sido anunciado ao trabalhador com a antecedência de 24 horas e este ter dado o seu acordo, salvo casos de manifesta urgência;

b) Ser concedido o período de descanso de 15 minutos, sem perda de retribuição, após o trabalhador haver completado 5 horas de trabalho consecutivo;

c) Ser garantido pela entidade patronal o transporte do trabalhador para a sua residência, desde que este o exija, por estar impedido de utilizar um transporte normal, quando o trabalho extraordinário se inicie ou termine entre as 20h00 e as 7h00 e a residência do trabalhador fique a 3 ou mais quilómetros do local de trabalho.

3- É proibido prestar trabalho suplementar sempre que o trabalhador labore em regime de turnos, salvo situações específicas, completamente anormais ou imprevistas.

Cláusula 56.^a

Trabalho suplementar no período da refeição

1- Quando, em virtude da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador ficar impedido de tomar as suas refeições nos locais e condições habituais, terá direito ao pagamento destas, a expensas da entidade patronal.

2- Consideram-se períodos de refeição os seguintes:

- Das 0h00 às 2h00;
- Das 7h00 às 9h00;
- Das 12h00 às 14h00;
- Das 19h00 às 21h00.

CAPÍTULO VI

Regulamentos internos

Cláusula 57.^a

Princípios gerais

1- Dentro dos limites decorrentes deste contrato coletivo

de trabalho e das normas que o regem, compete à entidade patronal fixar nos termos em que deve ser prestado trabalho.

2- As empresas poderão elaborar regulamentos internos, de onde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, conforme o estipulado neste contrato.

3- Os regulamentos internos carecem de prévia aprovação da comissão sindical ou do sindicato e depois de obtida a concordância da maioria dos trabalhadores da empresa.

4- Uma cópia do regulamento interno, uma vez aprovado, será enviada ao sindicato.

5- As empresas deverão dar publicidade ao conteúdo dos regulamentos internos, afixando-os nos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam, a todo o tempo, tornar deles inteiro conhecimento.

Cláusula 58.^a

Matérias a regulamentar

São matérias de regulamentação obrigatória, nos termos da cláusula anterior:

- a) Admissão;
- b) Organização de trabalho na empresa;
- c) Horários que se pratiquem;
- d) Regras a observar no trabalho;
- e) Regimes especiais de retribuição;
- f) Medidas tendentes a melhorar a produtividade;
- g) Estabelecimento das condições na compra de refeições, fardas, batas de trabalho ou tecidos, quando fornecidos pela empresa;
- h) Regime de aprendizagem;
- i) Questões de interesse no desenvolvimento das boas relações humanas dentro da empresa;
- j) Regime de faltas e sua justificação;
- k) Organização dos serviços de higiene e segurança;
- l) Penalidades;
- m) Assistência médica;
- n) Trâmites do processo disciplinar.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

Cláusula 59.^a

Princípio geral

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos do contrato coletivo de trabalho e dos usos do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito a receber, regular e periodicamente, como contrapartida do trabalho, nomeadamente suplementos e subsídios.

2- As remunerações mínimas mensais, a que todos os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, são as constantes do anexo II.

3- Para calcular salário utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Salário/hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{\text{Horas semanais} \times 52}$$

Cláusula 60.^a

Remuneração durante a substituição

1- Sempre que o trabalhador substitua efetivamente outro que auferia remuneração mais elevada tem direito, enquanto durar essa substituição, à diferença entre o seu salário e o auferido pelo trabalhador substituído, que será processada em recibo separado, desde que essa substituição dure, pelo menos, 1 dia.

2- O estipulado no número anterior aplica-se ainda aos aprendizes que substituam qualquer trabalhador ausente.

3- Verificada a permanência do trabalhador nas funções do trabalhador substituído, terá aquele direito ao provimento definitivo na categoria, com todas as regalias inerentes à função, desde que se conserve no exercício das novas funções 90 dias seguidos ou interpolados no espaço de 12 meses, salvo nos casos de doença e acidente de trabalho, em que aquele prazo será de 180 dias.

4- O trabalhador substituído só poderá deixar as funções do substituído quando este regressar ao desempenho das suas funções.

Cláusula 61.^a

Pagamento das retribuições

1- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia de trabalho do período a que respeita, não podendo o trabalhador ser retido para aquele efeito para além do período normal de trabalho, a menos que a empresa lhe remunere o tempo gasto como trabalho extraordinário, nos termos do presente contrato coletivo de trabalho.

2- A entidade patronal garantirá a todo o trabalhador a remuneração completa do mês, salvo os casos previstos neste contrato.

3- Em caso de interrupção de trabalho, alheio à vontade dos trabalhadores, é-lhes sempre devida a remuneração enquanto estes se mantiverem nos seus locais de trabalho.

4- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão remunerados ao mês.

Cláusula 62.^a

Documento a entregar ao trabalhador

1- No ato do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador um documento de onde conste a designação da empresa, o nome completo do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição no sindicato e na Segurança Social, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário e noturno, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e outros subsídios.

2- A entidade patronal poderá efetuar o pagamento por meio de cheque bancário, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador, independentemente da entrega do documento previsto no número anterior, ouvido este.

Cláusula 63.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno, tal como é definido no número 1 da cláusula 53.^a, é remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração normal.

Cláusula 64.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar será pago:

a) Com o aumento de 100 % sobre a remuneração/hora nos dias normais de trabalho;

b) Com 150 % em dias de descanso semanal, descanso complementar e feriados obrigatórios, para além da remuneração prevista na cláusula 69.^a

2- O disposto na alínea b) do número anterior não se aplicará em casos complementares anormais ou imprevistos devidamente reconhecidos pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, pelo sindicato.

Cláusula 65.^a

13.º mês

1- Todos os trabalhadores têm direito anualmente a um 13.º mês, correspondente a 1 mês de retribuição, nos termos da cláusula 59.^a

2- O 13.º mês será pago até ao dia 15 do mês de dezembro e sobre o mesmo devem incidir todos os descontos legais.

3- Com referência ao ano de admissão e ao ano de cessação do contrato de trabalho, o 13.º mês será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 66.^a

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,30 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sem prejuízo de subsídios ou condições mais favoráveis existentes.

CAPÍTULO VIII

Suspensão da prestação do trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 67.^a

Princípio geral

O dia de descanso semanal é o domingo, sendo o sábado dia de descanso complementar, salvo o previsto no número 1 de cláusula seguinte.

Cláusula 68.^a

Descanso semanal e trabalho por turnos

1- Nas empresas ou secções que trabalhem em regime de laboração contínua os trabalhadores têm direito a 2 dias de descanso consecutivo após 7 dias de trabalho.

2- As entidades patronais deverão fazer coincidir periodicamente com o domingo um dos dias de descanso semanal a que se refere o número anterior.

3- Nas empresas ou secções que não laborem ao domingo, o regime de 3 turnos rotativos poderá, eventualmente, exceder as 40 horas semanais, desde que cada trabalhador não ultrapasse, em média, 40 horas de trabalho por semana no conjunto das 3 rotações. O estabelecimento de horários especiais deste tipo deverá merecer o acordo da comissão sindical ou do delegado sindical ou, na falta destes, do sindicato.

Cláusula 69.^a

Trabalho nos dias de descanso semanal

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou complementar será pago pelo triplo da retribuição normal. Excetuam-se os casos de reparações urgentes, que serão pagos conforme o estipulado na lei. Para efeito deste número, a remuneração diária é 1/30 da remuneração mensal.

2- O trabalhador que prestar serviço em dia de descanso semanal terá direito a descansar durante 2 dias na semana seguinte.

3- As entidades patronais devem possuir um registo de horas de trabalho prestado nos dias referidos no número anterior.

Cláusula 70.^a

Feriados

1- São considerados de descanso obrigatório, com direito a remuneração normal, os seguintes dias:

- Feriados concedidos pela entidade patronal:
- 1 de janeiro;
- Terça-Feira de Carnaval;
- Sexta-Feira Santa ou segunda-feira de Páscoa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- 10 de junho;
- Corpo de Deus;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro;
- Feriado municipal.

2- O feriado municipal poderá ser substituído por outro do concelho vizinho, desde que a maioria dos trabalhadores o prefira.

3- É expressamente vedado à entidade patronal compensar com trabalho suplementar os feriados previstos no número 1.

4- Entende-se por remuneração normal a que o trabalhador auferia se estivesse efetivamente ao serviço.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 71.^a

Aquisição do direito a férias

1- O trabalhador tem direito a férias em virtude do trabalho prestado em cada ano civil.

2- O direito a férias, bem como o direito ao respetivo subsídio, vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente ao ano de admissão.

3- Porém, o disposto no número anterior é excepcionado, nos termos e pelas condições seguintes:

a) Os trabalhadores, no ano de admissão, terão direito após 6 meses completos de trabalho, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês, até ao limite de 20 dias úteis e subsídio correspondente;

b) Os trabalhadores que gozarem férias nas condições da alínea a) escolherão, de acordo com a entidade patronal, a época das mesmas e, na falta de acordo, cabe ao trabalhador a fixação do seu início.

Cláusula 72.^a

Período de férias e subsídio de férias

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito, em cada ano civil, a um período normal de férias, remuneradas correspondente a 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

a) Três dias de férias até ao máximo de 1 falta ou 2 meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de 2 faltas ou 4 meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou 6 meios dias.

3- A retribuição dos trabalhadores durante as férias, bem como o respetivo subsídio de igual montante, não pode ser inferior à que receberiam se estivessem efetivamente ao serviço e será paga até 5 dias antes do seu início.

4- A entidade patronal que não efetuar o pagamento das férias e respetivo subsídio nos termos do número anterior será obrigada a pagar uma indemnização, a título de prejuízos sofridos, que nunca será inferior ao dobro do subsídio de férias a que o trabalhador tiver direito, salvo caso fortuito ou de força maior devidamente comprovado pela comissão sindical ou delegado sindical ou, na sua falta pelo sindicato.

Cláusula 73.^a

Fixação da época de férias

- 1- A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, o trabalhador terá direito a marcar um período correspondente a metade do total dos dias de férias e a entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato, marcará o restante período.
- 3- O mapa de férias, com indicação do início e termo do período 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.
- 4- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar deverá, obrigatoriamente, ser concedida a faculdade de gozar férias simultaneamente, desde que o solicitem.
- 5- A elaboração do mapa de férias compete à entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, com o sindicato.
- 6- Nos casos previstos no número 2 desta cláusula, a época de férias tem de ser firmada entre 1 de maio e 30 de setembro.

Cláusula 74.^a

Encerramento total ou parcial para férias

- 1- As entidades patronais podem encerrar todas ou algumas das secções da empresa para efeito de férias.
- 2- Contudo, tal facto nunca poderá significar ou justificar redução dos períodos de férias previstos neste contrato.
- 3- Salvo as disposições em contrário constantes deste contrato, os períodos de encerramento serão comunicados aos trabalhadores, à comissão sindical de empresa e ou delegado sindical e ao sindicato até 30 de abril, e serão fixados obrigatoriamente entre 1 de julho e 31 de agosto.
- 4- O trabalhador que durante o encerramento da empresa tenha, parcial ou totalmente, direito a férias, terá direito à remuneração do período excedente, se não for necessário ao serviço.

Cláusula 75.^a

Proibição de interrupção de férias; interrupção

- 1- É vedada à entidade patronal a possibilidade de interromper as férias que o trabalhador esteja a gozar.
- 2- As férias deverão ser gozadas seguidamente.
- 3- Todavia, a entidade patronal e o trabalhador podem acordar em que as férias sejam gozadas interpoladamente na parte excedente a metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 76.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer atividade remunerada, salvo se já a viesse a exercer cumulativamente.

Cláusula 77.^a

Doença no período de férias

- 1- As férias não podem coincidir com períodos de ausência de serviço por doença comprovada, parto ou acidente.
- 2- Sempre que um período de doença devidamente comprovada pelos serviços médicos da Segurança Social coincida, no todo ou em parte, com o período de férias, considerar-se-ão estas como não gozadas na parte correspondente.
- 3- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula relativamente a um período de férias já iniciado, o trabalhador deverá comunicar imediatamente o dia de início da doença, bem como o seu termo possível, a ser posteriormente confirmado.
- 4- Se, porém, as férias estiverem fixadas e o trabalhador adoecer antes de elas iniciarem, ou no seu gozo, mantendo-se doente até 31 de dezembro do ano em que deviam ser gozadas, podem as férias ser gozadas no ano seguinte até ao fim de março.
- 5- Sempre que o trabalhador, nos termos do número anterior, se mantenha impossibilitado de gozar férias até 31 de março, perdendo embora o direito ao gozo, terá direito a receber a retribuição correspondente ao período de férias não gozado, bem como o respetivo subsídio.

6- Nos casos previstos no número 2, cabe à entidade patronal, conjuntamente com a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes com o sindicato a marcação de novo período de férias.

Cláusula 78.^a

Acumulação de férias

As férias devem ser gozadas no ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular, no mesmo ano, férias de 1 ou mais anos, salvo o caso previsto no número 4 da cláusula anterior.

Cláusula 79.^a

Serviço militar

- 1- Aos trabalhadores chamados a prestar serviço militar serão concedidas férias e respetivo subsídio, tendo em atenção as seguintes regras:
 - a) Sendo conhecida a data da incorporação, a entidade patronal deve conceder a esses trabalhadores as férias e respetivo subsídio, vencidas no decurso desse ano;
 - b) Ocorrendo a incorporação sem prévio conhecimento por parte da entidade patronal, esta fica obrigada a pagar a esses trabalhadores a remuneração respeitante às férias, incluindo o subsídio de férias.
- 2- Os trabalhadores no cumprimento do serviço militar durante todo o ano civil não têm direito a férias remuneradas nem a subsídio nesse ano.
- 3- Os trabalhadores que regressem do cumprimento do serviço militar têm direito a férias remuneradas e ao respetivo subsídio no ano civil em que retomarem as suas funções, qualquer que seja a altura do ano em que regressem, como se tivessem estado sempre ao serviço da entidade patronal.

Cláusula 80.^a

Violação do direito a férias

1- A entidade patronal que não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias e ou respetivo subsídio, nos termos das cláusulas anteriores, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias que deixou de gozar e ou o triplo do respetivo subsídio.

2- A indemnização referida no número 1 desta cláusula não é acumulável com a prevista no número 4 da cláusula 72.^a

Cláusula 81.^a

Cessação do contrato

1- Cessando o contrato de trabalho, seja a que título ou motivo for, quer a responsabilidade da cessação seja do trabalhador ou da entidade patronal, esta pagará ao trabalhador:

a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido e respetivo subsídio, salvo se o trabalhador já as tiver gozado;

b) A retribuição correspondente a um período de férias e subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado no próprio ano de cessação, mesmo que este coincida com o ano da admissão.

2- O disposto no número anterior aplica-se ainda aos casos de cessação do contrato motivados por reforma, invalidez, velhice ou morte do trabalhador.

3- No caso de morte, cabe à família com quem o trabalhador coabite receber as prestações vencidas.

4- O período de férias não gozado, por motivo de cessação do contrato, conta-se sempre para efeito de antiguidade.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 82.^a

Definição de faltas

1- Por falta entende-se a ausência durante 1 dia inteiro de trabalho.

2- Nos casos de ausência durante períodos inferiores ao dia de trabalho, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfaçam um ou mais dias completos de trabalho, à execução das ausências que forem havidas como períodos de tolerância de ponto.

3- São irrelevantes as ausências parciais que não excedam 2 horas por mês, quando previamente autorizadas ou devidamente justificadas.

4- As faltas justificadas não prejudicam qualquer direito dos trabalhadores.

5- Para efeitos de desconto das faltas, quanto à retribuição, aplica-se o disposto no número 3 da cláusula 59.^a

Cláusula 83.^a

Faltas justificadas

1- Os trabalhadores podem faltar, sem perda de qualquer direito, designadamente retribuição, férias ou antiguidade, nas seguintes condições:

a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Durante 5 dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta ou de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos da lei;

c) Durante 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau na linha colateral;

d) Por prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

e) Por impossibilidade de prestar trabalho devido a fato que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar nos termos da lei;

g) Ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) Pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;

i) Por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

j) Autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) Que por lei forem como tal qualificadas.

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

Cláusula 84.^a

Comunicação do motivo de falta

O trabalhador informará a entidade patronal, com a maior antecedência possível, dos dias em que tenciona não comparecer ao serviço, quando a falta for previsível; quando for imprevisível, providenciará para que a ocorrência da falta e o respetivo motivo sejam levados ao conhecimento daquela no prazo de 48 horas, salvo casos de manifesta urgência ou de situação imprevisível.

Cláusula 85.^a

Justificação de faltas

1- As faltas devem ser justificadas em impresso próprio, cujo duplicado será devolvido ao trabalhador, no prazo máximo de 8 dias, acompanhado da decisão da entidade patronal.

2- Findo o prazo referido no número anterior e perante a ausência de qualquer resposta da entidade patronal, a falta

considera-se, para todos os efeitos, justificada.

3- A entidade patronal pode exigir prova da veracidade dos factos alegados no número 1 da cláusula 83.^a, salvo os constantes da alínea *h*).

4- A alegação dos falsos motivos como justificação de falta ao trabalho, devidamente apreciada pela entidade patronal conjuntamente com a comissão sindical ou delegação sindical e com o sindicato, dará lugar a infração disciplinar.

Cláusula 86.^a

Consequência das faltas não justificadas

As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição, antiguidade do trabalhador, férias e subsídio de férias, nos termos da lei, podendo constituir infração disciplinar quando reiteradas.

Cláusula 87.^a

Desconto de retribuição

1- As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídios de férias.

2- O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no número 3 da cláusula 65.^a

CAPÍTULO IX

Proteção na parentalidade e trabalhadores-estudantes

Cláusula 88.^a

Proteção na parentalidade

Além do estipulado no presente CCT para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores os direitos previstos na lei sobre maternidade, paternidade e parentalidade.

Cláusula 89.^a

Trabalhadores-estudantes

1- Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino reconhecido oficialmente deixarão o trabalho até 2 horas antes do seu termo, nos dias em que tenham aulas, sem perda de remuneração, sempre que a comissão sindical ou o delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato conjuntamente com a entidade patronal, julguem da sua necessidade.

2- Aos trabalhadores nas condições do número anterior serão concedidas ainda as seguintes regalias, desde que os factos sejam devidamente comprovados:

a) Poderão faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras, equivalentes, nos estabelecimentos de ensino, sem perda de remuneração;

b) Terão direito até 10 dias, consecutivos ou não, para preparação dos exames ou outras provas, com perda de remuneração;

c) Poderão gozar férias interpoladamente sempre que a requeriram;

d) Na organização das escalas de férias ter-se-á em conta o desejo do trabalhador de aproveitar estas para a preparação de exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3- A entidade patronal poderá exigir em cada período escolar documento comprovativo da frequência e assiduidade e, anualmente, do aproveitamento escolar.

4- A falta da apresentação dos documentos indicados no número anterior ou a verificação de falta de assiduidade às aulas determinarão a imediata perda dos benefícios concedidos, sempre que a comissão sindical ou delegado sindical ou, na falta destes, o sindicato assim o entenderem.

Estas regalias cessam ainda no caso de os trabalhadores-estudantes não obterem aproveitamento escolar em 2 anos seguidos ou interpolados. O aproveitamento avalia-se em função da matrícula escolar.

Cláusula 90.^a

Desconto de retribuição

1- As faltas justificadas não podem ser descontadas nas férias e subsídios de férias.

2- O 13.º mês não poderá de forma alguma ser reduzido, salvo o disposto no número 3 da cláusula 65.^a

CAPÍTULO X

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 91.^a

Cessação do contrato de trabalho

O regime da cessação do contrato de trabalho é o previsto na lei.

CAPÍTULO XI

Disciplina

Cláusula 92.^a

Infração disciplinar

Considera-se infração disciplinar o facto voluntário, quer consiste em ação quer em omissão, doloso ou gravemente culposo, que viola os específicos deveres decorrentes deste contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 93.^a

Exercício da ação disciplinar

1- A infração disciplinar prescreve ao fim de 10 meses a contar do momento em que foi cometida.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 20 dias subsequentes àquele em que a infração foi conhecida.

Cláusula 94.^a

Suspensão do trabalhador

1- Após ser decidida a abertura do processo disciplinar, pode a empresa suspender, sem perda de direitos, a presença do trabalhador até à conclusão do processo, se esta se mostrar comprovadamente inconveniente.

2- O sindicato e a comissão sindical de empresa ou delegado sindical serão avisados, por escrito, da suspensão, no prazo máximo de 48 horas, bem como dos factos por que o trabalhador vem acusado.

Cláusula 95.^a

Tramitação do processo disciplinar

1- O processo de inquérito deve iniciar-se com uma carta registada coma aviso de receção dirigida ao trabalhador, informando-o concretamente dos factos que deram origem ao processo; pode ainda ser utilizado o processo de notificação pessoal com a assinatura do próprio na presença de duas testemunhas, que deverão ser delegados sindicais, se os houver.

2- No processo deve constar a queixa ou a participação que a ele deu origem, indicando-se, desde já, as testemunhas a inquirir.

3- Após a inquirição das testemunhas de acusação e do próprio arguido, com recurso a possíveis acareações, será deduzida por escrito nota de culpa, se a ela houver lugar, indicando concreta e especificamente os factos que se imputam ao arguido, iniciando-se então o processo disciplinar e facultando-se a consulta do processo ao arguido durante o prazo concedido para a defesa.

4- Não pode posteriormente ser alegado o objeto de processo a factos estranhos não averiguados no decurso do mesmo.

5- Se pela instrução do processo se concluir pela inexistência de um ilícito disciplinar, será este considerado de inquérito e arquivado.

6- Todo o processo de 1 a 4 será cumprido no prazo máximo de 15 dias úteis, improrrogáveis.

7- Após a receção da nota de culpa, deverá o arguido organizar a sua defesa em 15 dias úteis, indicando logo todos os meios de prova e solicitando todas as diligências que achar convenientes a bem da sua defesa.

8- O número máximo de testemunhas a ouvir, quer pela acusação, quer pela defesa, é de 10.

9- A inquirição das testemunhas de defesa bem como a realização das demais diligências de prova requeridas por esta, devem ser realizadas dentro de 10 dias úteis.

10- Concluída a defesa, deverá ser dada pelo instrutor do processo informação final no prazo de 8 dias.

11- A administração da empresa, antes de encerrar o processo ou de dar conhecimento da sanção a aplicar, ouvirá a comissão sindical de empresa e o sindicato sobre a informação final apresentada, para o que facultará cópia do processo.

12- A comissão sindical de empresa e o sindicato deverão responder no prazo de 10 dias úteis.

13- A administração da empresa proferirá a decisão da sanção a aplicar no prazo de 5 dias úteis, contados desde a data da receção dos pareceres referidos no número anterior, ou,

se estes não forem enviados dentro do respetivo prazo, nos termos deste.

14- Da decisão da entidade patronal, tomada naquele prazo, será dado conhecimento, por escrito, ao sindicato e à comissão sindical de empresa.

15- A prorrogação dos prazos acima referidos depende do acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, ouvida a comissão sindical de empresa.

Cláusula 96.^a

Garantias de defesa

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do arguido em processo disciplinar, instaurado exclusivamente para apurar da sua responsabilidade, salvo o caso de simples admoestação verbal.

2- Na tramitação do processo disciplinar é requisito essencial a participação de elementos da comissão sindical de empresa ou do sindicato na inquirição das testemunhas, quer de acusação ou de defesa, ou de qualquer outro ato em que trabalhadores ou não prestem declarações para o processo.

Cláusula 97.^a

Condição de validade do processo disciplinar

Qualquer sanção aplicada sem precedência do processo disciplinar, quando exigido ou sem observância dos requisitos atrás descritos, será considerada nula e de nenhum efeito, nos termos previstos neste contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 98.^a

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão da prestação de trabalho de 1 a 3 dias;
- d) Despedimento com justa causa.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada infração, 3 dias, e em cada ano civil, o total de meio mês.

3- Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do número 1 incidirão apenas as contribuições obrigatórias para as instituições da Segurança Social.

Cláusula 99.^a

Proporcionalidade das sanções

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

2- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula anterior ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

Cláusula 100.^a

Recursos

Da sanção poderá o trabalhador recorrer para a comissão conciliatória e, em última instância, para o tribunal competente, sem prejuízo do recurso normal à comissão sindical de

empresa e ao sindicato, nos termos previstos por lei.

Cláusula 101.^a

Exercício ilegítimo do poder disciplinar

Os danos, designadamente os não patrimoniais, provocados ao trabalho pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar das empresas ou superiores hierárquicos serão indemnizados nos termos gerais de direito.

Cláusula 102.^a

Registo de sanções

1- A entidade patronal deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às entidades competentes e ao trabalhador sempre que o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

2- O sindicato possui competência para fiscalizar o cumprimento do disposto no número anterior.

CAPÍTULO XII

Salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho

I - Princípios gerais

Cláusula 103.^a

Princípio geral

A instalação e a laboração dos estabelecimentos industriais abrangidos pelo presente contrato coletivo de trabalho devem obedecer às condições necessárias que garantam a salubridade dos locais de trabalho, bem como a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

§ único. Estas empresas (dentro do possível), deverão recorrer a todos os meios técnicos ao seu alcance de modo a assegurarem melhores condições de trabalho no que diz respeito a temperatura, humidade e ruído.

Cláusula 104.^a

Reclamações

Os trabalhadores, diretamente ou por intermédio do sindicato, têm o direito de apresentar às empresas e às entidades fiscalizadoras todas as reclamações referentes a deficiências nas condições de salubridade, higiene, segurança e comodidade no trabalho.

§ único. Sempre que os trabalhadores ou o sindicato requererem a fiscalização, o sindicato deverá destacar um perito para acompanhar o (ou os) representante(s) da entidade fiscalizadora e solicitar cópias do documento em que esta formular as medidas impostas e respetivos prazos às entidades patronais.

Cláusula 105.^a

Penalidades

Quando a gravidade do caso o justificar, as entidades fiscalizadoras deverão tomar providências imediatas para eliminar ou prevenir as consequências resultantes do não cumprimento das disposições legais e convencionais aplicáveis, podendo ser determinada a suspensão do trabalho e encerramento dos respetivos locais, no todo ou em parte, ou a selagem de qualquer equipamento, nos termos da lei.

Cláusula 106.^a

Inquérito obrigatório

Sempre que se verifique acidente de trabalho que provoque a morte ou acidente grave de algum trabalhador é obrigatório proceder-se a um inquérito, conduzido conjuntamente pelas entidades fiscalizadoras: Inspeção do Trabalho, Delegação de Saúde, circunscrição industrial e pelo sindicato.

CAPÍTULO XII

II - Riscos especiais

Cláusula 107.^a

Princípio geral

Todas as empresas abrangidas pelo presente contrato coletivo de trabalho ficam obrigadas a cuidados especiais na utilização (armazenagem, manipulação, prevenção e cuidados médicos), dos produtos de cuja composição façam parte o cloro, ácidos fortes (como ácido sulfúrico, ácido clorídrico e ácido fórmico), bases ou álcalis fortes (como a soda cáustica e o carbonato de sódio) e solventes (como benzeno e petróleos).

§ único. Estes produtos terão de estar devidamente rotulados, sendo a entidade patronal obrigada a divulgar as recomendações das firmas fornecedoras sobre o emprego dos mesmos.

Cláusula 108.^a

Armazenagem

É dever das empresas o cumprimento dos seguintes pontos:

1- Armazenamento - A generalidade dos produtos mencionados na cláusula anterior, devem ser armazenados em local próprio, bem ventilado, seco e fresco, equipado com exaustor, sendo o pavimento impermeável e dispondo de um sistema preventivo de escoamento de líquidos. É indispensável a montagem de extintores de incêndio.

2- Acondicionamento - Os recipientes que contêm os produtos acima referidos, devem, além de etiquetados e cuida-

dosamente fechados, ser protegidos do calor e de fontes de ignição e experimentados periodicamente.

3- Equipamento - Segundo as necessidades de emprego dos referidos produtos, devem ser fornecidos ao pessoal máscaras, botas, aventais, luvas e óculos.

Cláusula 109.^a

Manipulação de produtos

Devem as empresas:

1) Instruir o pessoal destacado para manipular os diferentes produtos sobre os riscos dos mesmos e as medidas de segurança que é obrigado a respeitar.

2) Instalar um sistema de ventilação e respiração de gases e vapores na fonte de emissão dos mesmos.

Cláusula 110.^a

Prevenção e extinção de incêndios

As empresas abrangidas pelo presente contrato coletivo de trabalho obrigam-se a formar equipas dentro de cada secção ou secções adestradas no uso do material de extinção de incêndios, procedendo a exercícios periódicos. Em cada secção ou secções ser afixadas as normas a utilizar em cada caso.

Cláusula 111.^a

Legislação em vigor

Em tudo o mais referente à regulamentação sobre segurança, higiene e saúde no trabalho das empresas abrangidas pelo presente contrato são aplicáveis as disposições previstas na lei.

CAPÍTULO XII

Segurança Social

Cláusula 112.^a

Princípios gerais

As entidades patronais e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para a Segurança Social respetiva, nos termos prescritos na lei e nas disposições regulamentares aplicáveis.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias

Cláusula 113.^a

Manutenção das regalias adquiridas

1- Da aplicação deste contrato não poderá resultar para qualquer trabalhador diminuição de categoria, de retribuição nem perda de regalias já anteriormente concedidas.

2- Os trabalhadores que beneficiavam de complemento do subsídio de doença consagrado em convenções coletivas de trabalho anteriores, mantêm esse direito.

3- A aplicação deste contrato não impede a realização de acordos mais favoráveis a realizar dentro das empresas.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de moleiro - É o trabalhador que auxilia o moleiro e o substitui nos seus impedimentos.

Ajudante de motorista/distribuidor - É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxilia-lo na manutenção do veículo; vigia e indica as manobras, procede a cargas e descargas e arruma as mercadorias no veículo, podendo ainda fazer a cobrança das respetivas mercadorias. Quando possuidor de carta de condução de ligeiros, poderá proceder à condução do veículo.

Analista - É o trabalhador que efetua experiências, ensaios e análises químicas e físicas, tendo e vista, nomeadamente, determinar e controlar a composição e propriedades da matéria-prima e produtos acabados.

Aprendiz - É o trabalhador que efetua a aprendizagem para a categoria de condutor de máquinas, coadjuvando no desempenho das respetivas tarefas.

Auxiliar de laboração - É o trabalhador que executa os serviços de cargas e descargas e outros não inerentes às demais categorias referidas, embora possa auxiliar esses trabalhadores.

Condutor de máquinas - É o trabalhador que presta o serviço com máquinas de limpeza e de moagem e vigia o seu funcionamento.

Empacotador - (Eliminado.)

Empregado de balcão - É o trabalhador que efetua a venda de produtos e procede ao registo das operações.

Encarregado de secção - É o trabalhador que orienta e chefia o pessoal de determinada secção.

Ensacador-pesador - É o trabalhador que executa os serviços de ensaque e de pesagem, cose e sela os sacos.

Escriturário (1.ª e 2.ª) - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com os procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços os destinatários; efetua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva documentação, procede à expedição de correspondência; prepara e confere documentação de apoio à atividade da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e atualiza dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento.

Estagiário - É o trabalhador responsável pela boa orientação e eficiência dos serviços de armazém, pela existência de todos os bens armazenados e pela escrituração, se a houver, de todo o movimento de armazém.

Guarda ou porteiro - É o trabalhador que vela pela defesa das instalações e de outros valores que lhe sejam confiados, controla as entradas e saídas e efetua os registos necessários ao perfeito desempenho das suas funções.

Moleiro - É o trabalhador que chefia os serviços de fabrico, regula, vigia e assegura o funcionamento da instalação mecânica de moagem.

Motorista - É o trabalhador que, possuindo carta de condução, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação e limpeza do veículo, pela carga e descarga. Os veículos ligeiros com distribuição e os pesados terão, quando se demonstrar indispensável, ajudante de motorista.

Oficial eletricitista - É o trabalhador que executa montagens de instalações elétricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização; realiza a montagem de equipamentos e quadros elétricos; efetua ensaios e medidas de deteção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações; lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projetos e especificações técnicas.

Preparador de laboratório - É o trabalhador que colabora na execução de experiências, análises e ensaios físicos e químicos, sob orientação do analista; prepara bancadas, manuseia reagentes e zela pela manutenção e conservação do equipamento.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que monta e repara vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, podendo eventualmente proceder a soldaduras.

Servente de limpeza - É o trabalhador que executa as tarefas inerentes à limpeza das instalações industriais.

Vendedor - É o trabalhador que promove a venda de mercadorias e solicita encomendas.

ANEXO II

Retribuição certa mínima

Grupo	Categoria profissional	Retribuições mínimas mensais (€)
I	Moleiro Analista Engenheiro alimentar	775
II	Ajudante de moleiro Oficial eletricitista Motorista Serralheiro mecânico Primeiro-escriurário	755
III	Encarregado de secção Fiel de armazém Segundo-escriurário	735
IV	Ajudante de motorista/distribuidor Condutor de máquinas Ensacador-pesador	720 (a)

V	Auxiliar de laboração Empregado de balcão Guarda ou porteiro Preparador de laboratório Estagiário	715
VI	Empacotador Servente de limpeza Aprendiz Vendedor	705

(a) O ajudante de motorista/distribuidor, quando procede à conclusão de veículo ligeiro terá um acréscimo salarial de 10 %.

Lisboa, 28 de fevereiro de 2022.

Pela ANIM - Associação Nacional dos Industriais de Moagem, Produção e Comércio de Cereais, Leguminosas, Massas e Derivados:

Dina Maria Mendes Costa, mandatária.

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

Rui Paulo Fernandes Matias, mandatário.

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores 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 dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 9 de dezembro de 2022, a fl. 9 do livro n.º 13, com o n.º 249/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo coletivo entre a Navigator Tissue Ródão, SA e outra e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2021, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo colectivo de trabalho (ACT) aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a Navigator Tissue Ródão, SA e a Navigator Tissue Aveiro, SA, adiante colectivamente designadas por empresas e individualmente por empresa e, por outro lado, os trabalhadores e trabalhadoras ao seu serviço, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Sempre que neste ACT se utilize qualquer das designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

3- As empresas signatárias do presente ACT desenvolvem a actividade de produção de papel e de produtos afins, em particular, na produção de papel Tissue.

4- Estima-se que o presente acordo colectivo de trabalho se aplique a duas empresas e a cerca de 390 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- Este ACT entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos.

2- Os valores ora acordados da tabela por escalões salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, nos termos enunciados no anexo II, o que perfaz um prazo global de 24 meses, sendo revistas após o decurso do prazo de vigência e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de dois anos, excepcionando-se desde já as matérias e cláusulas de expressão pecuniária, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respectiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e

respectiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevivência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da recepção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

8- No prazo de 30 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

9- Os valores para as bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária ora acordados produzem efeitos nos termos constantes das tabelas por escalões salariais para os técnicos operacionais do presente acordo de colectivo de trabalho sob a forma de anexo II.

Cláusula 6.ª

Evolução profissional

A evolução profissional dos trabalhadores das empresas processar-se-á de acordo com o estabelecido no regulamento de carreiras profissionais, que figura como anexo I a este ACT.

Cláusula 61.ª

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, equivalente a um mês de retribuição mensal, o qual será pago em junho.

3- O subsídio de férias será pago com a retribuição do mês anterior ao início das férias logo que o trabalhador goze, pelo menos, cinco ou quatro dias úteis, se estiver integrado em horário geral ou turnos de laboração contínua, respectivamente.

4- No ano da admissão, da cessação do contrato ou da sua interrupção por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio de férias corresponderá aos dias de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 84.ª

Medicina no trabalho

1- A empresa organizará e manterá serviços médicos do trabalho e velará pelo seu bom funcionamento, nos termos da regulamentação legal em vigor.

2- Os serviços médicos referidos no número anterior, que têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições de higiene no trabalho, têm essencialmente, carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

3- São atribuições do médico do trabalho, nomeadamente:

- a) Identificação dos postos de trabalho com risco de doenças profissionais ou de acidentes de trabalho;
 - b) Estudo e vigilância dos fatores favorecedores de acidentes de trabalho;
 - c) Organização de cursos de primeiros socorros e de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais como apoio dos serviços técnicos especializados oficiais ou particulares;
 - d) Exame médico de admissão e exames periódicos especiais dos trabalhadores, particularmente dos menores, dos expostos a riscos específicos e dos indivíduos de qualquer forma inferiorizados.
- 4- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

ANEXO I

Carreiras profissionais de técnicos operacionais do Tissue

5- Intervenientes e responsabilidades

O Regulamento de Carreiras Profissionais dos Técnicos Operacionais insere-se no processo de gestão de percursos profissionais da companhia e tem como intervenientes as seguintes partes:

- Trabalhador;
- Chefia direta;
- Direções;
- Recursos humanos/gestão de talento;
- Comissão executiva.

Papel de cada interveniente:

Trabalhador - Estabelece os seus objetivos/metap individuais no que concerne à sua evolução profissional na companhia e tem plena consciência dos critérios e requisitos exigidos para evoluir na carreira, e das possibilidades a médio e longo prazo, sabendo que tem de comunicar e dialogar com a sua chefia direta sobre as suas motivações e aspirações profissionais, no momento da entrevista da avaliação de desempenho.

Chefia direta - Acompanha de forma contínua o desempenho do trabalhador, o seu potencial de crescimento, as suas expectativas e motivações e analisa com ele a viabilidade das suas aspirações, considerando os requisitos exigidos. Apoia o trabalhador na definição e concretização do seu plano de desenvolvimento.

Direções - Identifica oportunidades e necessidades de conhecimentos e competências técnicas organizacionais, no curto, médio e longo prazo, tendo em conta as perspetivas e projeções de evolução do negócio.

Analisa as propostas de progressão e promoção na carreira, apresentadas pelas chefias diretas, e seleciona aquelas que devem ser submetidas à aprovação da comissão executiva, conciliando interesses organizacionais e individuais.

Recursos humanos - Garante a recolha, registo e tratamento das evoluções dos percursos profissionais e prepara, de acordo com as regras definidas, os elementos para análise das direções que levarão às propostas de evolução por pro-

gressão e promoção.

Verifica se as propostas finais a submeter à comissão executiva cumprem os critérios e os requisitos definidos no modelo de desenvolvimento das carreiras. Monitoriza, controla e acompanha o posicionamento de todos os trabalhadores nos níveis de carreira e garante a correta aplicação do modelo e dos montantes anualmente definidos pela comissão executiva para as promoções e progressões.

Garante a preparação, planeamento e execução das ações de formação para a preparação das novas valências/especialidades/níveis de proficiência.

Comissão executiva - Define, anualmente, os valores disponíveis para efeitos de evolução nas carreiras e aprova as propostas de evolução apresentadas.

A dotação financeira anual, para efeitos de evolução profissional, será o maior dos seguintes valores:

- 0,20 % do EBITDA do negócio Tissue no ano anterior;
- 1 % dos custos de pessoal do negócio Tissue no ano anterior.

Experiência profissional:

A elegibilidade do trabalhador para promoção/progressão será condicionada pela experiência profissional, definida no Regulamento de Carreiras Profissionais, como o tempo mínimo de permanência em cada nível.

Como tempo mínimo entende-se o número de anos mínimo para o trabalhador adquirir experiência profissional relevante em cada nível e a partir do qual, cumprindo os restantes requisitos, estará elegível para ser promovido.

Os tempos mínimos não devem ser confundidos com tempos médios de permanência no nível, dado que estes dependem também do cumprimento de outros critérios em simultâneo com a existência de oportunidades organizacionais.

Para efeitos de aplicação do mecanismo de anti-estagnação, considerar-se-á que, ao 4.º ano sem promoção/progressão, nesse ano, o trabalhador passará para o escalão seguinte do nível de enquadramento onde está inserido (evolução horizontal), o que produzirá efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025.

Tendo em consideração o exposto, a tabela de tempos mínimos a aplicar é a seguinte:

Níveis	Tempos mínimos de permanência
C	-
B	11
A*	5

Nota: * O ingresso nesta carreira pressupõe a realização de um período de formação inicial com a duração de um ano e enquadramento na zona de admissão do respetivo nível. Este período de formação inicial não é contado para efeitos de tempo de permanência no nível.

A subida de nível (promoção), ficará sujeita à abertura de vaga e à avaliação de desempenho, sendo que, este último critério, deverá ser definido numa próxima sessão de trabalho.

De igual forma, os tempos de permanência acima referidos, poderão ser encurtados, em caso de abertura de vaga.

ANEXO II

Tabela por escalões salariais para os técnicos operacionais

1- Vigência, de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, da seguinte tabela por escalões de remunerações:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A	*	790	825	855	885	915	945	975	1 010			
B	790	844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	
C	922	1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443

* No período de 1 de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2022, todos os trabalhadores que estejam enquadrados no escalão de admissão do nível A transitarão para o N0 do respectivo nível (o que implicará uma remuneração base de 790,00 €). Assim sendo, a partir do dia 1 de janeiro de 2022, é suprimido, em definitivo, o escalão de admissão do nível A.

2- Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	
A	**	825	855	885	915	945	975	1 010	1 045	1 080			
B	**	844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	1 207	
C	**	1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443	1 488

** A partir do dia 1 de janeiro de 2023, serão suprimidos, em definitivo, todos os escalões de admissão dos respectivos níveis, pelo que os trabalhadores nestes escalões de admissão transitarão para o N0 do respectivo nível.

Setúbal, 22 de novembro de 2022.

Pelas Navigator Tissue Ródão, SA e Navigator Tissue Aveiro, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.

Ricardo Pereira Caldas Lona Peres, na qualidade de mandatário.

Nelson Bento Liberato Santos, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL em representação dos sindicatos nesta filiados:

– SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;

– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

– SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;

– SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;

– SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;

– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;

– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;

– Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Paulo Ferreira, na qualidade de mandatário.

Gabriela Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Protocolo 2022/2023

As partes (Navigator Tissue Ródão, SA e as respectivas ORT) acordam na celebração do presente protocolo, de que são contraentes, firmado nesta data e que se consubstancia no seguinte acordo:

1- Período de vigência

O presente protocolo é o resultado das negociações ocorridas no período compreendido entre 13 de abril de 2022 e 8 de julho de 2022, consubstanciadas em 6 reuniões e aprovadas por maioria nos plenários de trabalhadores realizados no dia 21 de julho de 2022.

O acordo tem uma vigência de dois anos (2022 e 2023), pelo que as medidas ora acordadas serão aplicáveis ao período compreendido entre 1 de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2023.

2- Actualização geral para o ano de 2022

Actualização geral de 0,9 %, com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2022, garantindo-se um mínimo absoluto em

função da remuneração base mensal dos trabalhadores de 15,00 €.

Entrada em vigor: 1 de julho de 2022, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022.

3- Tabela por escalões salariais para o ano de 2022

Vigência, até 31 de dezembro de 2022, da seguinte tabela por escalões de remunerações:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A		790	825	855	885	915	945	975	1 010			
B	790	844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	
C	922	1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443

Progressão extraordinária na horizontal e para o escalão imediatamente seguinte do seu nível de enquadramento para 10 % das melhores avaliações de desempenho, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022, com base na seguinte avaliação de desempenho cumulativa:

a) Ano de 2020: Igual ou superior a 2,0 (escala de 1 - 3);

b) Ano de 2021: Igual ou superior a 2,5 (escala 1 - 4).

4- Tabela por escalões salariais para o ano de 2023

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	
A		825	855	885	915	945	975	1 010	1 045	1 080			
B		844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	1 207	
C		1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443	1 488

Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, a partir do dia 1 de janeiro de 2023:

Progressão extraordinária na horizontal e para o escalão imediatamente seguinte do seu nível de enquadramento, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2023, com base na seguinte avaliação de desempenho cumulativa:

a) Ano de 2020: Igual ou superior a 2,0 (escala de 1 - 3);

b) Ano de 2021: Igual ou superior a 2,5 (escala 1 - 4).

Supressão do escalão de admissão da tabela de escalões salariais, a partir de 1 de janeiro de 2023.

5- Pagamento do subsídio de férias

Alteração da regra do pagamento do subsídio de férias, o que implicará que o pagamento do subsídio ocorrerá, mediante o gozo de 5 dias úteis de férias (horário geral) e 4 dias úteis de férias (horário em regime de turnos).

6- Comparticipação do seguro de saúde

Reformulação do pagamento da comparticipação do seguro de saúde, com produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 e que traduzir-se-á na comparticipação mensal do trabalhador em 8,00 € pelo cônjuge.

7- Plano de carreiras Tissue

Inclusão do mecanismo de anti-estagnação, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2025.

A dotação financeira anual, para efeitos de evolução profissional, será o maior dos seguintes valores:

a) 0,20 % do EBITDA do negócio Tissue no ano anterior;

b) 1 % dos custos de pessoal do negócio Tissue no ano anterior.

Vila Velha de Ródão, 21 de julho de 2022.

Protocolo 2022/2023

Pela Navigator Tissue Ródão, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário..

António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.

Ricardo Pereira Caldas Lona Peres, na qualidade de mandatário.

Nelson Bento Santos, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Gabriela Gonçalves, na qualidade de mandatária.

Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Paulo Ferreira, na qualidade de mandatário.

Carlos Antunes, na qualidade de mandatário.

As partes (Navigator Tissue Aveiro, SA e as respectivas ORT) acordam na celebração do presente Protocolo, de que são contraentes, firmado nesta data e que se consubstancia no seguinte acordo:

1- Período de vigência

O presente protocolo é o resultado das negociações ocorridas no período compreendido entre 13 de abril de 2022 e 8 de julho de 2022, consubstanciadas em 6 reuniões e aprovadas por maioria nos plenários de trabalhadores realizados no dia 22 de julho de 2022.

O acordo tem uma vigência de dois anos (2022 e 2023), pelo que as medidas ora acordadas serão aplicáveis ao período compreendido entre 1 de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2023.

2- Actualização geral para o ano de 2022

Actualização geral de 0,9 %, com efeitos retroactivos a 1 de janeiro de 2022, garantindo-se um mínimo absoluto em função da remuneração base mensal dos trabalhadores de 15,00 €.

Entrada em vigor: 1 de julho de 2022, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022.

3- Tabela por escalões salariais para o ano de 2022

Vigência, até 31 de dezembro de 2022, da seguinte tabela por escalões de remunerações:

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A		790	825	855	885	915	945	975	1 010			
B	790	844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	
C	922	1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443

Progressão extraordinária na horizontal e para o escalão imediatamente seguinte do seu nível de enquadramento para 10 % das melhores avaliações de desempenho, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022, com base na seguinte avaliação de desempenho cumulativa:

a) Ano de 2020: Igual ou superior a 2,0 (escala de 1 - 3);

b) Ano de 2021: Igual ou superior a 2,5 (escala 1 - 4).

4- Tabela por escalões salariais para o ano de 2023

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	ADM	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10	
A		825	855	885	915	945	975	1 010	1 045	1 080			
B		844	880	915	950	985	1 020	1 055	1 090	1 125	1 166	1 207	
C		1 035	1 075	1 115	1 156	1 196	1 236	1 277	1 317	1 358	1 398	1 443	1 488

Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, a partir do dia 1 de janeiro de 2023:

Progressão extraordinária na horizontal e para o escalão imediatamente seguinte do seu nível de enquadramento, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2023, com base na seguinte avaliação de desempenho cumulativa:

a) Ano de 2020: Igual ou superior a 2,0 (escala de 1 - 3);

b) Ano de 2021: Igual ou superior a 2,5 (escala 1 - 4).

Supressão do escalão de admissão da tabela de escalões salariais, a partir de 1 de janeiro de 2023.

5- Pagamento do subsídio de férias

Alteração da regra do pagamento do subsídio de férias, o que implicará que o pagamento do subsídio ocorrerá, mediante o gozo de 5 dias úteis de férias (horário geral) e 4 dias úteis de férias (horário em regime de turnos).

6- Comparticipação do seguro de saúde

Reformulação do pagamento da comparticipação do seguro de saúde, com produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 e que traduzir-se-á na comparticipação mensal do trabalhador em 8,00 € pelo cônjuge.

7- Plano de carreiras Tissue

Inclusão do mecanismo de anti-estagnação, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2025.

A dotação financeira anual, para efeitos de evolução profissional, será o maior dos seguintes valores:

- a) 0,20 % do EBITDA do negócio Tissue no ano anterior;
- b) 1 % dos custos de pessoal do negócio Tissue no ano anterior.

Aveiro, 22 de julho de 2022.

Pela Navigator Tissue Aveiro, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.

Ricardo Pereira Caldas Lona Peres, na qualidade de mandatário.

Nelson Bento Santos, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Mário Matos, na qualidade de mandatário.

Paulo Ferreira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 9 de dezembro de 2022, a fl. 9 do livro n.º 13, com o n.º 250/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a The Navigator Company, SA e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outro - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2019 e que foi alterada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2022, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se em todo o território nacional, e obriga, por um lado, a The Navigator Company, SA, cuja actividade consiste na produção de pasta para papel e papel e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2- Estima-se que o presente acordo de empresa se aplique a 401 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- Este AE entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de dois anos, salvo o disposto na presente cláusula, substituindo parcialmente o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2019 e que foi alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2022.

2- Os valores ora acordados da tabela por escalões salariais, bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 24 meses, sendo revistas após o decurso do prazo de vigência e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- O acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes o denunciar nos termos dos números seguintes.

4- A proposta de revisão da convenção pode ser apresentada, por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada das alterações propostas e respectiva fundamentação.

5- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses, relativamente ao termo do período de vigência que se encontrar em curso, devendo ser acompanhada de proposta negocial global e respectiva fundamentação.

6- Ocorrendo denúncia da convenção, aplica-se o regime legal da sobrevivência.

7- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder, por escrito, no decurso dos 30 dias imediatos contados a partir da receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contra propondo.

8- No prazo de 15 dias após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

9- Os valores para as bandas salariais e cláusulas de expressão pecuniária ora acordados produzem efeitos nos termos constantes das tabelas por escalões salariais para os técnicos operacionais do presente acordo de empresa sob a forma de anexo II.

10- O novo Regulamento de Carreiras Profissionais de

Técnicos Operacionais, constante do anexo I do presente acordo de empresa, entrará em vigor no dia 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 64.^a

Abono para falhas

1- Ao trabalhador que exerça e enquanto exerça funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e respon-

sabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas equivalente a 5 % da remuneração base.

2- Não tem direito ao abono para falhas o trabalhador que, nos termos do número 1, movimente verba inferior a 588,38 € mensais, em média anual.

3- Nos meses incompletos de serviço o abono para falhas será proporcional ao período em que o trabalhador exerça aquelas funções.

ANEXO II

Tabela por escalões salariais para os técnicos operacionais

1- Vigência, até 30 de novembro de 2022, da seguinte tabela por escalões de remunerações:

Tabela Salarial até nov 2022

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Adm	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A1	790,00	872	907	937	972	1 007	1 046	1 086				
A2		991	1 041	1 076	1 116	1 156	1 201	1 253				
B1	1 036,00	1 095	1 155	1 200	1 240	1 280	1 323	1 369	1 429	1 490		
B2	1 142,00	1 250	1 358	1 403	1 443	1 483	1 533	1 583	1 643	1 713		
C1	1 251,00	1 365	1 477	1 567	1 612	1 652	1 702	1 752	1 808	1 868	1 939	2 009
C2	1 419,00	1 565	1 706	1 807	1 847	1 887	1 938	1 988	2 048	2 108	2 179	2 250

2- Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, após o dia 1 de dezembro de 2022:

Tabela Salarial a partir de dez 2022

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Adm	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A1		872	907	937	972	1 007	1 046	1 086				
A2		991	1 041	1 076	1 116	1 156	1 201	1 253				
B1		1 095	1 155	1 200	1 240	1 280	1 323	1 369	1 429	1 490		
B2		1 250	1 358	1 403	1 443	1 483	1 533	1 583	1 643	1 713		
C1		1 365	1 477	1 567	1 612	1 652	1 702	1 752	1 808	1 868	1 939	2 009
C2		1 565	1 706	1 807	1 847	1 887	1 938	1 988	2 048	2 108	2 179	2 250

ANEXO III

Cláusula 63.^a

Diuturnidades

(Cláusula eliminada do presente anexo por incorporação e antecipando de uma só vez as diuturnidades actualmente vincendas na remuneração mensal, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2023.)

Cláusula 64.^a

Subsídio de turno

1- Os trabalhadores no regime de turnos têm direito a receber, mensalmente, um subsídio calculado a partir da base de indexação definida na cláusula seguinte:

a) 9,52 % da referida base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga fixa;

b) 10,96 % da base de indexação, quando no regime de dois turnos com folga variável;

c) 12,38 % da base de indexação, quando no regime de três

turnos sem laboração contínua;

d) 20 % da base de indexação, quando no regime de três turnos com laboração contínua.

1.1- No regime de três turnos de laboração contínua ou regime de dois turnos equiparável a laboração contínua, abrangidos pelas condições constantes do número 2 da cláusula 32.^a, aos valores do subsídio de turno referidos, acrescem, respectivamente, 10 % e 7 % da remuneração base individual.

2- Os subsídios de turno indicados no número anterior incluem a remuneração por trabalho nocturno.

3- Estes subsídios serão devidos quando os trabalhadores se encontrem em gozo de férias.

4- Os subsídios previstos nesta cláusula vencem-se no fim de cada mês e são devidos a cada trabalhador em relação e proporcionalmente ao serviço prestado em regime de turnos no decurso do mês.

5- Sem prejuízo do sobredito, ambas as partes expressamente acordam na passagem faseada para a aplicação dos regimes de subsídio de turno nos termos previstos no presente acordo de empresa, garantindo-se que os trabalhadores ficam

num regime mais favorável, nos seguintes termos:

a) O valor de subsídio de turno será calculado com base nas regras em vigor no texto do acordo de empresa, desde que o valor apurado seja igual ou superior àquele que actualmente detêm (fixo + variável), acautelando-se o percentual em vigor em cada um dos regimes de turno;

b) Nas situações em que o valor apurado não seja superior ao valor actualmente auferido, manter-se-ão as regras de cálculo previstas no presente anexo do acordo de empresa.

Setúbal, 22 de julho de 2022.

Pela The Navigator Company, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.

Ricardo Pereira Caldas Lona Peres, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Protocolo 2022/2023

As partes (The Navigator Company, SA e as respectivas ORT) acordam na celebração do presente protocolo, de que são contraentes, firmado nesta data e que se consubstancia no seguinte acordo:

1- Período de vigência

O presente protocolo é o resultado das negociações ocorridas no período compreendido entre 18 de abril de 2022 e 19 de julho de 2022, consubstanciadas em 4 reuniões.

O acordo tem uma vigência de dois anos (2022 e 2023), pelo que as medidas ora acordadas serão aplicáveis ao período compreendido entre 1 de janeiro de 2022 e 31 de dezembro de 2023.

2- Actualização geral para o ano de 2022

Actualização geral de 0,9 %, a aplicar aos 1747 técnicos operacionais do UWF, garantindo-se um mínimo absoluto em função da remuneração base mensal dos trabalhadores, nos seguintes termos:

- 25,00 € para remunerações base inferiores a 900,00 €;
- 20,00 € para remunerações base iguais ou superiores a 900,00 € e até 1050,00 €;
- 15,00 € para remunerações base iguais ou superiores a 1050,00 €.

Entrada em vigor: 1 de julho de 2022, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2022.

3- Tabela por escalões salariais para o ano de 2022

Vigência, até 30 de novembro de 2022, da seguinte tabela por escalões de remunerações:

Tabela Salarial até nov 2022

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Adm	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A1	790,00	872	907	937	972	1 007	1 046	1 086				
A2		991	1 041	1 076	1 116	1 156	1 201	1 253				
B1	1 036,00	1 095	1 155	1 200	1 240	1 280	1 323	1 369	1 429	1 490		
B2	1 142,00	1 250	1 358	1 403	1 443	1 483	1 533	1 583	1 643	1 713		
C1	1 251,00	1 365	1 477	1 567	1 612	1 652	1 702	1 752	1 808	1 868	1 939	2 009
C2	1 419,00	1 565	1 706	1 807	1 847	1 887	1 938	1 988	2 048	2 108	2 179	2 250

Acresce ainda o eventual prémio de produtividade com o valor de 30,00 € por mês, em média, a partir de 1 de abril até 31 de dezembro de 2022, pelo que, no ano, poderá ascender a 420,00 €, 840,00 € ou 1060,00 €, em média, consoante sejam alcançados os objectivos em 1, 2 ou 3 trimestres.

4- Tabela por escalões salariais para o ano de 2023

Vigência da seguinte tabela por escalões de remuneração, após o dia 1 de dezembro de 2022:

Tabela Salarial a partir de dez 2022

	Entrada	Início	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Adm	N0	N1	N2	N3	N4	N5	N6	N7	N8	N9	N10
A1		872	907	937	972	1 007	1 046	1 086				
A2		991	1 041	1 076	1 116	1 156	1 201	1 253				
B1		1 095	1 155	1 200	1 240	1 280	1 323	1 369	1 429	1 490		
B2		1 250	1 358	1 403	1 443	1 483	1 533	1 583	1 643	1 713		
C1		1 365	1 477	1 567	1 612	1 652	1 702	1 752	1 808	1 868	1 939	2 009
C2		1 565	1 706	1 807	1 847	1 887	1 938	1 988	2 048	2 108	2 179	2 250

Progressão salarial dos trabalhadores, na horizontal e para o escalão imediatamente seguinte do seu nível de enquadramento, que tenham a seguinte avaliação de desempenho cumulativa:

- Ano de 2020: Igual ou superior a 2,0 (escala de 1 - 3);
- Ano de 2021: Igual ou superior a 2,5 (escala 1 - 4).

Esta medida substitui, portanto, a actualização geral dos salários e o normal processo de progressões e promoções do ano de 2023.

Consagração de um salário mínimo de 872,00 €, a partir de 1 de dezembro de 2022, mantendo-se a progressão para o escalão seguinte ao fim do prazo mínimo de 1 ano, em caso de avaliação positiva.

Supressão do escalão de admissão para todos os trabalhadores, o que significa que será antecipado: Em cerca de um ano (13 meses) a supressão do escalão de admissão do B2; dois anos (25 meses) a supressão do escalão de admissão do C1; e, três anos (37 meses) a supressão do escalão de admissão do C2.

Promoções futuras serão para N0 do nível seguinte e não mais para o escalão de admissão.

Garantia de um aumento mínimo de 35,00 €, pelo quando a progressão para o escalão seguinte for inferior a tal montante, será instituída uma remuneração complementar pela diferença e um montante máximo de 147,00 €. Em média, o aumento é de 54,00 €. Em percentagem, o aumento mínimo será de 2,2 %, o máximo de 10,4 % e o médio de 4 %.

5- Comparticipação do seguro de saúde

Reformulação do pagamento da comparticipação do seguro de saúde, com produção de efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 e que traduzir-se-á na comparticipação mensal do trabalhador em 8,00 € pelo cônjuge.

6- Base indexação:

Manutenção do montante da base de indexação nos termos actualmente em vigor e constantes do acordo de empresa.

7- Subsídio de turno:

Passagem faseada para a aplicação dos regimes de subsídio de turno nos termos em vigor no grupo Navigator, garantindo-se que os trabalhadores ficam num regime mais favorável, nos seguintes termos:

a) A The Navigator Company, SA calculará o valor de subsídio de turno com base nas regras em vigor nas restantes empresas do grupo Navigator, desde que o valor apurado seja superior àquele que actualmente detêm (fixo + variável), acautelando-se o percentual em vigor em cada um dos regimes de turno;

b) Nas situações em que o valor apurado não seja superior ao valor actualmente auferido, manter-se-ão as regras de cálculo previstas no acordo de empresa.

8- Abono para falhas:

Alteração do regime de pagamento do abono para falhas, o qual passará a ser substancialmente mais vantajoso para os trabalhadores face ao regime actualmente em vigor, com base nas seguintes regras:

a) Pagamento de um valor percentual de 5 % da remuneração base, pago 12 vezes por ano.

9- Diuturnidades:

Integração, na totalidade, das diuturnidades vincendas na remuneração mensal, com produção de efeitos a 1 de janeiro de 2023.

Setúbal, 22 de julho de 2022.

Pela The Navigator Company, SA:

João António Xavier da Costa Ventura, na qualidade de mandatário.

António Alexandre de Almeida e Noronha da Cunha Reis, na qualidade de mandatário.

Ricardo Pereira Caldas Lona Peres, na qualidade de mandatário.

Ana Catarina das Neves Carneiro Duarte Ferreira Pais Gomes, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Manuel Joaquim Gonçalves Fernandes, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE, por si e em representação dos sindicatos seus filiados:

- SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;
- SINDCES - Sindicato Democrático do Comércio, Escritórios e Serviços.

Depositado em 12 de dezembro de 2022, a fl. 9 do livro n.º 13, com o n.º 251/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre o Metropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS e outros - Alteração salarial e outras

Texto integral consolidado do acordo de empresa aplicável à generalidade dos trabalhadores publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2020 e a 1.ª revisão parcial ao texto consolidado em dezembro de 2020 - *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022.

Segunda revisão parcial ao texto consolidado em 2020

Aos 25 dias do mês de novembro de 2022, o Metroropolitano de Lisboa, EPE e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, o Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano - STTM, o SINDEM - Sindicato da Manutenção do Metropolitano, o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, o SI-TESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, o SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho e o STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.ª, 2.ª do capítulo I, 23.ª do capítulo IV, 28.ª e 31.ª do capítulo V, anexo III, anexo IV e o anexo VI do acordo de empresa que obriga, por um lado, o Metroropolitano de Lisboa, EPE e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- Este AE abrange esta entidade empregadora e 1315 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

Com exceção da tabela salarial e todas as cláusulas com expressão pecuniária que têm uma vigência não superior a 12 meses, reportada a 1 de janeiro de cada ano, o presente acordo manter-se-á em vigor até 31 de dezembro de 2026.

CAPÍTULO IV

Cláusula 23.ª

Subsídio de turno

- 1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- Para os trabalhadores em regime de turnos, as retribuições serão acrescidas de um subsídio mensal de 60,20 €, atualizado anualmente na mesma percentagem em que o for a tabela salarial que integra o AE.

4- *(Redação igual.)*

5- *(Redação igual.)*

a) *(Redação igual;)*

b) *(Redação igual;)*

c) *(Redação igual;)*

d) *(Redação igual;)*

e) *(Redação igual;)*

f) *(Redação igual.)*

CAPÍTULO V

Cláusula 28.ª

Anuidades

1- Em função da sua antiguidade, e até à idade legal para a reforma por velhice, os trabalhadores receberão anuidades no montante de 9,50 €.

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

4- *(Redação igual.)*

5- *(Redação igual.)*

Cláusula 31.ª

Subsídio de quilometragem

1- Aos maquinistas em serviço efetivo é atribuído mensalmente um subsídio de quilometragem em função do espaço percorrido, de acordo com os seguintes escalões:

- Até 999 km - 0,10 €;
- De 1000 km a 1499 km - 0,11 €;
- De 1500 km a 2999 km - 0,12 €;
- Acima de 3000 km - 0,13€.

Este subsídio será integralmente pago pelo valor do escalão correspondente ao total dos quilómetros percorridos e será pago no mês seguinte ao da execução da quilometragem.

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

4- *(Redação igual.)*

ANEXO III

Categorias profissionais

Carreira				
Nível	Tabela salarial	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
12	1 946,63 €			A3
				B3
11	1 767,51 €			A2
				B2
10	1 620,76 €			A1 - Técnico principal
				A1- Secretário administração
				B1 - Projectista
9	1 510,45€	A6	A7	C9
		B6	B8	
		C6		
8	1 418,86 €	A5	A6	C8
		B5	B7	
		C5		
7	1 34,86 €	A4	A5	C7
		B4	B6	
		C4		
6	1 272,12 €	A3	A4	C6
		B3	B5	D6
		C3		E6
		D5		
5	1 209,37 €	A2	A3	C5
		B2	B4	D5
		C2		E5
		D4		
4	1 134,99 €	A1 - Maquinista	A2	C4
		A1 - Maquinista manobras	B3	D4
		B1 - Fiscal		E4
		C1 - Operador comercial		
		D3		
3	1 090,46 €	D2	A1 - Técnico electrónica	C3
			B2	D3
				E3
2	1 059,59 €	D1 - Agente tráfico	B1 - Oficial (serralheiro mecânico, Electricista, electromecânico, pintor, Torneiro mecânico, estofador, carpinteiro, pedreiro, canalizador, Soldador, ferramenteiro) B1 - Oficial via	C2 D2 E2
1	1 033,79 €			C1 - Técnico auxiliar C1 - Técnico administrativo C1 - Desenhador D1 - Motorista CG E1 - Motorista

Categorias profissionais: Mapa de categorias profissionais chefias

Carreira				
Nível	Tabela salarial	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
2	1 915,77 €	Inspector de tracção Inspector comercial Inspector de movimento Inspector de sala de comando de energia	Mestre Inspector de obras Inspector de via Coordenador de electrónica	Coordenador administrativo Coordenador de desenho Coordenador de serviços
1	1 740,18 €	Encarregado de tracção Encarregado comercial Encarregado de movimento Encarregado de sala de comando de energia	-	-

Mapa de evolução das categorias profissionais não chefias

(Redação igual.)

Mapa de integração de categorias no regulamento de carreiras

(Redação igual.)

Tabela de integração de carreiras abertas

(Redação igual.)

ANEXO IV

Regulamento de carreiras

PARTE II

CAPÍTULO II

Avaliação e gestão do desempenho

Cláusula 19.ª

Efeitos da avaliação do desempenho

1- Os titulares de funções de chefia auferirão uma prestação pecuniária em função da classificação obtida em sede de avaliação e gestão do desempenho, calculada por aplicação da percentagem referida no número seguinte ao valor fixo de 257,05 €.

2- O valor fixo de 257,05 € estabelecido no número anterior será atualizado na mesma percentagem em que for a tabela salarial das chefias que integra o acordo de empresa para a generalidade dos trabalhadores.

3- (Redação igual.)

4- (Redação igual.)

5- (Redação igual.)

6- (Redação igual.)

7- (Redação igual.)

ANEXO VI

Tabelas salariais de categorias de não chefias e de chefias

Tabela salarial de categorias não chefias

Nível	Vencimento
12	1 946,63 €
11	1 767,51 €
10	1 620,76 €
9	1 510,45 €
8	1 418,86 €
7	1 334,86 €
6	1 272,12 €
5	1 209,37 €
4	1 134,99 €
3	1 090,46 €
2	1 059,59 €
1	1 033,79 €

Tabela salarial de categorias de chefias

Carreira			
Nível	Operações e comercial	Manutenção	Técnica/apoio
	Vencimento	Vencimento	Vencimento
2	1 915,77 €	1 915,77 €	1 915,77 €
1	1 740,18 €	-	-

Lisboa, 25 de novembro de 2022.

Metropolitano de Lisboa, EPE:

Vitor Manuel Jacinto Domingues dos Santos, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria Helena Arranhado Carrasco Campos, na qualidade de vogal do conselho de administração.

João Paulo de Figueiredo Lucas Saraiva, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Anabela Paulo Silva Carvalho, na qualidade de mandatária.

Paulo Alexandre Louro Ferreira, na qualidade de mandatário.

Sara Vanessa Carvalho Gligó, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano - STTM:

José Manuel da Silva Marques, na qualidade de mandatário.

José Augusto Ferreira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Manutenção do Metropolitano - SINDEM:

José Carlos Estêvão Silveira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

Nuno Ricardo Alves Fonseca, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Cabaço Carvalho, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Augusto Santos, na qualidade de mandatário.

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

Anabela Paulo Silva Carvalho, na qualidade de mandatária.

Paulo Alexandre Louro Ferreira, na qualidade de mandatário.

Sara Vanessa Carvalho Gligó, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTD:

Anabela Paulo Silva Carvalho, na qualidade de mandatária.

Paulo Alexandre Louro Ferreira, na qualidade de mandatário.

Sara Vanessa Carvalho Gligó, na qualidade de mandatário.

Pelo STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa:

Luís Miguel Patrocínio Gomes Fernandes, na qualidade de mandatário.

António Oliveira Santos, na qualidade de mandatário.

Declarações

FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes sindicatos:

– STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;

– SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Correios e Telecomunicações;

– SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;

– SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;

– OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;

– STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;

– STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;

– SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;

– SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES:

– 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 Actividades Diversas;

– Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Depositado em 12 de dezembro de 2022, a fl. 9 do livro n.º 13, com o n.º 253/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outro - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- (...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pelo presente AE, 972 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- (...)

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de dia 1 de junho de 2022.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 9.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1- A Fundação INATEL deve assegurar a todos os trabalhadores o direito a 40 horas anuais de formação certificada, que se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- (...)

3- A Fundação INATEL deve assegurar, em cada ano, formação contínua a, pelo menos, 15 % dos trabalhadores da empresa.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

SECÇÃO II

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 16.^a

Tempo de trabalho

1- (...)

2- (...)

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a atividade em regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

4- O direito referido no número anterior aplica-se em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes acima referidos afecte a regularidade da aleitação.

Cláusula 17.^a

Autorização para trabalho a tempo parcial

1- A trabalhadora tem direito a trabalhar a tempo parcial nas situações definidas no número 4, por período determinado, nos termos da lei, findos os quais, retomar a prestação de trabalho a tempo inteiro.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 21.^a

Teletrabalho

1- Nos termos da legislação em vigor o trabalhador ou outro admitido para o efeito, pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho total ou parcial, com autorização expressa do conselho de administração, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação, ou com duração indeterminada.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- O trabalhador pode requerer a aplicação do regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito, pelos períodos previstos nesta cláusula, nomeadamente nas seguintes situações:

a) Trabalhador com filhos, adotados ou enteado com idade até aos 12 anos;

b) (...)

c) (...);

d) Trabalhadores vítimas de violência doméstica.

8- (...)

9- A Fundação INATEL promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

10- O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pela Fundação INATEL que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9h00 e as 19h00, dentro do horário de trabalho.

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

1- (...)

a) (...);

b) (...);

c) Horário de trabalho por turnos - Aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários e sucessivos (manhã, tarde e noite), interrompidos ou ininterruptos, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida;

d) (...)

Cláusula 32.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho (PNT) é, em termos médios, de 39 horas por semana, sem prejuízo dos períodos normais de trabalho de menor duração praticados na Fundação INATEL.

2- O intervalo de descanso do período de trabalho diário, não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo os horários repartidos já estabelecidos e o disposto no número seguinte.

3- Os limites do número anterior, poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos.

4- A Fundação INATEL poderá instituir outro tipo de horário que se caracteriza pela possibilidade do período normal de trabalho ser aumentado, até um limite de uma hora diária e cinco horas semanais. Esse aumento poderá ser compensado por idêntica redução do tempo de trabalho diário e/ou concessão de um dia ou meio-dia descanso e/ou pagamento em dinheiro, num período de referência de quatro meses. Os acréscimos deverão ser comunicados pela Fundação INATEL, com uma antecedência mínima de sete dias e as reduções serem fixadas por acordo entre a Fundação INATEL e o trabalhador.

5- As horas prestadas em acréscimo, previstas no número anterior, serão compensadas, preferencialmente, nos períodos de menor atividade do estabelecimento.

6- As horas de acréscimo que não possam ser compensadas com redução em tempo, por motivos imputados ao empregador, serão remuneradas com um acréscimo de 4 % sobre a retribuição horária.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Os trabalhadores referidos nos números anteriores, quando a isenção compreender as modalidades previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número 2, têm direito a um subsídio correspondente a 22 % da retribuição base, para um período de 7 horas diárias e 35 horas semanais, e de 19 % da retribuição base, para um período de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

5- (...)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 47.^a

Interrupção por facto imputável ao trabalhador

1- As férias são interrompidas por verificação de ocorrência que determine o direito a licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção da gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 54.^a

Tipos de falta

1- (...)

2- (...)

a) (...);

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 55.^a, a saber:

b.1) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta;

b.2) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;

b.3) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

k) (...)

3- (...)

4- (...)

5- Aplica-se o disposto na alínea *b.1)* do número 2, ao falecimento que confere o direito a faltar justificadamente vinte dias consecutivos, ou seja, situações de falecimento de filho/filha, enteado/enteada, genro/nora.

6- Aplica-se o disposto na alínea *b.2)* do número 2 em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

7- Os parentes ou afins no 1.º grau da linha reta, cujo falecimento confere o direito a faltar

8- justificadamente cinco dias consecutivos, compreendem pai/mãe, sogro/sogra, padasto/madrasta.

9- Na previsão da alínea *b.3)* deste artigo, estão compreendidos o avô/avó do próprio ou do cônjuge, bisavô/bisavó do próprio ou do cônjuge, neto/neta do próprio ou do cônjuge, irmão/irmã do próprio ou do cônjuge e cunhado/cunhada do próprio ou do cônjuge.

Cláusula 55.^a

Direito a acompanhamento psicológico

1- Nas situações de falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau da linha reta, os trabalhadores têm direito a acompanhamento psicológico, o qual deve ter início no prazo de cinco dias após o falecimento.

2- O direito previsto no número anterior é ainda garantido em caso de falecimento de familiares próximos, designadamente cônjuge e ascendentes.

Cláusula 69.^a

Trabalho noturno

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 25 % no período compreendido entre as 20h00 e as 24h00 e com um acréscimo de 50 % no período compreendido entre as 24h00 e as 7h00, relativamente à retribuição de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 70.^a

Subsídio de turno

O trabalho por turnos confere direito a um subsídio de

turno não inferior a 20 % da retribuição base, nos termos do AE.

Cláusula 105.^a

Disposições transitórias

1- (...)

2- (...)

3- O período normal de trabalho terá como objetivo as 35 horas semanais em 2026, a aplicação da cláusula 32.^a, e do seu objetivo, será anualmente objeto de discussão e avaliação pelas partes outorgantes.

ANEXO I

Tabela salarial

GRUPO DE PESSOAL	CATEGORIA/ CARGO											obs.	NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	NÍVEL	HABILITAÇÕES LITERÁRIAS		
		1	2	3	4*	5*	6	7*	8	9	10					11	
DIRIGENTES	Director de Departamento	3.026,18												Comissão de Serviço	QUADRO SUPERIOR	1	Licenciatura, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.
	Director de Serviços	2.905,73															
	Director-Adjunto	2.327,59															
	Assessor	2.649,78															
	Coordenador de Núcleo	(**)															
TÉCNICO SUPERIOR	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível IV	1.991,96															
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível III	1.720,62															
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível II	1.488,04															
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível I	1.202,06															
	Técnico Superior de Grau V	2.728,47	2.806,00	2.961,06				3.193,64	3.426,23								
	Técnico Superior de Grau IV	2.340,85	2.418,37	2.534,65	2.573,43	2.649,78		2.689,72	2.806,00								
	Técnico Superior de Grau III	1.953,21	2.030,73	2.147,02				2.263,31	2.379,60	2.495,90							
ADMINISTRAÇÃO	Técnico Superior de Grau II	1.720,62	1.759,38	1.817,53	1.836,91		1.895,06	1.991,96	2.088,87								
	Técnico Superior de Grau I	1.488,04	1.526,79	1.584,94			1.662,48	1.740,00									
	Técnico Superior Estagiário	1.202,06															
	Administrador de Centro de Férias *	1.720,62	1.759,38	1.817,53			1.895,06	1.991,96									
	Administrador de Parque de Campismo *	1.488,04	1.526,79	1.584,94			1.662,48	1.740,00	1.817,53								
TÉCNICO	Administrador de Parque de Campismo Estagiário *	840,56													QUADRO MÉDIO	2	Bacharelato, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.
	Técnico de Grau V	1.953,21	2.030,73	2.147,02			2.263,31	2.398,98									
	Técnico de Grau IV	1.720,62	1.759,38	1.817,53	1.836,91		1.895,06	1.991,96									
	Técnico de Grau III	1.488,04	1.526,79	1.584,94			1.662,48	1.740,00	1.817,53								
	Técnico de Grau II	1.255,89	1.294,35	1.352,36			1.429,89	1.507,41	1.584,94								
	Técnico de Grau I	1.079,00	1.121,30	1.159,76			1.198,20	1.255,89									
TÉCNICO-PROFISSIONAL	Técnico Estagiário	840,56													PESSOAL ALTAMENTE QUALIFICADO	4	- Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou - Curso técnico equiparado, ou - Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou - 9.º ano complementado com formação profissional e oito anos de experiência profissional.
	Técnico-Adjunto de Grau IV	1.202,06	1.217,45	1.255,89			1.294,35	1.371,74									
	Técnico-Adjunto de Grau III	1.098,22	1.140,52	1.178,98			1.202,06	1.217,45									
	Técnico-Adjunto de Grau II	963,62	1.002,08	1.040,54			1.079,00	1.121,30	1.178,98								
	Técnico-Adjunto de Grau I	840,56	879,03	921,32			963,62	1.002,08	1.059,77								
COORDENAÇÃO	Contra-Ragra	1.098,22	1.140,52	1.178,98			1.202,06	1.217,45							ENCARREGADOS E CHEFES DE EQUIPA	3	- Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou - Curso do ensino secundário complementar (11.º Ano) e formação profissional adequada com especialização, ou - 9.º Ano e formação de, pelo menos, três anos, com especialização.
	Chefe de Alojamento	1.202,06	1.217,45	1.255,89			1.294,35	1.371,74									
ASSISTENTE TÉCNICO	Chefe de Produção	1.202,06	1.217,45	1.255,89			1.294,35	1.371,74							PESSOAL ALTAMENTE QUALIFICADO	4	- Curso de ensino técnico-profissional (3 anos para além do 9.º ano) ou - Curso técnico equiparado, ou - Curso do ensino secundário complementar (11.º ano) acrescido de formação profissional, ou - 9.º ano complementado com formação profissional e oito anos de experiência profissional.
	Tesoureiro-Chefe	1.202,06	1.217,45	1.255,89			1.294,35	1.371,74									
	Tesoureiro de 1.ª	898,25	940,56	1.002,08			1.079,00	1.178,98									
	Tesoureiro de 2.ª	720,00	720,00	752,11			786,73	825,18	859,80								
	Secretário Principal	1.002,08	1.040,54	1.079,00			1.140,52	1.198,20									
	Secretário de 1.ª	898,25	940,56	982,85			1.021,32	1.059,77	1.140,52								
	Secretário de 2.ª	752,11	786,73	825,18			879,03	921,32									
	Oficial Administrativo Principal	1.002,08	1.040,54	1.079,00			1.140,52	1.198,20									
	Primeiro Oficial	898,25	940,56	982,85			1.021,32	1.059,77	1.098,22								
	Segundo Oficial	825,18	859,80	898,25			940,56	982,85	1.021,32								
	Terceiro Oficial	752,11	786,73	825,18			879,03	921,32									
	Rececionista Principal	1.002,08	1.040,54	1.079,00			1.140,52	1.198,20									
	Rececionista	752,11	786,73	825,18			859,80	898,25	963,62								
	Rececionista Estagiário	720,00															
	Animador de Turismo Social Principal	1.002,08	1.040,54	1.079,00			1.140,52	1.198,20									
Animador de Turismo Social	752,11	786,73	825,18			859,80	898,25	963,62									
Animador de Turismo Social Estagiário	720,00																
AUXILIAR	Encarregado de Pessoal Auxiliar	825,18	840,56	859,80			879,03								PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS	6	- 9.º ano, ou - Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou - Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Motorista de Pesados	720,00	720,00	720,00			732,88	786,73	840,56	898,25	963,62						
	Motorista de Ligeiros	720,00	720,00	720,00			720,00	732,88	786,73	840,56	898,25						
	Fiel de Armazém	720,00	720,00	720,00			732,88	786,73	840,56	898,25	963,62						
	Telefonista	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	752,11	805,96	879,03						
	Auxiliar Administrativo	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	720,00	771,35	825,18						
	Servente	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	720,00	771,35	825,18						
OPERÁRIO QUALIFICADO	Encarregado Geral	1.202,06	1.217,45	1.255,89			1.294,35	1.371,74							ENCARREGADOS E CHEFES DE EQUIPA	3	- Curso de ensino técnico-profissional com a especialidade em determinado campo, ou - Curso do ensino secundário complementar (11.º Ano) e formação profissional adequada com especialização, ou - 9.º Ano e formação de, pelo menos, três anos, com especialização.
	Chefe/Encarregado Principal	1.040,54	1.121,30	1.198,20			1.217,45										
	Chefe/Encarregado de 1.ª	963,62	982,85	1.002,08			1.021,32										
	Chefe/Encarregado de 2.ª	921,32	940,56	963,62			982,85										
	Cozinheiro Principal	840,56	879,03	921,32			963,62	1.002,08									
	Cozinheiro	752,11	786,73	825,18			859,80	898,25	963,62								
	Ajudante de Cozinha	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	771,35	825,18							
	Empregado de Restaurante e Bar Principal	752,11	786,73	825,18			859,80	898,25	963,62								
	Empregado de Restaurante e Bar	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	752,11	805,96	859,80						
	Despenseiro Principal	752,11	786,73	825,18			859,80	898,25	963,62								
	Despenseiro	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	732,88	786,73	840,56						
	Electricista Principal *	752,11	786,73	825,18			859,80	898,25	963,62								
	Electricista	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	752,11	805,96	859,80						
	Fedreiro Principal *	752,11	786,73	825,18			859,80	898,25	963,62								
	Fedreiro *	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	752,11	805,96	859,80						
	Maquinista de Piscinas	752,11	786,73	825,18			859,80	898,25	963,62								
	Nadador-Salvador	752,11	786,73	825,18			859,80	898,25	963,62								
Sonoplasta Principal	752,11	786,73	825,18			859,80	898,25	963,62									
Sonoplasta	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	752,11	805,96	859,80							
Maquinista Teatral Principal	752,11	786,73	825,18			859,80	898,25	963,62									
Maquinista Teatral	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	752,11	805,96	859,80							
OPERÁRIO SEMIQUALIFICADO	Encarregado de Pessoal Semiqualificado	963,62	982,85	1.002,08			1.021,32								PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS	6	- 9.º ano, ou - Curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou - Escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.
	Governanta	963,62	982,85	1.002,08			1.021,32										
	Jardineiro Principal	720,00	720,00	720,00			732,88	786,73	840,56	898,25							
	Jardineiro	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	732,88	786,73	840,56						
	Bilheteiro Principal	720,00	720,00	720,00			732,88	786,73	840,56	898,25							
	Bilheteiro	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	732,88	786,73	840,56						
	Costureira	720,00	720,00	720,00			732,88	786,73	840,56	898,25							
	Emp. Quartos/ Lavandaria Principal	720,00	720,00	720,00			732,88	786,73	840,56	898,25							
	Emp. Quartos/ Lavandaria	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	732,88	786,73	840,56						
	Porteiro Vigilante Principal	720,00	720,00	720,00			732,88	786,73	840,56	898,25							
	Porteiro Vigilante	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	732,88	786,73	840,56						
	Operário Polivalente Principal	720,00	720,00	720,00			732,88	786,73	840,56	898,25							
	Operário Polivalente	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	732,88	786,73	840,56						
	Empregado de Instalações Desportivas Principal	720,00	720,00	720,00			732,88	786,73	840,56	898,25							
	Empregado de Instalações Desportivas	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	732,88	786,73	840,56						
	Trabalhador Agrícola Polivalente Principal	720,00	720,00	720,00			732,88	786,73	840,56	898,25							
	Trabalhador Agrícola Polivalente	720,00	720,00	720,00			720,00	720,00	732,88	786,73	840,56						

ANEXO III

Evolução nas carreiras profissionais

2.º

Progressão

- 1- (...);
- a) (...);
- b) (...);
- c) Outros critérios a definir pelo conselho de administração.
- 2- (...)

3.º

Promoção

- 1- (...)
- 2- (...):
- a) 3 anos de permanência na categoria;
- b) Avaliação de desempenho classificada com 2 muito bom e 1 bom, durante 3 anos consecutivos;
- c) Outros critérios a definir pelo conselho de administração.

4.º

Evolução profissional

1- A Fundação INATEL deverá instituir mecanismos de avaliação profissional, os quais deverão ser revistos sempre que tal se revele necessário.

2- O mecanismo de avaliação profissional deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- i) Conhecimento prévio do trabalhador, do modelo de avaliação e respetivos critérios, que devem ser claros e objetivos;
- ii) Existência de mecanismos de reclamação e recurso hierárquico, relativos ao resultado da avaliação.

3- Com a conclusão do processo de avaliação profissional, o trabalhador, para além de poder manifestar a sua discordância através da reclamação, pode apresentar recurso hierárquico, fundamentado e por escrito, no prazo de 30 dias, para a comissão de recurso.

4- Sempre que se julgue necessário, serão ouvidos o trabalhador recorrente e o avaliador.

5- A Fundação INATEL, na pessoa do superior hierárquico do avaliador ponderará os motivos e fundamentação do recurso hierárquico e decidirá no prazo de 90 dias, através de parecer fundamentado.

6- Por motivos operacionais ou justificados que inviabilizem a tomada de decisão no prazo acima estabelecido, o mesmo poderá ser prorrogado por um período adicional de 15 dias.

7- Após a decisão final, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação profissional que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá fazer consignar a sua discordância relativamente à mesma.

8- A comissão de recurso é constituída nos termos do anexo IV.

5.º

Crítérios

1- A evolução profissional deve pautar-se por critérios objetivos e transparentes, a definir pelo diretor de departamento/diretor de serviços, que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação do desempenho profissional;
- b) Variável objetivo de um mínimo de 5 anos de permanência no escalão e/ou na categoria;
- c) Outros critérios a definir pelo conselho de administração.

2- A evolução profissional do trabalhador encontra-se dependente da verificação cumulativa dos seguintes critérios:

- a) Inexistência de avaliações de desempenho profissional negativas nos 3 anos que antecedem o momento em que se verifique a valorização profissional;
- b) Ausência de evolução profissional para categoria ou nível salarial superiores, nos 3 anos que antecedem o momento em que se verificaria a valorização profissional;
- c) Inexistência de processo disciplinar instaurado ao trabalhador, com aplicação de sanção disciplinar, nos 3 anos que antecedem a valorização profissional;
- d) Definição da percentagem dos trabalhadores a valorizar, atendendo à quota estabelecida pelo conselho de administração para o serviço onde o trabalhador está adstrito.

3- Um ano de avaliação negativa, não será considerada para a contagem dos períodos referidos no número dois, contagem essa que se suspende nesse ano.

4- Não havendo evolução nos termos dos números anteriores, haverá prioridade na progressão para o escalão imediatamente seguinte, desde que tenha decorrido cinco anos sem evolução, nos termos e nas quotas definidas para cada ano pelo conselho de administração.

ANEXO IV

Comissão de recurso

1- A comissão de recurso (CR) é constituída por três elementos: 2 elementos nomeados pelo conselho de administração, um dos quais um avaliador do serviço, e 1 elemento nomeado pelo trabalhador, desde que este pertença aos quadros do empregador e a designação seja feita aquando do recurso.

2- A CR analisa e dá parecer, de forma independente, sobre os processos que lhe forem submetidos, decorrentes da avaliação de desempenho, dentro das quotas que forem definidas pelo conselho de administração.

3- Logo que esteja constituída a CR, ser-lhe-ão entregues, pela Fundação INATEL, todos os documentos relativos ao processo.

a) A CR pode requerer documentos adicionais, se tal for necessário para produzir a decisão.

3- A CR delibera por unanimidade, podendo cada uma das partes fazer juntar à decisão, a sua posição fundamentada.

4- Os processos que sejam submetidos à CR, têm de ser concluídos no prazo de trinta dias após a sua apresentação.

a) Não sendo cumprido o prazo, aproveita a parte que obs-

te à decisão.

5- A CR quando delibere por unanimidade, propõe especificamente uma nova classificação.

6- Pode ainda, em alternativa, requerer que o avaliador responda, no prazo de oito dias, sobre a avaliação atribuída.

7- Para instruir o processo de decisão, a CR pode requerer documentos que suportem a avaliação atribuída pelo avaliador e contestação do trabalhador.

8- Sempre que não se forme consenso na deliberação a proferir, cada membro da CR, justificará a sua posição, as quais ficarão a constar de ata elaborada em cada reunião e do processo.

9- Sempre que a CR deliberar por unanimidade, a decisão vincula as partes.

Lisboa, 24 de outubro de 2022.

Pela Fundação INATEL:

Francisco Caneira Madelino, presidente do conselho de administração.

Lucinda Maria Correia Lucas dos Santos Lopes, vice-presidente do conselho de administração.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, alimentação, bebidas, hotelaria e turismo de Portugal:

Maria das Dores Gomes, mandatária.

Fernando Carlos Cerqueira Pinto, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE:

Rui Manuel Matilde Galveias, mandatário.

Declaração

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, Representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- 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.

Depositado em 12 de dezembro de 2022, a fl. 10 do livro n.º 13, com o n.º 256/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- (...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pelo presente AE, 972 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- (...)

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram desde 1 de junho até 31 de janeiro de 2023.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 9.ª

Crédito de tempo e condições de aplicação

1- A Fundação INATEL deve assegurar a todos os trabalhadores o direito a 40 horas anuais de formação certificada, que se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- (...)

3- A Fundação INATEL deve assegurar, em cada ano, formação contínua a, pelo menos, 15 % dos trabalhadores da empresa.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

SECÇÃO II

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 16.ª

Tempo de trabalho

1- (...)

2- (...)

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a atividade em regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

4- O direito referido no número anterior aplica-se em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes acima referidos afecte a regularidade da aleitação.

Cláusula 17.^a

Autorização para trabalho a tempo parcial

1- A trabalhadora tem direito a trabalhar a tempo parcial nas situações definidas no número 4, por período determinado, nos termos da lei, findos os quais, retomarà a prestação de trabalho a tempo inteiro.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 21.^a

Teletrabalho

1- Nos termos da legislação em vigor o trabalhador ou outro admitido para o efeito, pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho total ou parcial, com autorização expressa do conselho de administração, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação, ou com duração indeterminada.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- O trabalhador pode requerer a aplicação do regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito, pelos períodos previstos nesta cláusula, nomeadamente nas seguintes situações:

a) Trabalhador com filhos, adotados ou enteados com idade até aos 12 anos;

b) (...);

c) (...);

d) Trabalhadores vítimas de violência doméstica.

8- (...)

9- A Fundação INATEL promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

10- O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pela Fundação INATEL que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9h00 e as 19h00, dentro do horário de trabalho.

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

1- (...)

a) (...);

b) (...);

c) Horário de trabalho por turnos - Aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários e sucessivos (manhã, tarde e noite), interrompidos ou ininterruptos, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida;

d) (...)

Cláusula 32.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho (PNT) é, em termos médios, de 39 horas por semana, sem prejuízo dos períodos normais de trabalho de menor duração praticados na Fundação INATEL.

2- O intervalo de descanso do período de trabalho diário, não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo os horários repartidos já estabelecidos e o disposto no número seguinte.

3- Os limites do número anterior, poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos.

4- A Fundação INATEL poderá instituir outro tipo de horário que se caracteriza pela possibilidade do período normal de trabalho ser aumentado, até um limite de uma hora diária e cinco horas semanais. Esse aumento poderá ser compensado por idêntica redução do tempo de trabalho diário e/ou concessão de um dia ou meio-dia de descanso e/ou pagamento em dinheiro, num período de referência de quatro meses. Os acréscimos deverão ser comunicados pela Fundação INATEL, com uma antecedência mínima de sete dias e as reduções serem fixadas por acordo entre a Fundação INATEL e o trabalhador.

5- As horas prestadas em acréscimo, previstas no número anterior, serão compensadas, preferencialmente, nos períodos de menor atividade do estabelecimento.

6- As horas de acréscimo que não possam ser compensadas com redução em tempo, por motivos imputados ao empregador, serão remuneradas com um acréscimo de 4 % sobre a retribuição horária.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Os trabalhadores referidos nos números anteriores, quando a isenção compreender as modalidades previstas nas alíneas a) e b) do número 2, têm direito a um subsídio cor-

respondente a 22 % da retribuição base, para um período de 7 horas diárias e 35 horas semanais, e de 19 % da retribuição base, para um período de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

5- (...)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 47.^a

Interrupção por facto imputável ao trabalhador

1- As férias são interrompidas por verificação de ocorrência que determine o direito a licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção da gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 54.^a

Tipos de falta

1- (...)

2- (...)

a) (...);

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 55.^a, a saber:

b.1) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta;

b.2) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;

b.3) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

k) (...)

3- (...)

4- (...)

5- Aplica-se o disposto na alínea b.1) do número 2, ao falecimento que confere o direito a faltar justificadamente vinte dias consecutivos, ou seja, situações de falecimento de filho/filha, enteado/enteada, genro/nora.

6- Aplica-se o disposto na alínea b.2) do número 2 em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

7- Os parentes ou afins no 1.º grau da linha reta, cujo falecimento confere o direito a faltar justificadamente cinco dias consecutivos, compreendem pai/mãe, sogro/sogra, padraсто/madrasta.

8- Na previsão da alínea b.3) deste artigo, estão compreendidos o avô/avó do próprio ou do cônjuge, bisavô/bisavó do próprio ou do cônjuge, neto/neta do próprio ou do cônjuge, irmão/irmã do próprio ou do cônjuge e cunhado/cunhada do próprio ou do cônjuge.

Cláusula 55.^a

Direito a acompanhamento psicológico

1- Nas situações de falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau da linha reta, os trabalhadores têm direito a acompanhamento psicológico, o qual deve ter início no prazo de cinco dias após o falecimento.

2- O direito previsto no número anterior é ainda garantido em caso de falecimento de familiares próximos, designadamente cônjuge e ascendentes.

Cláusula 69.^a

Trabalho noturno

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 25 % no período compreendido entre as 20h00 e as 24h00 e com um acréscimo de 50 % no período compreendido entre as 24h00 e as 7h00, relativamente à retribuição de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 70.^a

Subsídio de turno

O trabalho por turnos confere direito a um subsídio de turno não inferior a 20 % da retribuição base, nos termos do AE.

Cláusula 105.^a

Disposições transitórias

1- (...)

2- (...)

3- O período normal de trabalho terá como objetivo as 35 horas semanais em 2026, a aplicação da cláusula 32.^a, e do seu objetivo, será anualmente objeto de discussão e avaliação pelas partes outorgantes.

ANEXO I

Tabela salarial

GRUPO DE PESSOAL	CATEGORIA/CARGO	NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO										obs.	NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	NÍVEL	HABILITAÇÕES LITERARIAS				
		1	2	3	4*	5*	6	7*	8	9	10					11			
DIRIGENTES	Director de Departamento	1.020,18																	
	Director de Servicos	2.965,71																	
	Director-Adjunto	2.527,59																	
	Assistente	2.695,75																	
	Coordenador de Nucleos (*)																		
TÉCNICO SUPERIOR	Director-Adjunto de Parque de Camperos Nivel IV	1.991,86																	
	Director-Adjunto de Parque de Camperos Nivel III	1.720,62																	
	Director-Adjunto de Parque de Camperos Nivel II	1.485,04																	
	Director-Adjunto de Parque de Camperos Nivel I	1.202,06																	
	Técnico Superior de Grau V	2.726,49																	
	Técnico Superior de Grau IV	2.340,85	2.418,37	2.524,65	2.573,43	2.690,78	2.816,64	2.960,72	3.128,23										
	Técnico Superior de Grau III	1.953,21	2.036,73	2.147,62		2.283,31	2.378,60	2.495,89											
	Técnico Superior de Grau II	1.720,62	1.796,38	1.871,53	1.936,91		1.995,86	2.060,26	2.098,93										
	Técnico Superior de Grau I	1.485,04	1.528,79	1.584,94		1.622,48		1.740,00											
	Técnico Superior Estagiário	1.202,06																	
ADMINISTRAÇÃO	Administrador do Centro de Formas *	1.720,62	1.796,38	1.871,53		1.936,91	1.995,86	2.060,26	2.098,93										
	Administrador de Parque de Camperos *	1.485,04	1.528,79	1.584,94		1.622,48		1.740,00	1.817,53										
	Administrador de Parque de Camperos Estagiário *	846,56																	
	Técnico de Grau V	1.952,21	2.036,73	2.147,62	2.212,00	2.348,69	2.524,31	2.740,00											
	Técnico de Grau IV	1.720,62	1.796,38	1.871,53	1.936,91	2.002,30	2.067,69	2.133,08											
TÉCNICO	Técnico de Grau III	1.485,04	1.528,79	1.584,94		1.622,48		1.740,00	1.817,53										
	Técnico de Grau II	1.252,06	1.296,31	1.352,46		1.408,61		1.526,13	1.584,94										
	Técnico de Grau I	1.020,08	1.076,23	1.132,38		1.188,53		1.255,68											
	Técnico Estagiário	846,56																	
	Técnico-Adjuvante de Grau IV	1.202,06	1.217,45	1.232,84		1.248,23		1.271,74											
TÉCNICO PROFISSIONAL	Técnico-Adjuvante de Grau III	1.098,22	1.140,52	1.178,99		1.202,06		1.217,45											
	Técnico-Adjuvante de Grau II	963,62	1.002,08	1.040,54		1.079,00		1.121,30	1.178,99										
	Técnico-Adjuvante de Grau I	846,56	879,03	921,32		963,62		1.002,08	1.059,77										
	Controlo-Regra	1.098,22	1.140,52	1.178,99		1.202,06		1.217,45											
	COORDENAÇÃO	Chefe de Abastecimento	1.202,06	1.217,45	1.232,84		1.248,23		1.271,74										
Chefe de Produção		1.202,06	1.217,45	1.232,84		1.248,23		1.271,74											
Encarregado de Chefes		1.202,06	1.217,45	1.232,84		1.248,23		1.271,74											
Encarregado de 1.º		898,25	940,56	1.002,08		1.079,00		1.178,99											
Encarregado de 2.º		720,00	720,00	752,11		786,73		825,18	859,80										
ASSISTENTE TÉCNICO		Secção Principal	1.002,08	1.040,54	1.079,00		1.117,45		1.196,20										
		Secção de 1.º	898,25	940,56	982,85		1.021,32		1.069,77	1.118,22									
		Secção de 2.º	752,11	786,73	825,18		879,03		921,32	1.040,54									
		Oficial Administrativo Principal	1.002,08	1.040,54	1.079,00		1.117,45		1.196,20										
		Formos Oficial	898,25	940,56	982,85		1.021,32		1.069,77	1.118,22									
	Supervisor Oficial	825,18	859,80	898,25		940,56		982,85	1.021,32										
	Técnico Oficial	752,11	786,73	825,18		879,03		921,32											
	Encarregado Principal	1.002,08	1.040,54	1.079,00		1.117,45		1.196,20											
	Encarregado	752,11	786,73	825,18		879,03		921,32	963,62										
	Encarregado Estagiário	720,00																	
	Assistente de Turismo Social Principal	1.002,08	1.040,54	1.079,00		1.117,45		1.196,20											
	Assistente de Turismo Social	752,11	786,73	825,18		879,03		921,32	963,62										
	Assistente de Turismo Social Estagiário	720,00																	
	AJUIAR	Encarregado de Pessoal Auxiliar	875,18	840,56	859,80		879,03		840,56	898,25	963,62								
		Montador de Peças	720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	786,73	840,56	898,25	963,62						
Montador de Ligeiros		720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	786,73	840,56	898,25	963,62							
Fiel de Armazém		720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	786,73	840,56	898,25	963,62							
Edificação		720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	786,73	840,56	898,25	963,62							
Auxiliar Administrativo		720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	720,00	771,35	825,18								
Servente		720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	720,00	771,35	825,18								
OPERÁRIO QUALIFICADO		Encarregado Geral	1.202,06	1.217,45	1.232,84		1.248,23		1.271,74										
		Chefe Encarregado Principal	1.040,54	1.121,30	1.198,20		1.217,45												
		Chefe Encarregado de 1.º	963,62	982,85	1.002,08		1.021,32												
	Chefe Encarregado de 2.º	821,32	840,56	863,62		882,85													
	Coordenador Principal	846,56	879,03	921,32		963,62		1.002,08	1.069,77										
	Coordenador	752,11	786,73	825,18		879,03		898,25	963,62										
	Ajudante de Cozinha	720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	720,00	771,35	825,18								
	Encarregado de Restaurante e Bar Principal	752,11	786,73	825,18		879,03		898,25	963,62										
	Encarregado de Restaurante e Bar	720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	752,11	805,06	859,80								
	Dispensador Principal	752,11	786,73	825,18		879,03		898,25	963,62										
	Dispensador	720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	720,00	752,11	805,06	859,80							
	Eletricista Principal*	752,11	786,73	825,18		879,03		898,25	963,62										
	Eletricista *	720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	752,11	805,06	859,80								
	Formos Principal*	752,11	786,73	825,18		879,03		898,25	963,62										
	Formos *	720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	752,11	805,06	859,80								
Magistral de Peças	752,11	786,73	825,18		879,03		898,25	963,62											
Nalador-Soldador	752,11	786,73	825,18		879,03		898,25	963,62											
Completor Principal	752,11	786,73	825,18		879,03		898,25	963,62											
Soldador	720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	752,11	805,06	859,80									
Magistral Total Principal	752,11	786,73	825,18		879,03		898,25	963,62											
Magistral Total	720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	752,11	805,06	859,80									
OPERÁRIO SEMIQUALIFICADO	Encarregado de Pessoal Semiquificado	963,62	982,85	1.002,08		1.021,32													
	Governante	963,62	982,85	1.002,08		1.021,32													
	Industria Principal	720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	786,73	840,56	898,25	963,62							
	Industria	720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	720,00	752,11	805,06	859,80							
	Bilhoes Principal	720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	720,00	752,11	805,06	859,80							
	Bilhoes	720,00	720,00	720,00		720,00		720,00	720,00	752,11	805,06	859,80							
	Costureira	720,00	720,00	720,00		720,00		7											

Lisboa, 2 de novembro de 2022.

Pela Fundação INATEL:

Francisco Caneira Madelino, presidente do conselho de administração.

Lucinda Maria Correia Lucas dos Santos Lopes, vice-presidente do conselho de administração.

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

José Joaquim Abraão, secretário-geral do o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Pedro Manuel Dias Salvado, secretário-nacional do o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Depositado em 12 de dezembro de 2022, a fl. 10 do livro n.º 13, com o n.º 255/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- (...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pelo presente AE, 972 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- (...)

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de dia 1 de junho de 2022.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 9.^a

Crédito de tempo e condições de aplicação

1- A Fundação INATEL deve assegurar a todos os trabalhadores o direito a 40 horas anuais de formação certificada,

que se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- (...)

3- A Fundação INATEL deve assegurar, em cada ano, formação contínua a, pelo menos, 15 % dos trabalhadores da empresa.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

SECÇÃO II

Conciliação da vida familiar e profissional

Cláusula 16.^a

Tempo de trabalho

1- (...)

2- (...)

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a atividade em regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

4- O direito referido no número anterior aplica-se em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes acima referidos afecte a regularidade da aleitação.

Cláusula 17.^a

Autorização para trabalho a tempo parcial

1- A trabalhadora tem direito a trabalhar a tempo parcial nas situações definidas no número 4, por período determinado, nos termos da lei, findos os quais, retomará a prestação de trabalho a tempo inteiro.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 21.^a

Teletrabalho

1- Nos termos da legislação em vigor o trabalhador ou outro admitido para o efeito, pode passar a trabalhar em regime de teletrabalho total ou parcial, com autorização expressa do conselho de administração, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação, ou com duração indeterminada.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- O trabalhador pode requerer a aplicação do regime de teletrabalho, quando este seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito, pelos períodos previstos nesta cláusula, nomeadamente nas seguintes situações:

a) Trabalhador com filhos, adotados ou enteado com ida-

de até aos 12 anos;

- b) (...);
 - c) (...);
 - d) Trabalhadores vítimas de violência doméstica.
- 8- (...)

9- A Fundação INATEL promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e, posteriormente, exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

10- O trabalhador faculta o acesso ao local onde presta trabalho aos profissionais designados pela Fundação INATEL que, nos termos da lei, têm a seu cargo a avaliação e o controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, em período previamente acordado, entre as 9h00 e as 19h00, dentro do horário de trabalho.

Cláusula 29.^a

Horário de trabalho

- 1- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) Horário de trabalho por turnos - Aquele em que a prestação de trabalho se efetiva em períodos diários e sucessivos (manhã, tarde e noite), interrompidos ou ininterrompidos, e em que os trabalhadores mudam, periódica e regularmente, de um horário de trabalho para o subsequente, segundo uma escala pré-estabelecida;
- d) (...)

Cláusula 32.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho (PNT) é, em termos médios, de 39 horas por semana, sem prejuízo dos períodos normais de trabalho de menor duração praticados na Fundação INATEL.

2- O intervalo de descanso do período de trabalho diário, não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo os horários repartidos já estabelecidos e o disposto no número seguinte.

3- Os limites do número anterior, poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos.

4- A Fundação INATEL poderá instituir outro tipo de horário que se caracteriza pela possibilidade do período normal de trabalho ser aumentado, até um limite de uma hora diária e cinco horas semanais. Esse aumento poderá ser compensado por idêntica redução do tempo de trabalho diário e/ou concessão de um dia ou meio-dia descanso e/ou pagamento em dinheiro, num período de referência de quatro meses. Os acréscimos deverão ser comunicados pela Fundação INATEL, com uma antecedência mínima de sete dias e as reduções serem fixadas por acordo entre a Fundação INATEL e o trabalhador.

5- As horas prestadas em acréscimo, previstas no número anterior, serão compensadas, preferencialmente, nos períodos

de menor atividade do estabelecimento.

6- As horas de acréscimo que não possam ser compensadas com redução em tempo, por motivos imputados ao empregador, serão remuneradas com um acréscimo de 4 % sobre a retribuição horária.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

4- Os trabalhadores referidos nos números anteriores, quando a isenção compreender as modalidades previstas nas alíneas a) e b) do número 2, têm direito a um subsídio correspondente a 22 % da retribuição base, para um período de 7 horas diárias e 35 horas semanais, e de 19 % da retribuição base, para um período de 8 horas diárias e 40 horas semanais.

- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Cláusula 47.^a

Interrupção por facto imputável ao trabalhador

1- As férias são interrompidas por verificação de ocorrência que determine o direito a licença por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção da gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 54.^a

Tipos de falta

- 1- (...)
- 2- (...):
- a) (...);

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 55.^a, a saber:

b.1) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau da linha reta;

b.2) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau da linha reta;

b.3) Até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...)

3- (...)

4- (...)

5- Aplica-se o disposto na alínea *b.1)* do número 2, ao falecimento que confere o direito a faltar justificadamente vinte dias consecutivos, ou seja, situações de falecimento de filho/filha, enteado/enteada, genro/nora.

6- Aplica-se o disposto na alínea *b.2)* do número 2 em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

7- Os parentes ou afins no 1.º grau da linha reta, cujo falecimento confere o direito a faltar.

8- justificadamente cinco dias consecutivos, compreendem pai/mãe, sogro/sogra, padrasto/madrasta.

9- Na previsão da alínea *b.3)* deste artigo, estão compreendidos o avô/avó do próprio ou do cônjuge, bisavô/bisavó do próprio ou do cônjuge, neto/neta do próprio ou do cônjuge, irmão/irmã do próprio ou do cônjuge e cunhado/cunhada do próprio ou do cônjuge.

Cláusula 55.^a

Direito a acompanhamento psicológico

1- Nas situações de falecimento de descendentes ou afins no 1.º grau da linha reta, os trabalhadores têm direito acompanhamento psicológico, o qual deve ter início no prazo de cinco dias após o falecimento.

2- O direito previsto no número anterior é ainda garantido

em caso de falecimento de familiares próximos, designadamente cônjuge e ascendentes.

Cláusula 69.^a

Trabalho noturno

O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 25 % no período compreendido entre as 20h00 e as 24h00 e com um acréscimo de 50 % no período compreendido entre as 24h00 e as 7h00, relativamente à retribuição de trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 70.^a

Subsídio de turno

O trabalho por turnos confere direito a um subsídio de turno não inferior a 20 % da retribuição base, nos termos do AE.

Cláusula 105.^a

Disposições transitórias

1- (...)

2- (...)

3- O período normal de trabalho terá como objetivo as 35 horas semanais em 2026, a aplicação da cláusula 32.^a, e do seu objetivo, será anualmente objeto de discussão e avaliação pelas partes outorgantes.

ANEXO I

Tabela salarial

GRUPO DE PESSOAL	CATEGORIA/ CARGO	1	2	3	4*	5*	6	7*	8	9	10	11	obs.	NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO	NÍVEL	HABILITAÇÕES LITERÁRIAS		
DIRIGENTES	Director de Departamento	3 026,18												Comissão de Serviço	QUADRO SUPERIOR	1	Licenciatura, quando exigido, formação e experiência adequadas à natureza das funções a exercer.	
	Director de Serviços	2 905,73																
	Director-Adjunto	2 327,59																
	Assessor	2 649,78																
	Coordenador de Núcleo	(**)																
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível IV	1 991,96																
	Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível III	1 720,62																
Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível II	1 488,04																	
Director Hoteleiro ou de Parque de Campismo Nível I	1 202,06																	
TÉCNICO SUPERIOR	Técnico Superior de Grau V	2 728,47	2 806,00	2 961,06			3 193,64		3 426,23									
	Técnico Superior de Grau IV	2 340,85	2 418,37	2 534,65	2 573,43	2 649,78	2 650,95	2 689,72	2 806,00									
	Técnico Superior de Grau III	1 953,21	2 030,73	2 147,02			2 263,31		2 379,60	2 495,90								
	Técnico Superior de Grau II	1 720,62	1 759,38	1 817,53	1 836,91		1 895,06		1 991,96	2 088,87								
	Técnico Superior de Grau I	1 488,04	1 526,79	1 584,94			1 662,48		1 740,00									
	Técnico Superior Estagiário	1 202,06																
ADMINISTRAÇÃO	Administrador de Centro de Férias *	1 720,62	1 759,38	1 817,53			1 895,06		1 991,96									
	Administrador de Centro de Férias Estagiário *	840,56																
	Administrador de Parque de Campismo *	1 488,04	1 526,79	1 584,94			1 662,48		1 740,00	1 817,53								
	Administrador de Parque de Campismo Estagiário *	840,56																
TÉCNICO	Técnico de Grau V	1 953,21	2 030,73	2 147,02			2 263,31		2 398,58									
	Técnico de Grau IV	1 720,62	1 759,38	1 817,53	1 836,91		1 895,06		1 991,96									
	Técnico de Grau III	1 488,04	1 526,79	1 584,94			1 662,48		1 740,00	1 817,53								
	Técnico de Grau II	1 255,89	1 294,35	1 352,36			1 429,89		1 507,41	1 584,94								
	Técnico de Grau I	1 079,00	1 121,30	1 159,76			1 198,20		1 255,89									
	Técnico Estagiário	840,56																
TÉCNICO-PROFISSIONAL	Técnico-Adjunto de Grau IV	1 202,06	1 217,45	1 255,89			1 294,35		1 371,74									
	Técnico-Adjunto de Grau III	1 098,22	1 140,52	1 178,98			1 202,06		1 217,45									
	Técnico-Adjunto de Grau II	963,62	1 002,08	1 040,54			1 079,00		1 121,30	1 178,98								
	Técnico-Adjunto de Grau I	840,56	879,03	921,32			963,62		1 002,08	1 059,77								
Contra-Rega	1 098,22	1 140,52	1 178,98			1 202,06		1 217,45										
COORDENAÇÃO	Chefe de Alojamento	1 202,06	1 217,45	1 255,89			1 294,35		1 371,74									
	Chefe de Produção	1 202,06	1 217,45	1 255,89			1 294,35		1 371,74									
	Tesoureiro-Chefe	1 202,06	1 217,45	1 255,89			1 294,35		1 371,74									
ASSISTENTE TÉCNICO	Tesoureiro de 1.ª	898,25	940,56	1 002,08			1 079,00		1 178,98									
	Tesoureiro de 2.ª	720,00	720,00	752,11			786,73		825,18	859,80								
	Secretário Principal	1 002,08	1 040,54	1 079,00			1 140,52		1 198,20									
	Secretário de 1.ª	898,25	940,56	982,85			1 021,32		1 059,77	1 140,52								
	Secretário de 2.ª	752,11	786,73	825,18			879,03		921,32									
	Oficial Administrativo Principal	1 002,08	1 040,54	1 079,00			1 140,52		1 198,20									
	Primeiro Oficial	898,25	940,56	982,85			1 021,32		1 059,77	1 098,22								
	Segundo Oficial	825,18	859,80	898,25			940,56		982,85	1 021,32								
	Terceiro Oficial	752,11	786,73	825,18			879,03		921,32									
	Rececionista Principal	1 002,08	1 040,54	1 079,00			1 140,52		1 198,20									
	Rececionista	752,11	786,73	825,18			859,80		898,25	963,62								
	Rececionista Estagiário	720,00																
AUXILIAR	Encarregado de Pessoal Auxiliar	825,18	840,56	859,80			879,03											
	Motorista de Pesados	720,00	720,00	720,00			732,88		786,73	840,56	898,25	963,62						
	Motorista de Leves	720,00	720,00	720,00			720,00		732,88	786,73	840,56	898,25						
	Fiel de Armazém	720,00	720,00	720,00			732,88		786,73	840,56	898,25	963,62						
	Telefonista	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	752,11	805,96	879,03						
	Auxiliar Administrativo	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	720,00	771,35	825,18						
	Servente	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	720,00	771,35	825,18						
	OPERÁRIO QUALIFICADO	Encarregado Geral	1 202,06	1 217,45	1 255,89			1 294,35		1 371,74								
		Chefe/Encarregado Principal	1 040,54	1 121,30	1 198,20			1 217,45						Inclui Chefe de Cozinha, Chefe de Restaurante, Encarregado de Obras e Conservação, Encarregado de Restaurante e Bar, Encarregado de Económico e Encarregado de Piscinas				
		Chefe/Encarregado de 1.ª	963,62	982,85	1 002,08			1 021,32										
		Chefe/Encarregado de 2.ª	921,32	940,56	963,62			982,85										
		Cozinheiro Principal	840,56	879,03	921,32			963,62		1 002,08								
Cozinheiro		752,11	786,73	825,18			859,80		898,25	963,62								
Ajudante de Cozinha		720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	720,00	771,35	825,18						
Empregado de Restaurante e Bar Principal		752,11	786,73	825,18			859,80		898,25	963,62								
Empregado de Restaurante e Bar		720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	752,11	805,96	859,80						
Dispenseiro Principal		752,11	786,73	825,18			859,80		898,25	963,62								
Dispenseiro		720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	732,88	786,73	840,56						
Electricista Principal *		752,11	786,73	825,18			859,80		898,25	963,62								
Electricista *	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	752,11	805,96	859,80							
Pedreiro Principal *	752,11	786,73	825,18			859,80		898,25	963,62									
Pedreiro *	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	752,11	805,96	859,80							
Magarejar de Píscinas	752,11	786,73	825,18			859,80		898,25	963,62									
Magarejar-Salvador	752,11	786,73	825,18			859,80		898,25	963,62									
Sonoplasta Principal	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	752,11	805,96	859,80							
Sonoplasta	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	752,11	805,96	859,80							
Maquinista Teatral Principal	752,11	786,73	825,18			859,80		898,25	963,62									
Maquinista Teatral	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	752,11	805,96	859,80							
OPERÁRIO SEMIQUALIFICADO	Encarregado de Pessoal Semiqualificado	963,62	982,85	1 002,08			1 021,32											
	Governanta	963,62	982,85	1 002,08			1 021,32											
	Jardineiro Principal	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	732,88	786,73	840,56						
	Jardineiro	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	732,88	786,73	840,56						
	Bilheiro Principal	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	732,88	786,73	840,56						
	Bilheiro	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	732,88	786,73	840,56						
	Costureira	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	732,88	786,73	840,56						
	Emp. Quartos/ Lavandaria Principal	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	732,88	786,73	840,56						
	Emp. Quartos/ Lavandaria	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	732,88	786,73	840,56						
	Porteiro Vigilante Principal	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	732,88	786,73	840,56						
	Porteiro Vigilante	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	732,88	786,73	840,56						
	Operário Polivalente Principal	720,00	720,00	720,00			720,00		720,00	732,88	786,73	840,56						
Operário Polivalente	720,00	720,00																

Lisboa, 2 de novembro de 2022.

Pela Fundação INATEL:

Francisco Caneira Madelino, presidente do conselho de administração.

Lucinda Maria Correia Lucas dos Santos Lopes, vice-presidente do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços
- SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Ana Rita Andrade Costa Dinis Pires, mandatária.

Depositado em 12 de dezembro de 2022, a fl. 10 do livro n.º 13, com o n.º 254/2022, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT que passa a denominar-se Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 25 de outubro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2018.

CAPÍTULO I

Identidade sindical

Artigo 1.º

Denominação, natureza e âmbito

O Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES que abreviadamente se designa por SINDCES (...)

Artigo 2.º

Sigla e símbolo

O Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES adopta a sigla SINDCES e o seu símbolo será aprovado em conselho geral.

Artigo 3.º

Bandeira

A bandeira do SINDCES será aprovada em conselho de geral.

Artigo 4.º

Sede

1- O Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços - SINDCES tem a sua sede na cidade de Aveiro, aí funcionando a sua administração principal.

2- (...)

3- A sede do sindicato poderá ser transferida para outra localidade por deliberação do conselho geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, fins e competências

Artigo 5.º

Princípios

(...)

CAPÍTULO III

Da inscrição, direitos e deveres

Artigo 8.º

Inscrição

1- Podem ser sócios do sindicato todos os trabalhadores exerçam a sua actividade nos termos previstos no artigo 1.º dos presentes estatutos.

(...)

5- O pedido de inscrição pode ser recusado por motivos devidamente fundamentados.

(...)

9- Não poderão em caso algum ser inscritos como sócios quaisquer trabalhadores que, simultaneamente, no desenvolvimento da actividade profissional pela qual são abrangidos pelo presente sindicato sejam membros dos corpos gerentes de sociedade comercial ou empresários em nome individual com trabalhadores ao seu serviço.

10- Podem ainda ser sócios honorários qualquer pessoa, independentemente da actividade exercida, que pelo seu serviço em prol da melhoria de vida e dignificação da condição socio-profissional dos trabalhadores abrangidos pelo âmbito do SINDCES, venham a ser propostos e admitidos como tal pelo conselho geral.

11- A admissão na qualidade de sócio honorário terá de ser apreciada e votada pelo conselho geral na primeira reunião que se realize após a sua apresentação, mediante parecer do conselho de disciplina, e admitida por dois terços dos votantes.

Artigo 9.º

Perda de qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócio todos os que:

a) Deixem de exercer actividade ou profissão abrangida pelo âmbito do SINDCES ou se integrem noutra associação;

b) Se retirem voluntariamente do SINDCES, mediante comunicação por escrito ao secretariado com a antecedência mínima de 30 dias;

c) Deixem de pagar quotas por período superior a 24 (vinte e quatro) meses, excepto quando se encontrem isentos do seu pagamento nos termos definidos no regulamento geral de direitos e deveres;

d) Sejam expulsos do sindicato nos termos dos presentes estatutos.

(...)

3- Mantêm, no entanto, a qualidade de sócio, com os inerentes direitos, regalias e obrigações, aqueles que:

a) Tendo exercido actividade abrangida pelo sindicato, se encontrem desempregados;

b) Estejam a cumprir serviço militar ou serviço cívico obrigatório;

c) Passem à situação de reformado.

Artigo 10.º-A

Tipos de sócios

1- Os sócios do SINDCES são considerados sócios regulares, sócios adjuntos e sócios honorários, com direitos e obrigações específicos, nos termos a definir no regulamento geral de direitos e deveres.

Artigo 11.º

Direitos dos sócios

São direitos dos sócios a exercer consoante a sua tipologia e nos termos dos presentes estatutos e o regulamento geral de direitos e deveres:

1- Participar em toda a actividade do sindicato;

2- Apresentar quaisquer propostas que julguem de interesse colectivo;

3- Eleger e ser eleitos para os órgãos do sindicato;

4- Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou quaisquer instituições dele dependentes, com ele cooperantes ou em que ele esteja filiado;

5- Beneficiar de serviço jurídico disponibilizado pelo sindicato em tudo o que se relacione com a sua actividade profissional;

6- Ser informados de toda a actividade do sindicato;

7- Beneficiar de todas as actividades e parcerias do sindicato no campo sindical, profissional, social, cultural e desportivo;

8- Recorrer para o conselho geral de decisões dos órgãos directivos quando estas contrariem os presentes estatutos e os regulamentos em vigor;

9- Beneficiar do fundo de greve e de solidariedade nos termos estabelecidos pelo conselho geral.

Artigo 12.º

Deveres dos sócios

São deveres dos sócios a cumprir consoante a sua tipologia e nos termos dos presentes estatutos e o regulamento geral de direitos e deveres:

(...);

3- Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos do sindicato, quando tomadas nos termos destes estatutos e regulamentos aplicáveis;

(...);

7- Pagar mensalmente a quota sindical nos termos definidos no regulamento geral de direitos e deveres, no montante máximo de 1 %;

8- Comunicar ao sindicato, no prazo de 15 dias, a mudança de residência, telefone ou endereço de correio eletrónico de contacto, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que eventualmente possam vir a verificar-se, com relevância para a aplicação dos presentes estatutos e regulamentos aplicáveis;

(...)

CAPÍTULO IV

Do processo disciplinar

Artigo 13.º

Poder disciplinar

1- O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos do sindicato, aplicar as penas disciplinares aos órgãos do sindicato e julgar, em segunda instância, as infracções, por parte dos associados, aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos do sindicato.

2- O conselho fiscalizador e de disciplina é o órgão competente para tramitar o processo e aplicar as penas disciplinares em primeira instância, pelas infracções dos associados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos do sindicato.

Artigo 17.º

Enumeração dos órgãos

1- São órgãos do sindicato:

a) A assembleia geral;

b) O conselho geral;

c) O secretariado nacional;

d) O conselho fiscalizador e de disciplina;

e) O conselho consultivo;

f) (Revogado.)

2- Os membros dos órgãos do sindicato constantes das alíneas b) a d) são eleitos (...)

Artigo 19.º

Reuniões da assembleia geral

(...)

4- A convocatória da assembleia geral é da competência da mesa da assembleia geral e será amplamente divulgada num dos jornais de maior tiragem da área do sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias.

(...)

Artigo 20.º

Funcionamento

(...)

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas, salvo disposição em contrário, por maioria simples.

4- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação, e caso o empate se mantenha, o presidente do sindicato terá voto de qualidade.

5- *(Revogado.)*

Artigo 21.º

Mesa da assembleia geral

(...)

2- Na falta do presidente da mesa, ou nos seus impedimentos, este será substituído pelo vice-presidente ou pelo secretário presente.

(...)

Artigo 27.º

Composição

(...)

2- É composto por 18 a 25 membros efectivos e 5 suplentes, eleitos pela assembleia geral de entre os seus membros, por proposta de, no mínimo, 10 % dos associados ou pelo secretariado nacional cessante, por sufrágio directo e secreto de listas nominativas e escrutínio pelo método de Hondt.

(...)

4- *(Revogado.)*

Artigo 28.º

Mesa do conselho geral

1- A mesa do conselho geral será composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

(...)

3- O conselho geral, por proposta de no mínimo, 10 % dos seus membros, elegerá na sua primeira reunião o vice-presidente e o secretário da mesa.

4- *(Anterior número 3.)*

Artigo 29.º

Reunião do conselho geral

(...)

6- As deliberações do conselho geral são tomadas, salvo disposição em contrário, por maioria simples.

7- Em caso de empate o presidente do sindicato terá voto de qualidade.

Artigo 30.º

Competência do conselho geral

Compete ao conselho geral velar pela aplicação e actualização das decisões da assembleia geral no intervalo das suas reuniões e, em especial:

(...)

k) Aprovar o regulamento geral de direitos e deveres.

Artigo 31.º

Presidente e vice-presidente do sindicato

1- O presidente do sindicato é o elemento que figura em primeiro lugar da lista mais votada para o conselho geral.

2- É vice-presidente do sindicato o associado eleito para vice-presidente da mesa do conselho geral, nos termos do artigo 28.º dos presentes estatutos.

Artigo 32.º

Competência

Compete ao presidente do sindicato:

1- *(Anterior número único.)*

2- Compete ao vice-presidente do sindicato substituir o presidente nas suas ausências e impedimentos.

SECÇÃO III

Do secretariado nacional

Artigo 33.º

Composição

1- O secretariado nacional é o órgão executivo do sindicato.

2- É composto por 7 a 11 elementos efectivos e 3 suplentes, eleitos pela assembleia geral, por escrutínio directo e secreto, por proposta de, no mínimo, 10 % dos associados ou pelo secretariado nacional cessante, sendo eleita a lista que somar maior número de votos.

3- O secretariado nacional, por proposta de no mínimo, 10 % dos seus membros, elegerá na sua primeira reunião um secretário-geral adjunto e procede à distribuição dos pelouros, sendo um dos seus elementos obrigatoriamente responsável pelo pelouro financeiro.

Artigo 34.º

Competência

Compete, em especial, ao secretariado nacional:

(...);

e) Elaborar e apresentar anualmente, até 31 de março, ao conselho geral o relatório e contas do ano transacto e, anualmente, até 31 de outubro, o programa de acção e o orçamento geral anual;

(...);

j) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato, com excepção dos regulamentos cuja competência de aprovação esteja prevista a

outro órgão pelos presentes estatutos;

(...);

o) (Revogado);

(...);

r) Designar os membros das organizações em que o sindicato está filiado.

Artigo 35.º

Secretário-geral e secretário-geral adjunto

1- O secretário-geral é o elemento que figura em primeiro lugar da lista mais votada para o secretariado nacional.

2- É secretário-geral adjunto do sindicato o elemento do secretariado nacional eleito para o efeito, nos termos do artigo 33.º dos presentes estatutos.

Artigo 36.º

Competência

1- Compete, em especial, ao secretário-geral:

a) Presidir às reuniões do secretariado nacional;

b) Superintender na execução da estratégia político-sindical em conformidade com as deliberações do congresso e do conselho geral;

c) Representar o sindicato em todos os actos e organizações da competência do secretariado e designar quem, na sua ausência ou impedimento, o deve substituir;

d) Despachar os assuntos urgentes e submetê-los a ratificação dos restantes membros do secretariado na reunião seguinte.

2- Compete ao secretário-geral adjunto do sindicato substituir o secretário-geral nas suas ausências e impedimentos.

Artigo 37.º

Das reuniões

1- O secretariado nacional reunirá sempre que necessário e obrigatoriamente uma vez por mês.

2- As reuniões do secretariado nacional são convocadas pelo secretário-geral com pelo menos 2 (dois) dias de antecedência.

3- As reuniões do secretariado nacional iniciar-se-ão no horário previsto na convocatória estando presentes pelo menos metade e mais um dos seus membros, ou meia hora após a hora marcada, com qualquer número de presenças e com poderes deliberativos plenos.

4- As deliberações do secretariado nacional são tomadas por maioria simples dos membros presentes tendo o secretário-geral voto de qualidade em caso de empate.

5- Das reuniões do secretariado nacional deve ser sempre lavrada a respectiva acta.

6- *(Revogado.)*

Artigo 37.º-A

Forma de obrigar

1- Para obrigar o sindicato bastam as assinaturas de dois

membros do secretariado nacional, sendo uma delas obrigatoriamente a do secretário-geral ou de quem o substitua, no caso de impedimento daquele.

2- Relativamente a documentos que envolvam responsabilidade financeira do sindicato, deverão conter sempre a assinatura do secretário responsável pelo pelouro financeiro, ou de quem o substitua no caso de impedimento daquele.

3- Os membros do secretariado respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante a assembleia e o conselho geral, aos quais deverão prestar todos os esclarecimentos por estes solicitados.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscalizador e de disciplina

Artigo 38.º

Composição

1- O conselho fiscalizador e de disciplina é o órgão que fiscaliza as contas e a disciplina dos associados do sindicato.

2- É composto por três elementos efectivos e dois suplentes, eleitos pela assembleia geral de entre os seus membros por sufrágio directo e secreto, sob proposta de, no mínimo, 10 % dos associados ou pelo secretariado nacional cessante, sendo eleita a lista que somar maior número de votos, e presidida pelo primeiro elemento da lista.

Artigo 39.º

Competência

1- Compete ao conselho fiscalizador e de disciplina:

a) Examinar regularmente a contabilidade do sindicato;

b) Dar parecer sobre os relatórios e contas apresentados pelo secretariado;

c) Assistir às reuniões do secretariado, quando o julgue necessário, sem direito a voto;

d) Apresentar ao secretariado as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito;

e) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido dos demais órgãos do sindicato, aplicando as penas disciplinares aos associados em primeira instância;

f) Dar o seu parecer e propor ao conselho geral a pena disciplinar a aplicar aos associados em sede de recurso.

2- O conselho fiscalizador e de disciplina, enquanto órgão, terá acesso sempre que o entender, à documentação da tesouraria do sindicato.

Artigo 40.º

Das reuniões

O conselho fiscalizador e de disciplina reúne (...)

Artigo 41.º

Composição e competência

(Revogado.)

Artigo 42.º

Modo de eleição

(Revogado.)

Artigo 43.º

Das reuniões

(Revogado.)

(É eliminado a referência à «secção I - Das disposições finais», do capítulo VIII - Regulamento eleitoral.)

Artigo 51.º

Capacidade eleitoral

(...)

3- (Revogado.)

Artigo 52.º

Elegibilidade

1- Podem ser eleitos todos os sócios regulares no pleno gozo dos seus direitos sindicais que constem dos cadernos eleitorais.

(...)

Artigo 52.º-A

Pleno gozo dos direitos de sócio

O regulamento geral de direitos e deveres, a aprovar nos termos do artigo 30.º, alínea *k*), define os termos em que se considera que um sócio se encontra no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 53.º

Início do processo eleitoral

O processo eleitoral inicia-se com a decisão da assembleia geral que marca a data das eleições, e que igualmente fixa a composição dos órgãos a eleger, o prazo e local de apresentação das listas de candidatos, o dia, a hora e os locais onde funcionarão as mesas de voto e o período de exposição dos cadernos eleitorais.

Artigo 55.º

Elaboração e afixação dos cadernos eleitorais

(...)

2- Os cadernos eleitorais devem ser afixados obrigatoriamente na sede do sindicato durante, pelo menos, 5 (cinco) dias.

(...)

Artigo 57.º

Candidaturas

1- A apresentação de candidaturas consiste na entrega à

mesa da assembleia eleitoral das listas contendo os nomes dos candidatos e o número de sócio de cada um, bem como a declaração colectiva ou individual de aceitação das mesmas, até 10 (dez) dias antes do acto eleitoral.

2- Cada lista deverá conter o total de candidatos necessários para a composição plena de todos os órgãos a eleger, incluindo os seus suplentes, e apresentar um programa de acção juntamente com os elementos referidos no número anterior.

3- As candidaturas podem ser subscritas por 10 % dos associados ou pelo secretariado nacional cessante.

(...)

Artigo 59.º

Assembleia de voto

(...)

2- (Revogado.)

(...)

4- (Revogado.)

(...)

6- A mesa da assembleia eleitoral deverá promover a constituição das mesas de voto, respeitando as indicações previstas no número anterior, até 2 (dois) dias antes das eleições.

Artigo 63.º

Revisão dos estatutos

(...)

2- A convocação da assembleia geral para alterações aos estatutos deverá ser feita com um mínimo de 15 (quinze) dias de antecedência.

3- Os projectos de alteração aos estatutos deverão estar disponíveis para consulta pelos associados com a antecedência mínima de 7 (sete) dias em relação à data da realização da assembleia geral que deliberará sobre as alterações propostas.

(...)

Artigo 64.º

Adesão, fusão ou dissolução

(...)

3- O SINDCES é filiado na União Geral de Trabalhadores (UGT).

Artigo 65.º

Omissões e dúvidas

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão decididos pelo conselho geral.

Artigo 65.º-A

Convocatórias

1- As convocatórias a realizar nos termos dos presentes estatutos deverão ser efectuados através de correio eletrónico, para o endereço de correio eletrónico constante da base de dados de associados do sindicato.

2- A notificação para a convocatória considera-se regularmente efectuada na data do envio eletrónico nos termos defini-

dos no número anterior, independentemente da sua recepção, se tal falha se dever à incorrecta indicação do endereço por parte do notificando ou à falta da sua actualização atempada.

3- É da competência dos associados indicarem correctamente e manterem actualizados os seus contactos para efeitos de convocatória.

Registado em 12 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 40, a fl. 2 do livro n.º 3.

Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 8 de outubro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2016.

CAPÍTULO I

Denominação, natureza, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação e natureza

1- É constituído e reger-se-á pelos presentes estatutos, por tempo indeterminado, o Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB, que abreviadamente se designará por SINFB.

2- O SINFB é uma associação sindical, sem fins lucrativos, que representa todos os trabalhadores que a ele livremente aderirem e que, independentemente da sua profissão, função ou categoria profissional, exerçam a sua atividade nas empresas de transportes, infraestruturas ferroviárias, rodoviárias e afins.

3- Poderão manter a qualidade de associado, todos os sócios que passem à situação de reforma.

Artigo 2.º

Âmbito

O âmbito do Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB, compreende o território definido na Constituição da República Portuguesa.

Artigo 3.º

Sede

O SINFB, tem a sua sede na Rua D. Afonso Henriques, n.º 52, rés-do-chão, esquerdo, 2330-137 Entroncamento.

CAPÍTULO II

Princípios, objetivos e meios

Artigo 4.º

Princípios

1- O SINFB é independente do Estado, dos partidos políticos, das associações religiosas e do patronato, ou quaisquer outras associações de natureza política.

2- O SINFB partilha como princípios fundamentais da sua ação:

a) A democracia política como meio de alcançar a democracia económica, social e cultural;

b) A institucionalização de um Estado de Direito;

c) A salvaguarda dos direitos fundamentais, consignados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, como garantes da exclusão de toda e qualquer forma de discriminação social e da igualdade de oportunidades;

d) A prática do sindicalismo democrático e independente, em conformidade com os princípios da liberdade sindical definidos pela Organização Internacional do Trabalho legítimos direitos dos trabalhadores e, por outro, de reforçar a unidade interna na ação com os seus representados e com outras estruturas sindicais;

e) A realização dos ideais da liberdade, igualdade e solidariedade.

3- O SINFB adota ainda como princípios específicos da sua ação:

a) O direito à greve;

b) O direito à livre negociação de convenções coletivas de trabalho;

c) O direito à segurança de emprego permanente, em condições de higiene e segurança, de harmonia com a personalidade e as aptidões de cada trabalhador;

d) O direito à formação e orientação profissional;

e) O direito dos trabalhadores e das suas organizações em particular na definição, no planeamento e no controlo da política económica e social do país, bem como a elaboração da legislação do trabalho;

f) O direito à proteção na doença, no desemprego e na velhice, por intermédio de um sistema nacional e integrado de Segurança Social, bem como por instituições especializadas que deem as necessárias garantias de segurança;

g) O direito a uma política social e de proteção aos jovens trabalhadores, aos deficientes e aos trabalhadores-estudantes;

h) O direito a uma absoluta igualdade de tratamento para todos os trabalhadores, sem quaisquer discriminações de raça, sexo, ideologia ou religião.

Artigo 5.º

Objetivos

1- O SINFB tem como objetivo geral a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual estejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alinação, em solidariedade e cooperação com outras organizações democráticas de trabalhadores nacionais e internacionais.

2- O SINFB tem como objetivos principais:

- a) Lutar pela satisfação dos legítimos interesses sociais, profissionais, materiais e culturais dos seus associados;
- b) Propor, negociar e outorgar livremente convenções coletivas de trabalho;
- c) Promover, apoiar e cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação, aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados e familiares;
- d) Prestar assistência jurídico-sindical aos seus associados;
- e) Promover atividades que favoreçam os termos livres dos trabalhadores, designadamente as desportivas e a consciencialização dos seus problemas, desenvolver, apoiar e incentivar ações desportivas e culturais para o seu preenchimento;
- f) Aderir a organizações sindicais, nacionais ou internacionais, nos precisos termos destes estatutos;
- g) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, por sua iniciativa ou a consulta de outras organizações sindicais, organismos oficiais ou empresas;
- h) Fiscalizar o cumprimento das leis do trabalho em geral e dos instrumentos da regulamentação coletiva do trabalho em particular;
- i) Participar ativamente no movimento cooperativista, de forma a proporcionar benefícios aos associados e como meio privilegiado de promover a solidariedade e a livre cooperação para obtenção da democracia económica;
- j) Constituir, cogerir ou administrar instituições de carácter social, individualmente ou em colaboração com organizações especializadas para o efeito;
- k) Participar em todas as associações sindicais em que esteja filiado e pôr em prática as suas deliberações, salvo quando contrários aos princípios definidos por estes estatutos;
- l) Exercer as demais funções que por estes estatutos ou por lei lhe forem cometidas.

Artigo 6.º

Meios

Para prossecução dos objetivos definidos no artigo precedente, o SINFB deve:

- a) Defender, por todos os meios legítimos ao seu alcance, os princípios e os objetivos definidos nestes estatutos;
- b) Promover o diálogo como meio de dirimir conflitos;
- c) Promover análises críticas e debates coletivos das questões que se apresentem e justifiquem tornando-os tão abertos quanto possível;
- d) Criar condições e incentivar a sindicalização dos trabalhadores que nele se possam inscrever;

e) Fomentar e desenvolver a atividade da estrutura sindical, em conformidade com os presentes estatutos;

f) Assegurar aos associados uma informação persistente da sua atividade e das organizações em que se encontre integrado, promovendo publicações e realizando reuniões;

g) Salvaguardar que os seus associados tenham do mundo do trabalho em geral e do mundo sindical em particular uma visão tão ampla quanto possível;

h) Receber, nos termos legais ou convencionais, a quotização dos seus associados e demais receitas e assegurar uma boa gestão, diligente e criteriosa;

i) Promover, apoiar e cooperar na organização e funcionamento de cursos de formação e aperfeiçoamento técnico ou profissional, bem como de natureza cultural e sindical para os seus associados;

j) Fomentar a constituição e o desenvolvimento de cooperativas, instituições de carácter social, bem como outras que possam melhorar as condições de vida dos trabalhadores seus associados;

k) Fomentar a participação no controle dos planos económico-sociais, nomeadamente nos organismos oficiais, lutando neles para a concretização de medidas para a democratização da economia;

l) Reger-se pelos princípios do sindicalismo democrático, funcionando com total respeito pela democracia interna, que regulará toda a sua vida orgânica;

m) Garantir o direito de tendência;

n) Decretar a greve e pôr-lhe termo.

CAPÍTULO III

Dos sócios - Inscrição, readmissão, direitos, deveres e quota

Artigo 7.º

Inscrição

1- A qualidade de sócio adquire-se:

a) Por inscrição, através do preenchimento da proposta tipo apresentada à direção, assinada pelo próprio, acompanhada de duas fotografias tipo passe;

b) A proposta de candidatura poderá ser entregue pelo candidato na sede ou delegação que eventualmente exista na área onde labore ou resida.

2- A inscrição pode ser recusada aos candidatos que, por motivos devidamente comprovados, não ofereçam garantia de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos.

3- Da eventual recusa de inscrição cabe recurso para a assembleia-geral.

4- O recurso devidamente fundamentado, poderá ser apresentado pelo candidato no prazo de 15 dias após o conhecimento da decisão.

5- A decisão da assembleia-geral será tomada na primeira reunião que se realize após a apresentação do recurso.

6- O recurso tem efeito suspensivo, não podendo, porém, o candidato, enquanto a decisão estiver pendente, eleger ou ser eleito.

Artigo 8.º

Readmissão de sócios

1- Os associados podem ser readmitidos nas condições previstas para a admissão.

2- No caso de expulsão anterior, o pedido de readmissão deverá ser apreciado pela assembleia-geral.

Artigo 9.º

Situação de desemprego

Mantém a qualidade de sócios, com os inerentes direitos, regalias e obrigações, exceto quanto ao pagamento das quotas, aqueles trabalhadores que fiquem no desemprego, desde que o declarem, por escrito, ao SINFB.

Artigo 10.º

Direitos

São considerados sócios, todos os candidatos que após o decurso do prazo de três meses, contados desde a apresentação da candidatura, não hajam sido notificados de qualquer impedimento e daí terem os seguintes direitos:

a) Eleger, ser eleitos e destituir os órgãos do SINFB, nas condições fixadas nos presentes estatutos;

b) Participar em todas as deliberações que lhes digam diretamente respeito;

c) Participar ativamente na vida do SINFB, nomeadamente nas reuniões da assembleia-geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entenderem convenientes;

d) Beneficiar da ação desenvolvida pelo SINFB em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;

e) Beneficiar dos serviços prestados pelo SINFB ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte, por organizações em que o SINFB esteja filiado ou beneficiar das vantagens de protocolos pelo SINFB assinados, nos termos dos respetivos estatutos;

f) Ser informado, regularmente, da atividade desenvolvida pelo SINFB;

g) Requerer a convocação da assembleia-geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;

h) Formular livremente as críticas que tiver por convenientes à atuação e às decisões dos diversos órgãos do SINFB, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democráticas tomadas;

i) Reclamar perante a direção e demais órgãos dos atos que considere lesivos dos seus direitos;

j) Ser esclarecido das dúvidas existentes quanto ao orçamento, relatório e contas e parecer do conselho fiscal;

k) Receber gratuitamente um exemplar dos estatutos e o cartão de identificação de associado;

l) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 11.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os associados o exercício do direito de tendência, nos termos do número seguinte.

2- O Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB reconhece no seu seio a existência de diversas correntes de opinião político-ideológica, cuja organização é exterior ao movimento sindical, da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes:

a) As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos;

b) As correntes de opinião podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de cada associado individualmente considerado;

c) As formas de participação e expressão das diversas correntes de opinião nos órgãos competentes do SINFB subordinam-se às normas regulamentares no anexo IV destes estatutos.

Artigo 12.º

Deveres

São deveres dos sócios:

a) Cumprir os estatutos;

b) Participar nas assembleias, reuniões e demais atividades sindicais e bem assim nas assembleias ou plenários de empresa de sector de atividade económica;

c) Divulgar e defender os objetivos do SINFB e pugnar pela sua dignificação;

d) Divulgar os princípios fundamentais e os objetivos do SINFB, com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

e) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical, incentivando a participação do maior número de trabalhadores na atividade sindical;

f) Diligenciar por exercer sempre e em qualquer circunstância o seu direito de opinião;

g) Exercer com diligência e zelo os cargos para que for eleito;

h) Cumprir as deliberações emanadas dos órgãos competentes de acordo com os estatutos e sem quebra da sua liberdade sindical e direito de opinião;

i) Pagar pontualmente a sua quota;

j) Agir solidariamente na defesa dos interesses da classe trabalhadora;

k) Comunicar ao SINFB, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência ou local de trabalho;

l) Zelar pelo cumprimento escrupuloso do instrumento de regulamentação coletiva que lhes seja aplicável;

m) Devolver o cartão de identificação de associado quando haja perdido a qualidade de sócio.

Artigo 13.º

Isenção do pagamento de quota

Estão isentos do pagamento de quota, os associados refe-

ridos no artigo 9.º e ainda os que, por motivo de doença ou outro impedimento involuntário prolongado, deixem de receber as respetivas retribuições, contando que tal facto tenha sido comunicado ao SINFB.

Artigo 14.º

Perda da qualidade de sócio

Perdem a qualidade de sócio todos os que:

- a) Se retirem voluntariamente do SINFB, mediante comunicação por escrito à direção;
- b) Deixem de pagar quotas durante o período de seis meses e, depois de avisados para pagarem as quotas em atraso, o não fizerem no prazo de 30 dias após a receção do aviso;
- c) Hajam sido punidos com pena de expulsão.

Artigo 15.º

Valor da quotização

1- A quotização dos sócios é de 1,25 % sobre a retribuição mensal categoria, (subsídio escala/turno e diuturnidades), sobre 14 meses anuais.

2- A quotização dos sócios na situação de reforma é de 0,75 % sobre o total da pensão, apenas sobre 12 meses anuais.

CAPÍTULO IV

Regime disciplinar

Artigo 16.º

Sanções

Aos sócios que, por força do disposto nos artigos 17.º e 18.º sejam instaurados processos disciplinares, poderão ser aplicadas as seguintes sanções disciplinares:

- I) Repreensão por escrito;
- II) Repreensão registada;
- III) Suspensão até 30 dias;
- IV) Suspensão igual ou superior a 31 dias e até 180 dias;
- V) Expulsão.

Artigo 17.º

Aplicação das sanções

As sanções disciplinares graduam-se em função da maior ou menor gravidade da infração e culpabilidade do associado que:

- a) Não cumpram, de forma injustificada, os deveres previstos no artigo 12.º;
- b) Não acatem as decisões ou deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do SINFB ou dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Garantias de defesa em processo disciplinar

- 1- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam

dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar, que seguirá sempre a forma escrita.

2- A sanção de expulsão poderá ser aplicada apenas em caso de grave violação de deveres fundamentais.

3- As sanções disciplinares previstas no artigo 16.º são da exclusiva competência da comissão de fiscalização e disciplina, com recurso para a assembleia-geral, que delibera em última instância.

4- Da decisão de comissão de fiscalização e disciplina cabe recurso para a assembleia-geral a interpor junto da respetiva mesa.

5- O recurso deve ser interposto por quem tenha legitimidade para o fazer, por carta registada e com aviso de receção, e devidamente fundamentada.

6- O recurso tem efeito suspensivo e será apreciado, obrigatoriamente, como em última instância na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se a assembleia-geral já tiver sido convocada ou se, se tratar de assembleia eleitoral.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o sócio que tenha sido punido com pena de expulsão e que dela recorra não poderá, até decisão final, eleger e ser eleito.

CAPÍTULO V

Dos órgãos do sindicato

SECÇÃO A

Disposições gerais

Artigo 19.º

Órgãos do sindicato

1- Os órgãos do SINFB são a assembleia-geral, a comissão executiva e os corpos gerentes.

2- Os corpos gerentes do SINFB são a mesa da assembleia-geral, a direção e a comissão de fiscalização e disciplina.

Artigo 20.º

Eleição dos corpos gerentes

Os membros dos corpos gerentes são eleitos pela assembleia-geral de entre os sócios do SINFB no pleno gozo e exercício dos seus direitos sindicais e de acordo com o processo estabelecido nestes estatutos em anexo.

Artigo 21.º

Duração do mandato dos corpos gerentes

A duração do mandato dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 22.º

Destituição dos órgãos do SINFB

1- Os membros dos corpos gerentes podem ser destituídos pela assembleia-geral desde que esta haja sido convocada expressamente para este efeito com a antecedência de 30

dias e desde que expressa por voto secreto por, pelo menos, dois terços do número total de associados.

2- A destituição de um dos órgãos implica a destituição de todos os membros desse órgão.

3- A assembleia-geral que destituir os membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão que assumirá, provisoriamente, a gestão do SINFB e dos seus assuntos correntes, preparando de forma isenta e imparcial as eleições previstas nos números seguintes.

4- A comissão provisória será composta por cinco membros que deverão ser indicados no requerimento de convocação da assembleia-geral que tiver como objetivo a destituição do órgão ou órgãos do SINFB.

5- Nos casos previstos no número 3 realizar-se-ão eleições extraordinárias para os corpos gerentes do SINFB no prazo máximo de 60 dias.

6- A comissão provisória termina o seu mandato na data em que tomarem posse os novos corpos gerentes.

SECÇÃO B

Assembleia-geral

Artigo 23.º

Assembleia-geral

A assembleia-geral é o órgão deliberativo máximo do SINFB e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que reúne descentralizadamente nos termos do artigo 6.º do anexo I.

Artigo 24.º

Competências da assembleia-geral

Compete, em especial, à assembleia-geral:

- a) Eleger os membros dos corpos gerentes;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros de qualquer corpo gerente;
- c) Autorizar a direção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do SINFB ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo de processos, a fim de habilitar a assembleia-geral a decidir;
- e) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da direção;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- g) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos e ao mesmo junto em anexo;
- h) Deliberar sobre a dissolução ao SINFB e a forma de liquidação do seu património;
- i) Deliberar sobre a integração e fusão do SINFB.

Artigo 25.º

Reuniões da assembleia-geral

1- A assembleia-geral reunirá em sessão ordinária:

- a) Para discutir e votar, anualmente, o relatório da atividade e contas bem como o orçamento anual apresentado pela

direção, com o parecer do conselho fiscal;

b) Para exercer, de quatro em quatro anos, as atribuições previstas na alínea a) do artigo 24.º

2- A assembleia-geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia-geral o entender necessário;

b) A solicitação da direção;

c) A requerimento de, pelo menos, um terço dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia-geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do número 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia-geral para que estase realize no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento.

Artigo 26.º

Deliberações

1- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por simples maioria de votos.

2- Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate se mantenha, fica a deliberação adiada para nova reunião da assembleia-geral que é logo agendada.

SECÇÃO C

Mesa da assembleia-geral

Artigo 27.º

Constituição da mesa

1- A mesa da assembleia-geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, três secretários e dez vogais, com um mínimo de 3 e um máximo de 5 membros suplentes.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, o presidente será substituído por um ou dois secretários, a eleger entre si.

Artigo 28.º

Competência da mesa

Compete à mesa da assembleia-geral exercer as atribuições que lhe forem cometidas no regulamento de funcionamento da assembleia-geral, no regulamento eleitoral e no demais previsto nos estatutos e regulamentos.

SECÇÃO D

Direção

Artigo 29.º

Constituição da direção

A direção é o órgão responsável pela gestão do SINFB e é constituída por 31 membros efetivos com um mínimo de 3 e um máximo de 5 membros suplentes, e será presidente da direção o primeiro membro da lista eleita para este órgão.

Artigo 30.º

Atribuições da direção

São atribuições da direção, em especial:

- a) Dirigir e coordenar toda a atividade do SINFB, de acordo com os estatutos e a orientação definida em assembleia-geral;
- b) Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da atividade sindical e coordenar e coordenar a sua atividade;
- c) Dar execução às deliberações da assembleia-geral;
- d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- e) Elaborar e apresentar à assembleia-geral o relatório e contas, bem como o orçamento para o ano seguinte;
- f) Administrar os bens, gerir os fundos e dirigir o pessoal do SINFB de acordo com as normas legais e regulamentos internos;
- g) Submeter à apreciação e aprovação da assembleia-geral os assuntos sobre que, estatutariamente, se deva pronunciar ou que voluntariamente queira apresentar;
- h) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do SINFB;
- i) Manter sempre informados os sócios da sua atividade e da vida do SINFB em geral;
- j) Discutir, negociar e assinar as convenções coletivas de trabalho e ouvir as comissões profissionais e ou comissões interprofissionais e consultar, pelos meios que julgar convenientes ou necessários, os trabalhadores por elas abrangidos;
- k) Remeter à comissão de fiscalização e disciplina todos os casos passíveis de sanções disciplinares;
- l) Deliberar acerca da criação de organizações julgadas necessária aos trabalhadores tais como cooperativas, bibliotecas e outras, ou de adesão às já existentes;
- m) Dinamizar e coordenar a ação dos delegados sindicais e respetivas eleições, sempre que o julgue necessário;
- n) Regulamentar o número de atribuições de delegados sindicais nas empresas ou zonas que julgue conveniente, em conformidade com a lei;
- o) Decidir sobre a criação das comissões assessoras que considere necessárias;
- p) Representar o SINFB em juízo e fora dele;
- q) Elaborar as atas das suas reuniões;
- r) Aceitar ou recusar a integração no SINFB de quaisquer sindicatos que representem trabalhadores cujo âmbito profissional esteja de acordo com o número 2 do artigo 1.º dos presentes estatutos;
- s) Eleger, na primeira reunião que haja lugar após a eleição, sob proposta do presidente da direção, a comissão executiva do SINFB;
- t) Requerer ao presidente da mesa da assembleia-geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que se julgue conveniente.

Artigo 31.º

Reuniões da direção e competência do presidente da direção

- 1- A direção reunirá, sempre que necessário e obrigatória-

mente, uma vez por mês.

2- As deliberações da direção são tomadas por maioria simples, desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros, devendo lavrar-se ata de cada reunião.

3- A direção poderá fazer-se representar e assistir por direito próprio em todas as reuniões que se realizem no âmbito do SINFB.

4- Compete ao presidente da direção, em especial:

- a) Coordenar o funcionamento da direção;
- b) Representar a direção ou fazer-se representar por outro membro da mesma;
- c) Despachar os assuntos correntes ou diligência a submetê-los a ratificação dos restantes membros na primeira reunião da direção;
- d) Usar, nas reuniões a que estatutariamente preside o voto de qualidade;
- e) Distribuir os pelouros pelos restantes membros da comissão executiva.

Artigo 32.º

Forma de obrigar o SINFB

1- As atas das reuniões considerar-se-ão subscritas por todos os membros presentes e delas deverá constar a rubrica dos ausentes, quando delas tomarem conhecimento, podendo na reunião seguinte apresentar declaração de voto sobre as decisões com as quais não estejam de acordo.

2- Para que o SINFB fique obrigado são necessárias as assinaturas de dois membros da comissão executiva.

3- No entanto para expedição e receção de expediente geral, bem como correspondência, apenas necessita de assinatura de um dos seus membros da direção.

4- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

SECÇÃO E

Comissão executiva

Artigo 33.º

Composição

A comissão executiva é constituída pelo presidente da direção e por um número de vogais que pode variar entre o mínimo de três e o máximo de quinze, tendo sempre um número ímpar de membros, e é presidida pelo presidente da direção.

Artigo 34.º

Competências

Compete à comissão executiva, de acordo com as deliberações da direção, assegurar com carácter permanente:

- a) A aplicação das deliberações da direção e o acompanhamento da sua execução;
- b) A coordenação da ação sindical nas diversas regiões, locais de trabalho e empresas onde tenha associados;
- c) Assegurar o regular funcionamento e a gestão corrente

do SINFB, designadamente, nos domínios patrimoniais, administrativos, financeiros e pessoal;

d) Elaborar e apresentar anualmente à direção as contas do exercício anterior bem como o seu relatório justificativo e o orçamento para o ano seguinte;

e) Exercer as demais funções que lhe forem cometidas pela direção.

Artigo 35.º

Reuniões

1- A comissão executiva reúne sempre que necessário e em princípio, semanalmente, sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria dos votos dos membros presentes.

2- A comissão executiva só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

SECÇÃO F

Comissão de fiscalização e disciplina

Artigo 36.º

Composição

A comissão de fiscalização e disciplina é constituída por três membros efetivos e três suplentes, sendo o primeiro membro da lista, e os vogais o segundo e o terceiro da lista eleita para este órgão.

Artigo 37.º

Competências

Compete à comissão de fiscalização e disciplina:

a) Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do SINFB;

b) Dar parecer sobre os relatórios, contas e orçamentos apresentados pela direção;

c) Informar a mesa da assembleia-geral sobre a situação económico-financeira do SINFB, sempre que isso lhe seja requerido;

d) Assistir às reuniões da direção, quando julgue necessário, sem direito a voto;

e) Verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria do SINFB;

f) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para o SINFB e que estejam no âmbito;

g) Elaborar as atas das suas reuniões;

h) Exercer o poder disciplinar.

Artigo 38.º

Reuniões

1- A comissão de fiscalização e disciplina reúne sempre que necessário e, em princípio, trimestralmente sendo as suas deliberações tomadas por simples maioria dos votos dos membros presentes.

2- A comissão de fiscalização e disciplina só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO VI

Delegados sindicais

Artigo 39.º

Definição

Os delegados sindicais são sócios do SINFB que, em colaboração com a direção e sob a direção desta atuam como elementos de dinamização da atividade sindical.

Artigo 40.º

Eleição de delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são eleitos pelos trabalhadores do local onde exercerão a sua atividade de entre uma lista proposta pela direção.

2- A direção ouvirá e terá em conta a opinião dos sócios eleitores na composição da lista referida no número anterior.

Artigo 41.º

Requisitos

Só poderão ser delegados sindicais os trabalhadores sócios do SINFB que reúnam as seguintes condições:

a) Estejam no pleno gozo do exercício dos seus direitos sindicais;

b) Não façam parte como membros efetivos de qualquer corpo gerente.

Artigo 42.º

Processo eleitoral

A eleição de delegados sindicais realizar-se-á nos termos do estabelecido no regulamento anexo.

Artigo 43.º

Necessidade de delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direção do SINFB determiná-lo, de acordo com as necessidades da atividade sindical.

2- Nos órgãos ou serviços em que o número de delegados o justifique ou que compreendam estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas podem constituir-se comissões sindicais de delegados.

Artigo 44.º

Comissão sindical

1- A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais do SINFB.

2- Compete à comissão sindical, acompanhar o trabalho da direção, promovendo uma ligação mais eficaz com todos os associados e demais trabalhadores, pronunciar-se sobre todas as questões de interesse para os trabalhadores, fazendo chegar à direção as propostas desenvolvendo as iniciativas que entendam necessárias, no âmbito das suas competências, para defesa dos direitos dos trabalhadores.

3- Comissão sindical reunirá ordinariamente trimestralmente e extraordinariamente sempre que necessário por convocação da direção ou do seu secretariado.

4- Será eleito (por maioria simples) um secretariado, de entre os delegados sindicais composto por três elementos.

5- Este secretariado terá como competência convocar as reuniões da comissão sindical, conduzir as mesmas e elaborar as atas.

6- As decisões da comissão sindical serão tomadas por maioria simples.

Artigo 45.º

Mandato dos delegados sindicais

Os delegados sindicais além de poderem ser exonerados a seu pedido só o podem ser pela direção do SINFB, a todo o tempo, desde que a direção verifique perda de confiança na manutenção dos cargos, mas sempre ouvindo os trabalhadores que os elegeram.

Artigo 46.º

Atribuições

São atribuições dos delegados:

a) Representar o SINFB, dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;

b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o SINFB;

c) Informar os sócios da atividade sindical, assegurando que as informações e comunicações cheguem a todos os trabalhadores;

d) Comunicar ao SINFB todas as irregularidades praticadas pela empregadora que afetam ou possam vir a afetar qualquer associado e zelar pela rigorosa aplicação das disposições contratuais;

e) Cooperar com a direção no estudo, negociação ou revisão dos AE;

f) Estimular a participação ativa dos sócios na vida sindical;

g) Incentivar os trabalhadores não filiados no SINFB a procederem à sua inscrição;

h) Assegurar a sua substituição nos períodos de ausência;

i) Consultar os trabalhadores que representam sobre assuntos sindicais;

j) Dar parecer à direção sobre os assuntos acerca dos quais sejam consultados.

CAPÍTULO VII

Regulamentos

Artigo 47.º

Dos regulamentos do SINFB

1- Serão objeto de regulamento:

a) O funcionamento da assembleia-geral;

b) O processo eleitoral;

c) A atividade dos delegados sindicais;

d) O direito de tendência. Os regulamentos referidos no

número 1 serão aprovados conjuntamente com os presentes estatutos, definindo cada um deles os termos em que podem ser revistos.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 48.º

Constituição de fundos, aplicação e controlo

1- Constituem fundos do sindicato:

a) As quotas dos seus associados;

b) As receitas extraordinárias;

c) Quaisquer subsídios ou donativos, dentro do âmbito estatutário;

d) Doações, heranças ou legados que venham a ser constituídos em seu benefício;

e) Outras receitas e serviços de bens próprios.

2- Para além do pagamento das despesas normais do SINFB, será constituído um fundo de reserva, por inclusão nesta rubrica, de 10 % do saldo de cada exercício, destinado a fazer face a circunstâncias imprevisíveis e de que a direção poderá dispor.

3- O saldo de cada exercício, depois de retirados os 10 % para o fundo de reserva, será aplicado:

a) Num fundo de solidariedade para com os associados, comprovadamente em situações difíceis e ocasionais, num montante nunca inferior a 5 %, que será transferido para a instituição social própria, em cuja gestão haja representantes nomeados pelo SINFB;

b) O remanescente para qualquer outro fim dentro do âmbito estatutário definido pela assembleia-geral.

CAPÍTULO IX

Símbolo

Artigo 49.º

Símbolo

É composto por um círculo em azul que contem a designação de Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB e a data da sua fundação; no centro do círculo existe a sigla SINFB e o desenho de um comboio a sair de dentro do círculo, sobre um fundo branco.

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

Os corpos gerentes, com exceção da comissão executiva, são eleitos por uma assembleia-geral constituída por todos os associados que, há data da sua realização, estejam no pleno

gozo dos seus direitos sindicais, tenham as quotas em dia e sejam sócios do SINFB há mais de três meses.

Artigo 51.º

Prazos

1- As eleições devem ser realizadas no prazo mínimo de 30 dias após a convocação e devem ter lugar até ao 30.º dia anterior à cessação do mandato dos corpos gerentes.

2- Os corpos gerentes cessantes mantêm-se em funções até à tomada de posse dos novos corpos gerentes.

Artigo 52.º

Remissão

A convocação e a forma de funcionamento da assembleia-geral eleitoral, bem como o processo eleitoral, serão objeto de regulamento a aprovar juntamente com os presentes estatutos.

CAPÍTULO XI

Integração, fusão e dissolução

Artigo 53.º

Integração e fusão

1- A integração ou fusão do SINFB com outro ou outros sindicatos, só poderá fazer-se por decisão da assembleia-geral.

2- Poderão integrar-se no SINFB quaisquer sindicatos que representem trabalhadores cujo âmbito profissional esteja de acordo com o número 2 do artigo 1.º dos presentes estatutos. O pedido de integração deverá ser dirigido ao presidente da direção acompanhado de:

- a) Ata donde conste a deliberação da integração;
- b) Estatutos do sindicato;
- c) Ata da eleição dos corpos gerentes;
- d) Relatório e contas do último ano civil;
- e) Último balancete;
- f) Número de trabalhadores sindicalizados;
- g) Outros elementos julgados de interesse para o processo.

3- A aceitação ou o recurso da integração é da competência da direção, cuja decisão deverá ser ratificada pela assembleia-geral na sua primeira reunião após deliberação.

Artigo 54.º

Extinção e dissolução

1- A extinção ou dissolução do SINFB só poderá ser decidida pela assembleia-geral, desde que votada por mais de dois terços dos associados em gozo dos seus direitos sindicais.

2- Em caso da extinção judicial ou voluntária do SINFB os seus bens não podem ser distribuídos pelos associados.

Artigo 55.º

Revisão dos estatutos

1- Os estatutos podem ser revistos em qualquer altura, em assembleia-geral convocada para o efeito de acordo com a

legislação em vigor e o estipulado nos presentes estatutos.

2- A convocatória da assembleia-geral para alteração dos estatutos deverá ser distribuída por todos os associados pelo meio que a direção entender mais conveniente.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais e transitórias

Artigo 56.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entrarão em vigor imediatamente após a sua aprovação em assembleia-geral, produzindo efeitos em relação a terceiros após publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, ou, na falta deste, após 30 dias após o registo.

ANEXO I

Regulamento da assembleia-geral

Artigo 1.º

Convocatória

A convocação da assembleia-geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários através de divulgação da convocatória pelo meio que se entender mais conveniente de molde a chegar ao conhecimento de todos os associados, com a antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 2.º

Início das reuniões

As reuniões da assembleia-geral têm início à hora marcada, desde que estejam presente a maioria dos associados, ou, trinta minutos mais tarde com a presença de qualquer número de associados, salvo disposição em contrário dos presentes estatutos.

Artigo 3.º

Assembleias extraordinárias

1- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados ao abrigo do disposto no artigo 25.º número 2 alínea c) dos estatutos do SINFB não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de associados requerentes, pelo que será feita uma única chamada, pela ordem por que constarem os nomes no requerimento.

2- Se a reunião não se efetuar por não se mostrar cumprido o disposto no número anterior, os associados requerentes perdem o direito de convocar nova assembleia-geral antes de decorrido um ano sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 4.º

Competências do presidente da mesa

Compete em especial, ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia-geral nos termos definidos nos estatutos do SINFB e no presente regulamento;
- b) Presidir às reuniões da assembleia-geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos, em conformidade com a lei, os estatutos e o regulamento;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia-geral e da direção;
- d) Comunicar à assembleia-geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- e) Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas.

Artigo 5.º

Competências dos secretários de mesa

Compete em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião de assembleia-geral;
- c) Redigir as atas;
- d) Informar os associados ausentes das deliberações da assembleia-geral;
- e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom andamento dos trabalhos da assembleia-geral, assim como substituí-lo nos seus impedimentos temporários ou definitivos.

Artigo 6.º

Assembleias descentralizadas

As reuniões da assembleia-geral poderão realizar-se em diversos locais, obrigatoriamente indicados na convocatória, mas sempre dentro da área de atividade do SINFB, e no mesmo dia ou em dias diferentes.

Artigo 7.º

Presidência das assembleias descentralizadas

Compete à mesa da assembleia-geral e, só no caso de total impossibilidade, a associados por si mandatados presidir às reuniões da assembleia-geral descentralizada.

Artigo 8.º

Publicidade da ordem de trabalhos

1- Com a convocação da assembleia-geral, será publicitada a ordem de trabalhos da mesma.

2- O associado que pretender apresentar propostas de alteração à ordem de trabalhos ou propostas sobre assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las por escrito à mesa da assembleia-geral até cinco dias antes da sua realização.

Artigo 9.º

Publicidade das propostas

A mesa da assembleia-geral assegurará, na medida do possível, que antes da reunião da assembleia-geral sejam dadas a conhecer aos associados as propostas a discutir.

Artigo 10.º

Alteração ao regulamento da assembleia-geral

O presente regulamento só poderá ser alterado em assembleia-geral convocada para o efeito.

ANEXO II

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Capacidade eleitoral

Os corpos gerentes do SINFB, com exceção da comissão executiva, são eleitos por uma assembleia-geral constituída por todos os associados que:

- a) Estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Tenham as quotas em dia.

Artigo 2.º

Direção do processo eleitoral

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia-geral que deve nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia-geral eleitoral;
- c) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- d) Apreciar em última instância as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- e) Receber candidaturas e verificar a sua regularidade;
- f) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- g) Promover a constituição das mesas de voto;
- h) Promover a confeção dos boletins de voto;
- i) Presidir ao ato eleitoral.

Artigo 3.º

Convocatória

A convocação da assembleia-geral eleitoral será feita por meio de anúncio convocatório distribuído por todos os associados pelo meio que a mesa entender mais conveniente e com a antecedência mínima de 15 dias.

Artigo 4.º

Cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do SINFB no prazo de até 15 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral remetido aos delegados sindicais, secções ou delegações, se qualquer houver, para consulta por parte dos associados.

2- Da inscrição ou omissão irregular nos cadernos eleitorais poderá qualquer associado reclamar para a mesa da assembleia-geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a receção da reclamação.

Artigo 5.º

Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia-geral:

a) Da lista contendo a identificação dos candidatos e do órgão do SINFB a que cada associado se candidata;

b) Do termo individual ou coletivo de aceitação da candidatura;

c) Do programa de ação;

d) Da identificação do seu representante na comissão de fiscalização.

2- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de bilhete de identidade, empregadora e local de trabalho, não podendo nenhum associado candidatar-se a mais de uma lista.

3- As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

4- A apresentação das listas de candidatura deverá ser feita no prazo de 15 dias após a data da convocação da assembleia-geral eleitoral.

5- O primeiro subscritor de cada lista candidata é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia-geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia-geral comunicará com a lista respetiva.

Artigo 6.º

Aceitação das candidaturas

1- A mesa da assembleia-geral verificará a regularidade das candidaturas nas quarenta e oito horas subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista mediante termo de entrega, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias úteis a contar da data de entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia-geral decidirá nas vinte e quatro horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- A cada uma das listas corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega na mesa da assembleia-geral.

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respetivos programas de ação, serão afixadas na sede do SINFB desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do acto eleitoral.

Artigo 7.º

Comissão de fiscalização

1- Será constituído uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia-geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

2- Compete à comissão de fiscalização:

a) Fiscalizar o processo eleitoral;

b) Elaborar um relatório de eventuais irregularidades do ato eleitoral e entregá-lo à mesa da assembleia-geral;

c) A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no número 3 do artigo 6.º

Artigo 8.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 6.º e termina na antevéspera do ato eleitoral.

2- A campanha será orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colocada ou distribuída, por qualquer forma, propaganda das listas no interior da sede do SINFB, devendo a direção estabelecer locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, da propaganda das listas naquelas instalações.

3- O SINFB comparticipará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista num montante igual para todos, a fixar pela direção ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do SINFB.

Artigo 9.º

Horário de funcionamento

O horário de funcionamento da assembleia-geral eleitoral será decidido por deliberação da mesa da assembleia-geral.

Artigo 10.º

Mesas de voto

1- Funcionarão mesas de voto no local ou locais a determinar pela mesa da assembleia-geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia-geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia-geral eleitoral, a constituição das mesas de voto.

3- Estas serão compostas por um representante da mesa da assembleia-geral, que presidirá, e por um representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas, aos quais competirá exercer as funções de secretário.

4- À mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

5- Competir-lhe-á ainda pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

Artigo 11.º

Votação

1- O voto é secreto, não sendo permitido o voto por procuração.

2- É permitido o voto por correspondência aos sócios que trabalhem em localidades onde não existam mesas de voto ou que comprovadamente estejam ausentes dos locais de trabalho no dia da votação, desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido

em subscrito fechado e sem qualquer referência;

b) Este subscrito seja introduzido noutra, endereçado e remetido ao presidente da mesa da assembleia-geral, de onde constem o número e a assinatura do sócio, que será entregue ao delegado sindical respetivo, competindo a este remetê-los, dentro de um outro e único envelope, por correio registado e com aviso de receção para o presidente da mesa da assembleia-geral;

c) Se não houver delegado sindical, o procedimento anterior será efetuado pelo associado.

3- Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação.

4- Os envelopes enviados nos termos da alínea b) ou c) do número 2, serão abertos pela mesa de voto que se encontra na sede, após o encerramento do período da votação, sendo deles retirados os subscritos entregues pelos sócios, subscritos esses que, depois de descarregado o nome de cada sócio que votou por correspondência nos cadernos eleitorais, serão abertos, retirados os votos e colocados na urna onde se encontrem os demais.

Artigo 12.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto, editados pelo SINFB, sob controlo da mesa da assembleia-geral, terão forma retangular, com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, e serão impressos em papel liso e não transparente, sem qualquer marca ou sinal exterior e de qualquer cor.

2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 6.º do presente regulamento, bem como o órgão a que respeitem seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3- Os boletins de voto estarão à disposição dos associados, que apresentem justificação da necessidade do voto por correspondência, na sede do SINFB, até cinco dias antes da data da assembleia-geral eleitoral, e ainda no próprio ato eleitoral para todos os demais associados.

4- São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos números 1 e 2.

Artigo 13.º

Processo de votação

1- A identificação dos eleitores será feita por conhecimento pessoal dos membros da mesa ou através do cartão de associado do SINFB, e, na sua falta, por meio do bilhete de identidade ou outro documento legal de identificação com fotografia.

2- Identificado o eleitor, este receberá das mãos do presidente da mesa de voto o respetivo boletim ou boletins.

3- De seguida, o eleitor dirigir-se-á para o local destinado ao preenchimento do boletim de voto e sozinho marcará uma cruz no quadrado respetivo da lista em que vota, dobrando, em seguida, o boletim em quatro.

4- Voltando para junto da mesa, o eleitor entregará o bole-

tim ou boletins ao presidente da mesa, que o/os introduzirá na urna destinada para o efeito, enquanto os secretários descarregarão os nomes nos cadernos eleitorais.

5- O boletim de voto não preenchido significa abstenção e se preenchido de modo diferente do disposto no número 3, ou inutilizado por qualquer outra forma, implica abstenção ou a nulidade do voto.

Artigo 14.º

Encerramento das urnas de voto

1- Logo que a votação tenha terminado por limite de horário, e depois da introdução nas urnas dos votos por correspondência, proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da ata com os resultados, que deverá ser devidamente assinada por todos os elementos da mesa.

2- Após a receção das atas de todas as mesas, a mesa da assembleia-geral procederá ao apuramento final, elaborando a respetiva ata, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do SINFB.

3- Caso se verifique igualdade entre as listas mais votadas, realizar-se-ão novas eleições no prazo de 15 dias, incidindo a votação entre as listas mais votadas.

Artigo 15.º

Recursos

1- Pode ser interposto recurso do ato eleitoral com fundamento na existência de irregularidades no mesmo, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia-geral.

2- A mesa da assembleia-geral deverá apreciar o recurso no prazo de dois dias, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do SINFB.

3- A decisão da mesa da assembleia-geral cabe recurso para a assembleia-geral, que, convocada expressamente para o efeito nos oito dias seguintes à interposição do recurso, decidirá em definitivo.

4- O recurso para a assembleia-geral tem de ser interposto no prazo de quarenta e oito horas após a comunicação da decisão referida no número 2.

Artigo 16.º

Resultados definitivos

Não existindo reclamações do ato eleitoral ou, havendo, após o decurso dos prazos de interposição de recursos e deliberação dos órgãos competentes sobre os mesmos, os resultados apurados tornam-se definitivos.

Artigo 17.º

Posse dos membros eleitos

O presidente cessante da mesa da assembleia-geral ou o seu representante conferirá posse aos membros eleitos até ao prazo de 10 dias após o apuramento definitivo dos resultados nos termos do artigo anterior.

Artigo 18.º

Resolução dos casos omissos

A resolução dos casos omissos e das dúvidas suscitadas

quanto à interpelação do presente regulamento será da competência da mesa da assembleia-geral.

Artigo 19.º

Alteração do regulamento eleitoral

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia-geral convocada para o efeito.

ANEXO III

Delegados sindicais

Artigo 1.º

Escrutínio

O escrutínio é por voto direto e secreto dos associados de cada local de trabalho e em relação aos delegados sindicais do mesmo.

Artigo 2.º

Prazo

As eleições realizar-se-ão prazo de 15 dias após a sua convocação.

Artigo 3.º

Oportunidade das eleições

Cabe à direção do SINFB determinar os locais de trabalho em que se realizarão eleições para delegados sindicais.

Artigo 4.º

Candidaturas

1- Constituir-se-ão candidaturas de voluntários por cada local de trabalho, que respeitará o previsto no artigo anterior.

2- As candidaturas serão propostas individualmente por escrito à direção, que verificará as condições de elegibilidade do candidato, devendo constar o nome, o número de associado, o número de trabalhador, o nome da empregadora e o local de trabalho.

3- As candidaturas deverão ser entregues entre o 15.º e o 10.º dia anterior à data da eleição.

4- A direção, depois de ouvidos os trabalhadores do local de trabalho onde deverá(ão) ser eleito(s) delegado(s) sindical(ais), elaborará uma lista com os candidatos definitivos ao cargo, que deverá ser divulgada por entre os trabalhadores que os vão eleger até cinco dias antes do ato eleitoral.

Artigo 5.º

Mesas de voto

1- As mesas de voto serão constituídas por três associados, sendo pelo menos um deles designado pela direção, em sua representação, que presidirá.

2- As mesas de voto funcionarão durante um dia, em horário a indicar pela direção no ato da convocatória.

3- A mesa de voto terá as mesmas competências, com as

necessárias adaptações, das previstas para as mesas de voto nas eleições para os corpos gerentes.

Artigo 6.º

Votação

É aplicável, com as necessárias adaptações, o artigo 11.º do regulamento eleitoral do anexo II.

Artigo 7.º

Disposições gerais

O processo de votação, bem como todas as fases subsequentes, decorrerão, com as necessárias adaptações, de acordo com o previsto no anexo II - Regulamento eleitoral.

Artigo 8.º

Alteração do regulamento de delegados sindicais

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia-geral convocada para o efeito.

ANEXO IV

Regulamento do direito de tendência

Artigo 1.º

Direito de organização

Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito do SINFB, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva da assembleia-geral.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, na base de determinada conceção política, social ou ideológica, ainda que subordinadas aos princípios democráticos e aos estatutos do SINFB.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência constitui uma formação integrante do SINFB, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos tendo em vista a realização de alguns fins estatutários.

Artigo 4.º

Poderes

Os poderes e competências das tendências são os previstos neste regulamento.

Artigo 5.º

Constituição e reconhecimento

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante

comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia-geral e assinada por todos os associados que a integram, com indicação da sua designação, bem como o do nome e qualidade de quem a representa.

2- Só serão reconhecidas as tendências que representem, pelo menos, 10 % dos membros da assembleia-geral.

Artigo 6.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário em eleições ou fora delas.

Artigo 7.º

Alteração do regulamento do direito de tendência

O presente regulamento só pode ser alterado em assembleia-geral convocada para o efeito.

Registado em 7 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 2 do livro n.º 3.

II - DIREÇÃO

Sindicato Independente Nacional dos Ferroviários - SINFB - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de outubro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

António José Pereira.
José Oliveira Vilela.
Paulo Ricardo Barbosa Santos.
Carlos Miguel Ferreira Machado.
Nuno Joel Moreira da Cunha.
Bárbara Catarina Duarte Pereira.
Adriano Santos Soares Monteiro.
Jorge Luís João Almeida.
Paulo Jorge de Almeida Teixeira.
João Rodrigo Pinto da Silva.
André Pedro Ferrão da Silva.
Filipe Manuel Ferreira Pinto.
Carlos Filipe Dias Matos.
Alexandra Maria de Frias Morgado.
Tiago Miguel Rodrigues Pedro.
Isidro Salgado Pimentel Letra.
António Adão Barbosa Nogueira.
Joaquim Bento da Silva Coelho.
Rodrigo José Valeriano Tapadas.
Joel Filipe da Costa Azevedo.
Mário Pedro Ferreira Mendes.
João da Silva Ferreira.
José António Domingos Tapadas.
Luís Manuel Craveiro Gueifão.
António Manuel Jesus Silva.
Ângelo Pinheiro da Silva.
José Carlos da Silva Coelho.

Hélder Miguel C. Sequeira.
Joaquim António Monteiro C. Silva.
Joaquim Emílio Viegas Nabeiro.
José Manuel Curado de Oliveira.

Suplentes:

Carlos Augusto Cancela Rodrigues.
Augusto Manuel Cascalheira Pinto.
André Filipe Henriques Bessa.

Sindicato Independente da Banca - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de outubro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Fernando Monteiro Fonseca.
Paulo Jorge Marques Carreira.
Maria Manuela Saraiva Soares.
Armando José Duarte de Melo.
Maria Augusta Dias Marques.

Suplentes:

Vitor Manuel da Cunha e Silva Cruz.

Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de no-

vembro de 2022 para o mandato de três anos.

- 1- João Paulo Tavares Pequito Valente.
- 2- Nuno Miguel Baptista Lourenço.
- 3- Jorge Manuel Oliveira de Sousa.
- 4- Ana Judite Andrade Santos.
- 5- Pedro Manuel Marques Dias Casaquinha.
- 7- Pedro da Silva Portugal, sócio n.º 574.
- 6- Sara Teresa Pratas Pinheiro de Sousa Carvalhinho.
- 8- Alexandra Margarida Ferreira Rodrigues Lourenço.
- 9- Inês Bento Martins.

Sindicato Independente do Comércio e Serviços - SICOS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Fernando Paulo dos Santos.
Cristina Maria do Carmo Martinho.
Ana Maria Vences Milheiras.
Eduardo Tavares Rodrigues.
Nuno Miguel Rodrigues.

Suplentes:

Márcia Andreia Fernandes Dias Nunes.
Madalena do Rosário Correia Lucas Spranger.

STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24, 25 e 26 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Adelino Pinto dos Santos.
Adriano Clemente Soares Martins.
Agostinho Brás Araújo da Silva.
Alcino Pires Afonso Balesteiro.
Alfredo Jorge Costa Carvalho.
Américo da Silva Figueiredo.
Ana Patrícia Martins da Silva de Jesus.
Anabela Paulo da Silva Carvalheira.
António Carlos da Silva Martins.
António Eduardo Rodrigues Cardoso.
António Jorge Gonçalves Lopes.
António José Batalha Pedro.
António José Domingos Fernandes.
António Oliveira Castanheira.
António Patrocínio Robalo.
Artur Jorge Cardoso Faria Valdez.
Artur Jorge Dias Leal Seco.

Bruno António Félix Vilhena.
Bruno Miguel Figueiredo Ferreira Martins.
Bruno Miguel Ganhão Pires.
Bruno Rafael Costa Ribeiro.
Carlos Alberto dos Santos Pinho.
Carlos Alexandre Romão Mileu.
Carlos Jorge Heitor Saraiva.
Carlos Manuel do Carmo Gomes.
Cátia Sofia da Costa Frioleiro.
Celeste Maria Sampaio Romão Reis.
Custódio Manuel Quintas Serrano.
Diana Sofia Pereira Neves.
Diogo Filipe Correia Carvalho.
Edgar Oliveira Melo.
Eduardo José Cacaís Lopes.
Élio Filipe Vilhena Fonseca.
Fábio Manuel Martins Neno.
Fernando Assunção Guerreiro.
Fernando Manuel Correia Bonito Portugal.
Fernando Manuel Nogueira Souto.
Fernando Manuel Guerreiro Mestre.
Fernando Manuel Sequeira Bernardo.
Filipe Alexandre Mota Gaspar.
Filipe Acácio Gonçalves Luís.
Firmino António Ribeiro Bragança Leite Couto.
Firmino Miguel Almeida Campos Oliveira Melo.
Francisco César Ferreira.
Gonçalo Emanuel Soares Mateus.
Gonçalo Nuno Santos Fonseca.
Hélder António Simões Borges.
Hélder Roque Costa Godinho.
Henrique Pereira Guerreiro.
Hugo Miguel Almeida Abrantes.
Hugo Miguel Maia Ferreira.
Humberto do Nascimento Alves.
Ilídio Marques Moral.
João António Martinho da Silva Policarpo.
João Carlos Cantinho Gabriel.
João José Barra dos Santos.
João Luís Silva Patrício.
João Paulo Gomes Henriques.
João Paulo Monteiro da Cruz.
João Paulo Sousa Areosa.
Joaquim Francisco dos Santos Guerreiro.
Joaquim Gonçalves Fernandes.
Joel Filipe Pinteus Garcia.
Jorge Santos Rodrigues.
José Alberto Real Alves Casaleiro.
José António Jesus Oliveira.
José António Pereira Martins.
José Duarte Ventura.
José Eduardo Ramos Candeias.
José Joaquim Almeida Vicente da Rosa.
José Luís Calapez Fonseca.
José Luís Carmo Santos.
José Luís Dias Fernandes.
José Manuel Afonso Pires.
José Manuel Almeida Oliveira.

José Manuel Nogueira.
José Manuel Santos Rodrigues.
José Ramalho Pereira.
José Rui Paulo Machado.
Luís Filipe Ribeiro Santos.
Luís Manuel Branco Dias.
Luís Miguel Carocinho Relva.
Luís Miguel Henriques da Cruz Baptista Santos.
Luís Miguel Maria de Oliveira Baptista.
Luís Serras Vermelho.
Manuel António da Silva Leal.
Manuel Pedro Rodrigues Castelão.
Márcio José Alves Moreira.
Maria Esperança Rodrigues Sousa Santos.
Mário Filipe Ribeiro Calção.
Mário Júlio Duarte Cartaxeiro.
Miguel Ângelo Pinto Pimenta.
Nelson Leonardo Renda Faisca.
Nuno Filipe Lopes Daniel.
Nuno Miguel Aurélio Ferreira.
Nuno Miguel da Costa Martins.
Nuno Miguel Gonçalves Francisco.
Nuno Victor Enes.
Pascoal Pinheiro Cabrita.
Paulo Alexandre Louro Ferreira.
Paulo António Marçal Silva.
Paulo César Pereira Mendes.
Paulo Jorge Afonso da Silva.
Paulo Jorge Machado Ferreira.
Paulo Jorge Silva Lopes Cardoso.
Pedro João Costa Pereira.
Pedro Miguel dos Santos Gomes.
Pedro Miguel Soares Mortágua.
Pedro Nuno Pombo Neves.
Ricardo António Lopes Pereira.
Ricardo Jorge Vilela Teixeira Castro Ribeiro.

Ricardo Miguel Cardoso Alves Albuquerque.
Ricardo Miguel Roldão Jorge.
Rita Mafalda Damião de Aguiar.
Rui Ferreira Sousa.
Rui Manuel Baptista da Silva.
Rui Manuel Farragatão da Silva.
Rui Manuel Teixeira Freira.
Sara Vanessa Carvalheira Ferreira Gligó.
Sérgio Miguel Gomes Crescêncio.
Sónia Cristina Alves Silva Ribeiro.
Victor Alfeu Andrade Augusto.

Sindicato dos Trabalhadores da Tracção do Metropolitano - STTM - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 25 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - José Manuel da Silva Marques.
Vice-presidente - Luís Manuel da Silva Farinha.
Tesoureiro - Joaquim Alberto Valério Simões.
1.º secretário - José Augusto Ferreira Rodrigues.
2.º secretário - Pedro Alexandre Santos Correia da Silva.
3.º secretário - Carlos Alberto Coelho Cunha.
Vogal - Carlos Rui Vaz Pereira.
Vogal - Rui Manuel da Silva Bastos Moniz Ferreira.
Vogal - Luís Filipe Ascensão Pereira.
Vogal - António Manuel Raposo Feliciano.
Vogal - Vítor Manuel Aguiar da Costa Dantas.
Vogal - José Luís Silva Caldeira.
Vogal - António Manuel Martins Rocha.
Vogal - Paulo Alexandre Barroso Pereira.
Vogal - Armindo Lúcio Oliveira.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 23 de novembro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Dos corpos sociais

[...]

Artigo 20.º

Órgãos sociais

1- *(Mantém-se.)*

2- *(Mantém-se.)*

3- *(Mantém-se.)*

4- *(Mantém-se.)*

5- As reuniões dos órgãos sociais realizam-se, por regra, em regime presencial, sem prejuízo de os mesmos poderem, sempre que adequado, determinar que as suas reuniões se realizem através de meios telemáticos, designadamente vídeo ou teleconferência, desde que haja condições técnicas para o efeito, devendo ser assegurada a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes e ficar registado na respetiva ata a forma de participação.

[...]

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 28.º

Organização

A direção é composta por membros efetivos e membros suplentes:

a) Serão membros efetivos até um total de sete membros, obrigatoriamente em número ímpar e integrando o presidente, o tesoureiro e o secretário, podendo ainda ter até dois vice-presidentes e os restantes vogais;

b) *(Mantém-se.)*

[...]

Registado em 5 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 29, a fl. 153 do livro n.º 2.

II - DIREÇÃO

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

STEF Portugal - Logística e Transporte, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Composição da comissão e das subcomissões de trabalhadores eleitas em 30 de setembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Comissão de trabalhadores

Efetivos:

Virgílio Miguel Coelho Vitorino Pintor.

Miguel Ângelo da Silva Brandão.

Andreia Filipa Silva Quaresma.

Ana Cristina Pereira Rebelo.
Júlio Guilherme Dias Neves Pereira Filipe.

Suplentes:

Erika Tatiana Pascoa Gonçalves Vaz Vieira.
Daniel Machado Pereira.
Joana Bernardes Nunes.

Subcomissão Póvoa de Santa Iria

Efetivos:

António Pereira de Oliveira Neto.
Andriy Shvets.
Nelson José Gonçalves da Costa.

Suplentes:

Carla Alexandra Ferreira Dores Sacoto.
António Fernando Rosário dos Remédios.
Bruno Miguel Bento Peralta.

Subcomissão Arcozelo

Efetivos:

Sérgio António Leite Pereira.
Maria da Conceição Nunes dos Santos.
António Hélder Santos Campelo Nogueira.

Suplentes:

Filipe Alberto Jesus Oliveira Castro.
Leonel Domingos dos Santos Fernandes.
Solange Vanessa Ferreira Almeida.

Subcomissão Alenquer

Efetivos:

Mário Monteiro Neves.
João Pedro Figueiredo Xavier Rodrigues.
Elisabete Maria Gaspar Gonçalves Carona.

Suplentes:

Rui Miguel Antunes Martins.
Bruno Alexandre Mendes Ferreira.
Telma Vanessa Leal Domingues Castanheira.

Registado em 7 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 105, a fl. 56 do livro n.º 2.

Associação Musical das Beiras - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 4 de novembro de 2022 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Raquel Resende de Andrade.
Tiago Patrocínio Coimbra.

Registado em 9 de dezembro de 2022, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 106, a fl. 56 do livro n.º 2.

Banco Comercial Português, SA - Alteração

Na composição da comissão de trabalhadores do Banco Comercial Português SA eleita em 29 de outubro de 2020 para o mandato de quatro anos, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2020, foi efetuada a seguinte alteração:

Efetivos:

Celso Nuno Ventura de Sá.
João Luís Santos Carvalho.
Carlos Manuel Ferreira da Paz.
Antonino Joaquim Dias da Costa Pais.
Pedro Jorge Ferreira Rola.
João Paulo Mourão Serra de Abreu Pires.
Rui Jorge Lima Vieiro.
Luís Manuel Bico Rosado.
Rui Manuel Azevedo Guedes de Paiva.
André João Oliveira Cardoso.
Elisa Maria Mendonça de Carvalho.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de novembro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ATEP - Amkor Technology Portugal, SA.

«Os trabalhadores da ATEP - Amkor Technology Portugal, SA, vêm informar, que de acordo com a legislação em vigor. Pretendem promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, nos próximos dias 28 de fevereiro e 1 de março de 2023.

Empresa: ATEP - Amkor Technology Portugal, SA.
Estabelecimento: Av. 1.º Maio, 801, 4485-629 Mindelo
Vila do Conde.»

(Seguem as assinaturas de 142 trabalhadores.)

Engie Hidroelétricas do Douro, L.ª - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 2 de dezembro de 2022, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Engie Hidroelétricas do Douro, L.ª

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 3 de março de 2023, realizar-se-á na empresa Engie Hidroelétricas do Douro, L.ª o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

...

CONSELHOS DE EMPRESA EUROPEUS

...

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO AUTORIZADAS

...

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro que cria o Catálogo Nacional de Qualificações, atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da internet do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

...

2. INTEGRAÇÃO DE UC

...

3. INTEGRAÇÃO DE UFCD

...

4. INTEGRAÇÃO DE PERCURSOS DE CURTA E MÉDIA DURAÇÃO

...

5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Nas qualificações **Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Tecelagem**, **Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Malhas** e **Técnico/a Especialista em Design Têxtil para Estamparia**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações, procede-se à retificação do código da UFCD 10936 - História e cultura de moda e dos têxteis na contemporaneidade (50 h) que é alterado para o código 11020. Esta alteração tem efeitos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 46, de 15 de dezembro de 2022.

- **Técnico/a Especialista em Tecnologias e Programação de Sistemas de Informação**, ao qual corresponde um nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Integração da UFCD 11027 - Desenvolvimento de aplicações móveis (plataforma iOS) (50 h).

Exclusão da UFCD 5098 - Arquitetura de hardware (25 h).

Anexo 1:

Unidade de formação de curta duração

UFCD 11027 | Desenvolvimento de aplicações móveis (plataforma iOS)

Carga horária: 50 h

Pontos de crédito: 4,50

OBJETIVOS

1. Aplicar conceitos e técnicas de programação orientada a objetos em aplicações móveis para iOS.
2. Definir estratégias de navegação e layout de aplicações móveis.
3. Integrar serviços de mapas, geolocalização e segurança em aplicações móveis.
4. Implementar Auto Layout.
5. Utilizar e gerir sensors.

CONTEÚDOS

1. Xcode & Swift/Objective-C
2. Fundamentos da programação mobile
3. Programação orientada a objetos mobile
 - 3.1. Classes
 - 3.2. Atributos e métodos de comportamento
 - 3.3. Herança e polimorfismo
4. *Storyboards*
5. SwiftUI
6. Listas com tabelas
7. Armazenamento local
8. Mapas e geolocalização
9. Integração com web services
10. Plataformas para o desenvolvimento de aplicações móveis
11. Security by design para mobile