

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 23/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município da Golegã e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA .....	4
– Acordo coletivo de trabalho n.º 24/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Aljezur e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA .....	20
– Acordo coletivo de trabalho n.º 25/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Constância e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA .....	31
– Acordo coletivo de trabalho n.º 26/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ílhavo e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC ..	42
– Acordo coletivo de trabalho n.º 27/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ílhavo e o Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social - SITOPAS .....	52

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### PORTARIAS DE EXTENSÃO:

– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas) .....	62
--	----

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros .....	65
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial .....	123
– Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras .....	125
– Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial .....	129

– Contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial .....	134
– Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L. <sup>da</sup> e a Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER - Alteração salarial e outras .....	137
– Acordo de empresa entre o Colégio Valsassina, SA e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outros - Alteração salarial e outra .....	146

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I – ESTATUTOS:

– Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social - SITOPAS - Alteração .....	150
---	-----

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### II – ELEIÇÕES:

– Faurecia Sistemas de Interior de Portugal - Componentes para Automóveis, Unipessoal L. <sup>da</sup> - Eleição .....	168
--	-----

### REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

#### I – CONVOCATÓRIAS:

– Micro Tools - Indústria e Comércio de Moldes, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	169
– Microplásticos, SA - Convocatória .....	170
– ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA - Convocatória .....	171
– Irmãos Monteiro, SA - Convocatória .....	172
– Microprojecto - Projectos e Engenharia, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	173
– SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, SA - Convocatória .....	174

#### II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Eleição .....	175
--	-----

**Aviso:**

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

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

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

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

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

**Nota:**

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

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

Execução gráfica:

Gabinete de Estratégia e Planeamento/Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação.

Depósito legal n.º 8820/85.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 23/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município da Golegã e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

#### **Preâmbulo**

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

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

Atendendo à diversidade e especificidade da atividade desenvolvida pelo Município da Golegã necessária à satisfação de necessidades dos munícipes, e ainda aos meios de que deve dispor para a prossecução dos seus objetivos, importa, também, garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, designadamente no respeitante aos horários de trabalho.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município da Golegã, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14º n.º 2 da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 20 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar, e serão gozados em dias completos e sucessivos que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos termos a definir em Regulamento de horário de trabalho.

5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

6- O Município deve, sempre que possível, proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

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

8- Sem prejuízo do previsto noutras disposições deste ACEP, os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

2- O horário de trabalho nas suas modalidades é fixado pelo empregador público precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e ao sindicato outorgante do presente ACEP.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que registada em livro próprio e consulta prévia da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível esta consulta, casos em que a alteração, é logo que possível, comunicada à comissão sindical.

4- Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que acordado pelas partes e comunicado à comissão sindical.

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

6- As alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem compensação económica equivalente ao montante que, comprovadamente, seja apurado.

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

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

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;

- e) Isenção de Horário
- f) Horários específicos

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

3- A adoção do horário rígido não prejudica a possibilidade de fixação, para os trabalhadores com deficiência, pelo respectivo dirigente máximo e a pedido do interessado, mais de um intervalo de descanso e com duração diferente da prevista no regime geral, mas sem exceder no total os limites neste estabelecidos.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho efetivo.

2- O período de descanso é fixado pelo superior hierárquico tendo em vista o regular funcionamento do serviço não podendo ser gozado na primeira hora nem na última hora do período diário de trabalho, por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivas.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua é atribuída, a requerimento do interessado, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) Em situações de monoparentalidade;
- g) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60%
- h) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- i) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

5- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de

trabalho, nem podem ser prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho;

d) Os serviços obrigam-se a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte;

e) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório;

f) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são fixados nas respetivas escalas;

g) Os dias de descanso semanal deverão coincidir com o sábado e o domingo, pelo menos, uma vez por cada período de quatro semanas;

h) Não podem ser efetuados mais de 6 dias de trabalho consecutivos;

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

1- Horário flexível é aquele que permite aos trabalhadores gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, sem prejuízo das necessidades do serviço e, desde que respeitando as plataformas fixas e o demais estabelecido neste ACEP.

2- A adoção do horário de trabalho flexível, está sujeito às regras seguintes:

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

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

c) A prestação do trabalho é efetuada entre as 8:00h e as 19:00h, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10:00h às 12:00h e das 14:00h às 16:00h;

d) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, nem mais de cinco horas consecutivas;

e) O cumprimento da duração do trabalho é aferido ao mês;

f) O horário flexível só pode ser aplicado aos trabalhadores cujo controlo de assiduidade se efetue mediante sistema de registo pontométrico;

3- Verificando-se o excesso ou débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado;

4- A não compensação de um débito de horas nos termos no número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho;

5- Para os efeitos do disposto no n.º 4 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

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

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



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

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será compensado como trabalho suplementar.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme preceituado no artigo 4.º da LTFP, aprovada pela lei 35/2014.

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º do Código do Trabalho;

c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;

d) No interesse do serviço, sempre que as circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

2- A fixação de horário nos termos e para efeitos previstos depende de requerimento do trabalhador e de despacho do Presidente da Câmara ou de quem tenha competência delegada.

3- No caso previsto na alínea d) do n.º 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve o EP observar o procedimento previsto na cláusula 4.<sup>a</sup>, n.º 2 do presente ACEP.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Limites do trabalho suplementar

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

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

3- Sempre que a remuneração por trabalho suplementar, seja substituída por descanso compensatório, nos termos do n.º 7, do artigo 162º da LTFP, há lugar ao pagamento de subsídio de refeição, nos dias de compensação, ainda que o trabalhador não preste trabalho, em pelo menos metade do horário normal.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Recompensa do desempenho

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

2- A acrescer ao período normal de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída, na avaliação do desempenho, a menção de adequado ou superior têm direito a três dias de férias em cada ano do biénio subsequente ao período avaliado, relevando, para o efeito, as avaliações de desempenho atribuídas a partir do biénio 2017-2018, inclusive.

3- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

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

5- Os trabalhadores que gozem a totalidade das férias até 31 de Maio e/ou de 1 de Outubro a 31 de Dezembro, têm direito a um acréscimo de 5 dias úteis de férias, os quais podem ser gozados no ano seguinte, não podendo, em qualquer caso, optar pelos meses de Junho, Julho, Agosto e Setembro, para o seu gozo.



### Cláusula 15.<sup>a</sup>

#### Tolerância e dispensa

1- Pode ser atribuída tolerância de tempo mensal com duração até cinco horas com a seguinte finalidade:

- a) Nos horários flexíveis, a tolerância compensa débitos no final do período de aferição;
- b) Nas restantes modalidades de horário de trabalho a tolerância compensa atrasos das entradas.

2- Para além da tolerância prevista no número anterior, o dirigente ou, na sua ausência quem para tal tiver competência, pode conceder uma dispensa mensal com a duração máxima correspondente a um dos períodos de trabalho, a ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente.

3- Na modalidade de jornada contínua a duração máxima de dispensa é correspondente a metade da duração do período de trabalho.

4- Pode ser concedida dispensa a trabalhador dador de sangue ou de medula, que comprovadamente o faça, com o limite máximo de 4 dias por ano.

5- Será ainda concedida dispensa do serviço, no dia do funeral de parente ou afim, do trabalhador, no 3º grau da linha colateral.

### Artigo 16.<sup>a</sup>

#### Utilização da tolerância e da dispensa

1- Nos horários flexíveis não é permitida a utilização da tolerância de tempo para compensar infrações às plataformas fixas.

2- Nas restantes modalidades de horário de trabalho, a tolerância de tempo só pode ser utilizada no início dos períodos de trabalho, uma vez por dia, não podendo ultrapassar 60 minutos.

3- A utilização da tolerância de tempo depende de autorização do superior hierárquico com competência para justificação de faltas, dentro dos limites previstos na presente cláusula.

4- As ausências resultantes da utilização da tolerância de tempo e da dispensa são consideradas, para todos os efeitos, prestação efetiva de trabalho.

5- A tolerância de tempo e a dispensa deverá ser utilizada até à 1ª semana do mês seguinte.

### Cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Violação da tolerância de tempo

A utilização em excesso da tolerância de tempo dá lugar a marcação de falta na proporção de um dia completo por cada débito igual ou inferior à duração do período normal de trabalho, justificável nos termos legais.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Dia do aniversário

1- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário, devendo ser gozada obrigatoriamente nesse dia, sendo a mesma gozada no dia útil seguinte, caso ocorra em fim-de-semana, feriado ou tolerância. Em ano comum, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

2- Para os trabalhadores cujo horário se inicie antes das 0 horas, ou termine depois das 24 horas, do dia de aniversário, a tolerância de ponto terá início a partir da hora em que iniciava o trabalho, ou prolongar-se-á até à hora em que aquele terminaria.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1- A duração do período experimental, no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tem a seguinte duração:

- a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 60 dias;
- b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias;
- c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

## CAPÍTULO III

**Segurança e saúde no trabalho**

## SECÇÃO I

**Disposições Gerais**Cláusula 20.<sup>a</sup>**Princípios gerais e conceitos**

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

2- Para efeitos do presente Capítulo, entende-se por:

**Trabalhador:** Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, ao Município, sob sua direção e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.

**Empregador Público (EP):** Município

**Representante dos Trabalhadores (RT):** Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

**Local de trabalho:** Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador.

**Componentes materiais do trabalho:** os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

**Perigo ou Fator de Risco:** propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

**Risco:** é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

**Prevenção:** processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências.

**Segurança no trabalho:** conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de acção a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

**Saúde no trabalho/saúde ocupacional:** aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto nos artigos 281º a 284º do Código do Trabalho e Lei 102/2009, de 10 de Setembro, com as alterações introduzidas pela Lei 42/2012, de 28 de Agosto, Lei 3/2014, de 28 de Janeiro, Decreto-Lei 88/2015, de 28 de Maio e Lei 146/2015, de 9 de Setembro, por força da remissão do artigo 15º n.º 2, alínea a) da LTFP.

## SECÇÃO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 21.<sup>a</sup>**Deveres do Empregador Público**

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

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

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

- a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;
- b) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;
- f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- n) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- o) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- p) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- q) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- r) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- s) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- t) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- u) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Direito à informação**

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia;

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Direito à formação**

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

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

3- O EP, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

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

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

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Representantes dos trabalhadores**

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Processo eleitoral**

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

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à Comissão Eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

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

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Crédito de Horas**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 10 horas por mês.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

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

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

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

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Direito de consulta e proposta**

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

4- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

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

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

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho**

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



2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 22.<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

- a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 23.<sup>a</sup> (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas desde que dando conhecimento prévio das mesmas ao EP”.

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

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

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

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

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

- a) A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e atividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;
- b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;
- c) A suspensão das funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por Tribunal, nos termos legais.

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

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

### SECÇÃO III

#### Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Objetivos

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

- a) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 20.<sup>o</sup> (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- b) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- c) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 28.<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Competências

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

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

- a) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no



Trabalho;

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

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

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

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

*f)* Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

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

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

*j)* Cooperar com o Serviço Municipal de Proteção Civil na organização e gestão de emergência, nos edifícios municipais visando a salvaguarda de pessoas e bens;

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

*l)* Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

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

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

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

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

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

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

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

*c)* Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

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

4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo mé-

dico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Ficha de Aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Encargos

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

2- Em caso de acidente de trabalho, nos casos de ausência superior a 30 dias, o sinistrado após retomar a sua atividade, deve ser observado pela medicina no trabalho, no prazo máximo de 30 dias.

3- O EP garante um efetivo acompanhamento ao trabalhador sinistrado na sua relação com a seguradora.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Protecção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

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

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

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

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Locais para refeição**

1- O EP garante o funcionamento de um refeitório, com alimentação adequada e com preços nunca superiores ao subsídio de refeição.

2- O EP tomará as medidas necessárias para garantir um serviço de bares com oferta diversificada e horários compatíveis com os horários dos sectores de atividade.

3- O EP coloca à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Primeiros Socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a entidade empregadora pública, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Protecção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

## CAPÍTULO IV

### **Disposições Finais**

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### **Divulgação Obrigatória**

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

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### **Participação dos trabalhadores**

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Golegã, 18 de janeiro de 2023.

Pelo Município da Golegã:

*António Carlos da Costa Camilo*, na qualidade de Presidente da Câmara.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas:

*Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé*, mandatária e membro da Direcção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

*Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues*, mandatário e membro da Direcção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Depositado em 15 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 25/2023, a fl. 46 do Livro n.º 3.

## PÚBLICO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo de trabalho n.º 24/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Aljezur e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

## Preâmbulo

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada pelo LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos art.ºs 13.º e 14.9, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o art.º 364.º legitimidade aos empregadores públicos para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP,

Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal de Aljezur, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Em face do exposto, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo empregador público:

*José Manuel Lucas Gonçalves*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Aljezur.

Pela associação sindical:

Em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

*Rosa Maria dos Santos Batista Franco e Vitor Adélio Silva Cunha*, na qualidade de mandatários e membros da direção.

Doravante designadas partes, quando referidas conjuntamente.

## CAPÍTULO I

**Âmbito de aplicação e vigência**

## Cláusula 1.ª

**Âmbito de aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, que exercem funções na Câmara Municipal de Aljezur, doravante designada por Câmara.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar no sindicato subscritor, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no art.º 370.º da LTFP.

3- Para cumprimento do disposto na alínea 9), do art.º 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 50 trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e sobrevigência

- 1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2<sup>a</sup> Série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de um ano.
- 2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o Acordo renova-se sucessivamente por períodos de um ano.
- 3- A denúncia e sobrevigência do Acordo seguem os trâmites legais previstos nos art.ºs 374º a 376.º da LTFP.

## CAPÍTULO II

### Períodos de funcionamento e atendimento

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período de funcionamento

O período de funcionamento da Câmara Municipal de Aljezur, decorre, em regra, entre as 8h00 e as 20h00.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período de atendimento

- 1- Os períodos de atendimento praticados pelos serviços têm de ser afixados de forma visível junto dos mesmos e divulgados na página de Internet da Câmara.
- 2- Para efeitos do disposto no número 1, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de horário de trabalho previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

## CAPÍTULO III

### Duração e Organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

- 1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.
- 2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.
- 3- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível em que a aferição é efetuada mensalmente.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso e descanso semanal

- 1- Salvo se estabelecido o contrário no presente Acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.
- 2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.
- 3- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do art.º 124º da LTFP.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

- 1- Na Câmara são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de Horário;
- h) Meia jornada.

2- As modalidades de horário de trabalho a aplicar nos serviços da Câmara são fixados por esta, depois de ouvidas as associações sindicais que outorgam o presente Acordo.

3- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 14.

4- A Câmara não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5- As alterações dos horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, obrigando ao registo no processo do trabalhador e com a menção da consulta à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou os delegados sindicais.

7- As alterações referidas no nº 5 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de sete dias.

8- Havendo trabalhadores da Câmara pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

9- Os mapas dos horários de trabalho serão afixados, em local visível, em todos os serviços.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Horário Rígido**

1- Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora, nem superior a duas horas.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Horário flexível**

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, de acordo com as necessidades do serviço e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2- À adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

4- A adoção do horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) À prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), um na parte da manhã e outro na parte da tarde, os quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é, no mínimo, de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido mensalmente;

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de trabalhadores que assegurem o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Assegurar a realização de trabalho extraordinário diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.



6- No final de cada período mensal de aferição, há lugar:

a) A marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a 7 horas, sendo reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita.

b) A atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou o débito de horas apurado no final de cada mês pode ser transposto para o mês seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

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

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

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

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

e) Trabalhador-estudante

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

a) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.

d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

3- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas res-

petivas escalas.

4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.

5- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.

6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho ou próximo dele.

7- Os intervalos para refeições, devem em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:

a) Almoço - entre as 12h00 e as 14h00;

b) Jantar - entre as 18h00 e as 21h00;

c) Ceia - entre as 02h00 e as 04h00.

8- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.

9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a Câmara deve facultar um local adequado para esse efeito.

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

11- Não serão admitidos os pedidos de troca de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 às 24h00).

12- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, observado o seguinte:

a) A comprovação a que se refere este número faz-se mediante apresentação de pareceres favoráveis quer do médico de medicina do trabalho, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Câmara e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

13- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

14- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

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

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base é calculado de acordo com o disposto na legislação.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos art.ºs 33º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea e), da LTFP;

b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos art.ºs 89º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea g), da LTFP e do art.90.º do Código do Trabalho;

2- A fixação de horário nos termos do número anterior depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

3- Podem ainda ser fixados horários específicos a outros trabalhadores que exerçam funções que, pela sua

natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos, ouvidas as associações sindicais que outorgam o presente Acordo.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do art.º 117.º da LTFP, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado geral operacional;

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço onde o trabalhador está colocado.

3- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de observância do período normal de trabalho semanal acordado previsto na alínea c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP.

4- À isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

5- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

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

7- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, assim como de registo de entrada e saída no respetivo serviço, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o trabalhador está afeto.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Meia jornada**

1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo;

2- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano;

3- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os seguintes requisitos:

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

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

4- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada, deve ser precedida de parecer favorável do dirigente do referido trabalhador.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.

3- A Câmara deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Interrupções ocasionais**

1- Nos termos do n.º 2 do art.º 102.º da LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as in-

interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
  - b) As resultantes do consentimento do empregador público;
  - c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos, mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
  - d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.
- 2- As interrupções não podem dar origem a um dia completo de ausência ao serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.
- 3- À prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.
- 4- No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pela prestação do trabalho suplementar.
- 5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 6- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.
- 7- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:
  - a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;
  - b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
  - c) Trabalhador com doença crónica;
  - d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

- 1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:
  - a) 150 Horas de trabalho por ano;
  - b) 2 Horas por dia normal de trabalho;
  - c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
  - d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Trabalho a tempo parcial

- 1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.
- 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- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.
- 4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.
- 5- Para efeitos do disposto no art.º 152º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, fora do órgão ou serviço da Câmara e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito.

4- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho.

5- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregado, salvo acordo que estipule em contrário.

6- O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incumbe ao empregador público.

7- Para efeitos do número anterior, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador, por força da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet.

8- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

9- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este trabalhador exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

10- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h00 e as 16h00.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Pausa Digital**

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista troca de emails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2020.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado;

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

6- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado

de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias.

7- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Dispensas e faltas justificadas

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Feriado municipal e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal;

2- A Câmara compromete -se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

a) A terça-feira de Carnaval;

b) O dia 24 de dezembro ou em alternativa o dia 26 de dezembro;

c) O dia 31 de dezembro ou em alternativa o dia 2 de janeiro;

d) O dia de aniversário do trabalhador sem possibilidade de transferência para outro dia, caso ocorra em fim-de-semana ou feriado. Em ano comum, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a entidade pública signatária do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar pelo respetivo dirigente.

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

## CAPÍTULO IV

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- Constitui dever da Câmara instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- A Câmara obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- A Câmara obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

A Câmara promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a Câmara

compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

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

## CAPÍTULO V

### Disposições Finais

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2- À comissão será composta por dois membros de cada parte.

3- As partes podem ser assistidas por dois assessores sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das Partes indica a outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos respetivos representantes.

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

6- A presidência da comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes sendo a primeira determinada por sorteio.

7- À comissão só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes das Partes.

8- As deliberações tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

9- As reuniões podem ser convocadas por qualquer uma das partes com a antecedência não inferior a quinze dias, com a indicação do dia, hora e do local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

10- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações da Câmara em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes,

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.

13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

1- A Câmara compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no art.º 4659 do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Câmara, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Divulgação

1- As partes obrigam-se a divulgar o presente Acordo nas respetivas páginas eletrónicas.



2- A Câmara disponibilizará um exemplar na Divisão Administrativa e de Recursos Humanos.

Aljezur, 6 de dezembro de 2022.

Pelo empregador público:

*José Manuel Lucas Gonçalves*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Aljezur.

Pela associação sindical:

Em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA, na qualidade de mandatários e membros da direção:

*Rosa Maria dos Santos Batista Franco.*

*Vitor Adélio Silva Cunha.*

Depositado em 15 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 26/2023, a fl. 46 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 25/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Constância e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

#### **Preâmbulo**

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada pelo LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos art.ºs 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o art.º 364.º legitimidade aos empregadores públicos para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal de Constância, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Em face do exposto, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo empregador público:

Sérgio Miguel Santos Pereira de Oliveira, presidente da Câmara Municipal de Municipal de Constância.

Pela associação sindical:

Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé, mandatária e membro da direcção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA;

E, Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues, mandatário e membro da direcção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA, em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito de aplicação e vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, que exercem funções na Câmara Municipal de Constância, doravante designada por Câmara.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar no sindicato subscritor, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no art.º 370.º da LTFP.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g), do art.º 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 100 trabalhadores.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.<sup>a</sup> Série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o Acordo renova-se sucessivamente por períodos de três anos.

3- A denúncia e sobrevivência do Acordo seguem os trâmites legais previstos nos art.ºs 374.º a 376.º da LTFP.

## CAPÍTULO II

### Períodos de funcionamento e atendimento

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período de funcionamento

O período de funcionamento da Câmara Municipal de Constância, inicia-se às 8h30 e termina às 19h00.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Período de atendimento

1- Os serviços com atendimento ao público devem praticar um horário contínuo, com a duração de sete horas diárias e que abranja o período de intervalo para refeição.

2- Para efeitos do disposto no número 1, os serviços poderão adotar uma ou várias modalidades de horário de trabalho previstas neste Acordo, mediante prévia auscultação dos trabalhadores, através das suas organizações representativas.

## CAPÍTULO III

### Duração e Organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho semanal é de trinta e cinco horas, distribuídas por um período normal de trabalho diário de sete horas.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar.

3- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível em que a aferição é efetuada mensalmente.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Intervalo de descanso e descanso semanal

1- Salvo se estabelecido o contrário no presente Acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

3- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do art.º 124.º da LTFP.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Modalidades de horário de trabalho

1- Na Câmara podem ser previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de Horário;
- h) Meia jornada.

2- Sem prejuízo dos horários já implementados, em função das características dos serviços ou no interesse dos trabalhadores e da fixação de outros previstos neste Acordo, a modalidade de horário normalmente praticada na Câmara é o horário flexível, aplicando-se o previsto na cláusula 9.<sup>a</sup> do Acordo.

3- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 14.<sup>a</sup>

4- Câmara não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5- As alterações dos regimes de horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e de consulta ao sindicato outorgante do Acordo, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, obrigando ao registo no processo do trabalhador e com a menção da consulta à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior.

7- As alterações referidas no nº 5 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de sete dias.

8- Havendo trabalhadores da Câmara pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

9- Os mapas dos horários de trabalho serão afixados, em local visível, em todos os serviços.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Horário Rígido

1- Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido desenrola-se entre dois períodos:

- a) Período da manhã: das 9h00h às 12h30;
- b) Período da tarde: das 14h00h às 17h30.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, de acordo com as necessidades do serviço e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento dos serviços, especialmente no que diz respeito às relações com o público.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

4- A adoção do horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h30 e as 19h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

- manhã: das 10h00 às 12h00
- tarde: das 14h30 às 16h30;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, entre as 12h00 e as 14h30;

c) O cumprimento da duração de trabalho é aferido ao mês.

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento do horário flexível e em contrapartida do direito de gestão individual do horário de trabalho estão obrigados a:

a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de trabalhadores que assegurem o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;

c) Assegurar a realização de trabalho extraordinário diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

6- No final de cada período mensal de aferição, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a 7 horas, sendo reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita.

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

7- Relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou o débito de horas apurado no final de cada mês pode ser transposto para o mês seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas para o período do mês.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina uma redução do período normal de trabalho diário de uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

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

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

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

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

e) Trabalhador-estudante;

f) Em situações de monoparentalidade;

g) Portadores de incapacidade igual ou superior a 60%;

h) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

i) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de 5 horas diárias.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Horário desfasado**

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

- 2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:
- a) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
  - b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
  - c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.
  - d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.
- 3- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.
- 4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.
- 5- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.
- 6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho ou próximo dele.
- 7- Os intervalos para refeições, devem em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:
- a) Almoço – entre as 12h00 e as 14h00;
  - b) Jantar – entre as 18h00 e as 21h00;
  - c) Ceia – entre as 02h00 e as 04h00.
- 8- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.
- 9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a Câmara deve facultar um local adequado para esse efeito.
- 10- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.
- 11- Não serão admitidos os pedidos de troca de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 às 24h00).
- 12- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, observado o seguinte:
- a) A comprovação a que se refere este número faz-se mediante apresentação de pareceres quer do médico de medicina do trabalho, quer do médico do trabalhador;
  - b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Câmara e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.
- 13- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
- 14- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.
- 15- Ao trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 anos de trabalho em regime de horário por turnos é-lhe reconhecido o direito a sair do regime de turnos, passando para modalidade de horário em regime diurno.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

- 1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.
- 2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com o disposto na legislação.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Horários específicos

1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos art.ºs 33º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea d), da LTFP;
- b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos art.ºs 89º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea f), da LTFP do art.90.º do Código do Trabalho;
- c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;
- d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

2- A fixação de horário nos termos das alíneas de a) a c), depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

3- No caso previsto na alínea d) do número 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve a Câmara observar o procedimento previsto no nº 5 da cláusula 7.<sup>a</sup> do presente Acordo.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do art.º 117.º da LTFP, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado geral operacional;

2- Podem ainda gozar da isenção de horário, os trabalhadores integrados noutras carreiras/categorias, cujas funções, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do serviço onde o trabalhador está colocado.

3- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de observância do período normal de trabalho semanal acordado previsto na alínea c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP.

4- A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

5- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como os intervalos de descanso.

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

7- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o trabalhador está afeto.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Meia jornada

1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os seguintes requisitos:

- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
- b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

3- A prestação do trabalho na modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.



2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.

3- A Câmara deve afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Interrupções ocasionais

1- Nos termos do n.º 2 do art.º 102.º da LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador, desde que devidamente consentidas pelo empregador público;

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

c) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

4- No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pela prestação do trabalho suplementar.

5- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

6- Os trabalhadores devem ser informados, salvo em condições excecionais, com uma antecedência mínima de uma semana, da necessidade de prestação de trabalho suplementar.

7- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

8- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Limites da duração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 200 Horas de trabalho por ano;

b) 2 Horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;

d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Trabalho a tempo parcial**

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

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- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- Para efeitos do disposto no art.º 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Teletrabalho**

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da Câmara e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito.

4- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho.

5- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregado, salvo acordo que estipule em contrário.

6- O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incumbe ao empregador público.

7- Para efeitos do número anterior, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador, por força da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet.

8- Cessado o acordo, o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho nos termos em que o vinha fazendo antes do exercício de funções em regime de teletrabalho, não podendo ser prejudicado nos seus direitos.

9- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções no regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este trabalhador exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

10- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h00 e as 16h00.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Pausa Digital**

O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário de saída do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista troca de emails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2018.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

6- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias.

7- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Dispensas e faltas justificadas**

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, a dispensa deverá ser concedida em dia alternativo.

b) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.

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

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

4- Pode ser concedida dispensa a trabalhador dador de sangue ou de medula, que comprovadamente o faça, com o limite máximo de 4 dias por ano.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Feriado municipal e tolerâncias de ponto**

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

2- É concedido aos trabalhadores a tolerância de ponto no dia 24 de dezembro e na terça-feira de Carnaval.

### CAPÍTULO IV

#### **Segurança e saúde no trabalho**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais**

1- Constitui dever da Câmara instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- A Câmara obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- A Câmara obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Medicina no trabalho**

A Câmara promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a Câmara compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.

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

## CAPÍTULO V

### **Disposições Finais**

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.

2- A comissão será composta por dois membros de cada parte.

3- As partes podem ser assistidas por dois assessores sem direito a voto.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das Partes indica a outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos respetivos representantes.

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

6- A presidência da comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes sendo a primeira determinada por sorteio.

7- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes das Partes.

8- As deliberações tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

9- As reuniões podem ser convocadas por qualquer uma das partes com a antecedência não inferior a quinze dias, com a indicação do dia, hora e do local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

10- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações da Câmara em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.

13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Participação dos trabalhadores**

1- A Câmara compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no art.º 465º do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local

e área apropriada, para o efeito reservado pela Câmara, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

**Divulgação**

- 1- As partes obrigam-se a divulgar o presente Acordo nas respetivas páginas eletrónicas.
- 2- A Câmara disponibilizará um exemplar na Divisão de Recursos Humanos.

Constância, 15 de fevereiro de 2023.

Pelo Empregador Público:

*Sérgio Miguel Santos Pereira de Oliveira*, presidente da Câmara Municipal de Municipal de Constância.

Pela Associação Sindical:

*Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé*, mandatária e membro da direcção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

E, *Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues*, mandatário e membro da direcção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA (em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA).

Depositado em 15 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 27/2023, a fl. 46 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 26/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ílhavo e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC**

#### **Preâmbulo**

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios ou Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Ílhavo presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Ílhavo, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados na Associação Sindical subscritora, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Município de Ílhavo, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP, na sua atual redação.

3- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

4- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 460 (quatrocentos e sessenta) Trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de Trabalho

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

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

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

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

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

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

5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

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

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

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de Trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

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

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

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

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



Cláusula 5.<sup>a</sup>**Modalidades de Horário de Trabalho**

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

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário;
- f) Meia Jornada

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

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Horário Rígido**

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixa, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Jornada Contínua**

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante.

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

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

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Trabalho por Turnos**

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que

envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

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

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

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

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

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

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

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

4- O Regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento Remuneratório de Turno

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário Flexível

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

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

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

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

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

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP.

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

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

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

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Isenção de Horário**

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

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

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

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Meia Jornada**

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º da LTFP, nos termos do presente acordo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

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

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

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

a) Tenham 50 anos de idade ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

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

5- O indeferimento da atribuição de meia jornada deve ser fundamentado por escrito, com indicação das razões que sustentam a sua recusa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Horários específicos**

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores-estudantes.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Trabalho Noturno**

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

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Limites do Trabalho Suplementar**

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

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

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

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Direito a férias**

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

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

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

4- Os acréscimos ao período de férias previsto na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do artigo 126º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Dispensas e faltas justificadas**

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador o dia útil imediatamente a seguir;

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 01 de março ou, não sendo possível ou este recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou ainda em dia de feriado, no dia útil imediatamente seguinte.

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

4- Faltas por doação de sangue:

a) O trabalhador que pretenda dar sangue benevolmente tem direito a dispensa do serviço no dia da doação, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação de sangue;

b) A autorização referida no número anterior só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço;

c) As faltas por motivo de doação de sangue não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

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

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Feriados facultativos e tolerância de ponto**

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

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Atividade sindical no local de trabalho

Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondentes a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Período experimental

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

- a) 90 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Segurança e Saúde no Trabalho

#### SECÇÃO I

#### Disposições Gerais

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

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

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

Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Encargos**

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

## **SECÇÃO II**

### **Disposições comuns**

Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Equipamentos de proteção individual**

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

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

Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Refeitórios e locais para refeição**

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

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Primeiros Socorros**

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

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### **Disposições Finais**

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Divulgação Obrigatória**

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

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Participação dos trabalhadores**

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Procedimento Culposos**

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

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as



disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ílhavo, 7 de março de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Ílhavo:

*João António Filipe Campolargo*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal.

Pela Associação Sindical:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC:

*Maria Leonor Bergano Xarrama e Paulo Joaquim Baptista Oliveira*, na qualidade de membros da direção Nacional e Mandatários, nos termos do artigos 47.º dos seus Estatutos.

Depositado em 16 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 30/2023, a fl. 46 do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 27/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ílhavo e o Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social - SITOPAS**

#### **Preâmbulo**

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios ou Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Ílhavo presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Ílhavo, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados na Associação Sindical subscritora, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente acordo coletivo de trabalho aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Município de Ílhavo, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho, relativamente aos seus filiados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP, na sua atual redação.

3- O presente ACEP aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

4- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 460 (quatrocentos e sessenta) Trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

## CAPÍTULO II

### Organização do Tempo de Trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Período normal de Trabalho

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

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

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

a) Sábado e Domingo; ou

b) Domingo e Segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e Sábado;

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

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

5- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o Sábado e o Domingo.

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

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

8- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso por cada dois Domingos de trabalho efetivo.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de Trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

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

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

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

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

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Modalidades de Horário de Trabalho

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

- a) Horário Rígido, incluindo a modalidade de horários desfasados;
- b) Jornada Contínua;
- c) Trabalho por Turnos;
- d) Horário Flexível;
- e) Isenção de Horário;
- f) Meia Jornada

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

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Horário Rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixa, separadas por um intervalo de descanso.

2- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Jornada Contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua será atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante.

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

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

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Trabalho por Turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que

envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

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

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

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

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

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

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

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

4- O Regime de turnos caracteriza-se da seguinte forma:

a) Permanente, quando o trabalho for prestado em todos os dias da semana;

b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo;

c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

5- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando prestado em apenas dois períodos.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento Remuneratório de Turno

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário Flexível

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

2- A adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

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

b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

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

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP.

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

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

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

6- As faltas a que se refere o n.º 3 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Isenção de Horário**

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

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

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

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Meia Jornada**

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º da LTFP, nos termos do presente acordo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade.

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

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60% do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

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

a) Tenham 50 anos de idade ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;

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

5- O indeferimento da atribuição de meia jornada deve ser fundamentado por escrito, com indicação das razões que sustentam a sua recusa.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Horários específicos**

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores-estudantes.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Trabalho Noturno**

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

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Limites do Trabalho Suplementar**

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

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

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

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

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Direito a férias**

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

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

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

4- Os acréscimos ao período de férias previsto na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do artigo 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Dispensas e faltas justificadas**

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador o dia útil imediatamente a seguir;

b) Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 01 de março ou, não sendo possível ou este recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou ainda em dia de feriado, no dia útil imediatamente seguinte.

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

4- Faltas por doação de sangue:

a) O trabalhador que pretenda dar sangue benevolmente tem direito a dispensa do serviço no dia da doação, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação de sangue;

b) A autorização referida no número anterior só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço;

c) As faltas por motivo de doação de sangue não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

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

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Feriados facultativos e tolerância de ponto**

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



### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Atividade sindical no local de trabalho**

Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 14 horas por mês, para todos os efeitos correspondentes a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

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

- a) 90 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;
- c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

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

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

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

## CAPÍTULO III

### **Segurança e Saúde no Trabalho**

#### SECÇÃO I

#### **Disposições Gerais**

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Medicina do trabalho**

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

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

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

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Encargos

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

## SECÇÃO II

### Disposições comuns

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

*d)* Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Refeitórios e locais para refeição

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

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Primeiros Socorros**

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

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO IV

### **Disposições Finais**

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Divulgação Obrigatória**

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

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Participação dos trabalhadores**

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Procedimento Culposos**

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

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Comissão Paritária**

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as

disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

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

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

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

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

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

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

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

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

Ílhavo, 7 de março de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Ílhavo:

*João António Filipe Campolargo*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal.

Pela Associação Sindical:

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social - SITOPAS:

*Jaime Manuel Simões Marques dos Santos e João Guilhermino Figueiredo Ramalheira*, na qualidade de membros da direção nacional e mandatários, nos termos conjugados do artigo 70.º dos estatutos do Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social - SITOPAS.

Depositado em 16 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 29/2023, a fl. 46 do Livro n.º 3.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2022, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade da restauração e bebidas, parques de campismo e campos de golfe e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações da convenção coletiva às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos últimos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal, que se reporta ao ano de 2020. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 31 323 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 56 % são mulheres e 44 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 8581 TCO (27,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais enquanto para 22 742 TCO (72,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 40,8 % são homens e 59,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há redução no leque salarial e que se assiste a uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que as retribuições do nível I da tabela salarial prevista no anexo I da convenção são inferiores à retribuição mínima mensal garantida (RMMG) em vigor e que esta pode ser objeto de redução

relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador.

Na mesma área e setor de atividade, parcial e totalmente coincidentes, existem outras convenções, celebradas pela mesma associação de empregadores, pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, pela Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e pela Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), cujas áreas tradicionais de influência caracterizam-se, respetivamente, pelo norte e sul do território do Continente. Neste contexto, a presente extensão, à semelhança da anteriormente emitida, é aplicável nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço e, no território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço não representados pela associação sindical outorgante.

Considerando ainda que a atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições é abrangida por convenção coletiva específica, outorgada pela AHRESP, é a mesma excluída da presente extensão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 1, de 4 de janeiro de 2023, ao qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte deduziram oposição aos termos da produção de efeitos das cláusulas de expressão pecuniária, a 1 de outubro de 2022, pretendendo que a portaria produza efeitos às datas de 1 de janeiro de 2022 e 1 de março de 2022.

Conforme referido no projeto da presente extensão, a data de fixação da retroatividade das cláusulas de expressão pecuniária das alterações do contrato coletivo provém da consideração dos elementos indicados no número 4 da Resolução do Conselho de Ministro (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho. Com efeito, na determinação da data de produção dos efeitos da extensão, a 1 de outubro de 2022, foi tido em conta a data do depósito da convenção e o prazo máximo de 35 dias úteis para análise, consulta e emissão de portaria de extensão, estabelecido no número 2 da RCM, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa. Regra que integralmente observada conforme estabelecido na RCM. Deste modo, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho promove-se a extensão das alterações do contrato coletivo em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (restauração e bebidas), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2022, são estendidas:

a) Nos distritos de Beja, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Guarda, Lisboa, Leiria, Portalegre, Santarém e Setúbal às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de restauração ou de bebidas (incluindo nos casinos), parques de campismo e campos de golfe que não sejam complemento de unidades hoteleiras, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) No território do Continente, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que prossigam a atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na APHORT - As-

sociação Portuguesa da Hotelaria, Restauração e Turismo.

3- A presente portaria não é aplicável à atividade de cantinas, refeitórios e fábricas de refeições.

4- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida, em vigor, resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2022.

28 de março de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.



**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros**

#### CAPÍTULO I

#### **Disposições gerais**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Âmbito de aplicação**

1- A presente convenção coletiva regula as relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia representadas pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP, doravante também abreviadamente designadas por SCM ou instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território do Continente.

2- Nos termos e para os efeitos previstos no artigo 492.º do Código do Trabalho, na sua redação atual, declara-se que pela presente convenção coletiva serão abrangidas 388 SCM e um potencial de 44 000 trabalhadores. O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

3- A presente convenção coletiva revoga, no que às partes outorgantes respeita, o acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2001, cujas atualizações salariais posteriores foram publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2010.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência**

1- A presente convenção coletiva entra em vigor 5 dias após a sua publicação e tem uma vigência mínima de 6 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as restantes cláusulas de expressão pecuniária vigoram durante 6 meses, produzindo efeitos a partir do dia 1 de novembro de 2022, nos termos do anexo V.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Denúncia e revisão**

1- A denúncia da convenção coletiva, por escrito, só pode ser efetuada por qualquer das partes com a antecedência mínima de, pelo menos, 3 meses em relação ao termo do prazo de vigência.

2- Caso não haja denúncia, a convenção coletiva renova-se nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

3- A resposta, escrita e fundamentada, nos 45 dias seguintes à receção da proposta negocial, deve exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas, aceitando, recusando e, neste último caso, contrapropondo, e pode abordar outras matérias não previstas na proposta, as quais deverão, igualmente, ser consideradas objeto da negociação.

4- A falta de resposta ou contraproposta, legitima o proponente a requerer a conciliação.

5- As negociações iniciar-se-ão até 30 dias após o termo do prazo estabelecido no número 3.

## CAPÍTULO II

### **Admissão, classificação e carreiras profissionais**

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Condições de admissão**

1- As condições gerais de admissão são reguladas pelas normas legais em vigor a cada momento, nomeadamente no que diz respeito à titularidade da escolaridade obrigatória.

2- São condições específicas de admissão: A titularidade de habilitações académicas, formação e/ou certificação profissional adequadas e a posse de título profissional atualizado emitido pela entidade competente, quando necessário para as atividades e funções a desempenhar.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho**

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Registo de processos de recrutamento**

As SCM devem efetuar e manter o registo dos processos de recrutamento de trabalhadores, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Categoria e carreira profissional**

1- O trabalhador é classificado de acordo com o disposto no anexo I, que faz parte integrante da presente convenção coletiva tendo em atenção as funções efetivamente desempenhadas.

2- As carreiras profissionais dos trabalhadores encontram-se regulamentadas no anexo II que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Enquadramento em níveis de qualificação e/ou competências**

As profissões são enquadradas em níveis de qualificação, conforme previsto no anexo III, que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Promoção e evolução na carreira e avaliação do desempenho**

1- A carreira das categorias profissionais previstas na presente convenção coletiva evolui verticalmente ao longo dos graus I e II, havendo algumas categorias profissionais que comportam ainda o grau principal.

2- A evolução de grau I para grau II, e deste para principal, pressupõe que se encontrem preenchidos os requisitos de tempo e qualidade previstos no anexo II, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, e designa-se por promoção na carreira.

3- Considera-se ainda promoção a mudança para categoria profissional a que corresponda um enquadramento mais elevado.

4- Para efeitos de promoção e evolução na carreira, as instituições promovem a avaliação do desempenho, assente nos princípios de justiça, igualdade e imparcialidade, baseada nomeadamente em:

a) Competências genéricas: Transversais e aplicáveis a todos os profissionais da instituição;

- b) Competências específicas: Próprias do exercício profissional de cada atividade;
- c) Competências institucionais: As que concorrem para atingir os objetivos da instituição ou serviço.

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

6- Em sede de regulamento de avaliação do desempenho, as SCM ficam obrigadas a dar a adequada publicidade aos parâmetros a utilizar, à respetiva valorização e aos procedimentos de recurso, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas, quer da instituição quer dos seus trabalhadores.

7- Do regulamento referido no número anterior devem constar designadamente:

- a) Instrumentos de avaliação do desempenho;
- b) Garantias do avaliado;
- c) Classificações qualitativas e quantitativas.

8- As competências técnicas específicas dos trabalhadores com profissões regulamentadas deverão ser avaliadas por profissionais da mesma área técnico-científica.

9- Na falta de avaliação do desempenho por motivos não imputáveis aos trabalhadores, considera-se como bom o serviço prestado no cumprimento dos seus deveres profissionais.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Progressão na carreira**

1- Designa-se por progressão na carreira a evolução ao longo dos 7 escalões horizontais previstos nas tabelas do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, por mero efeito da antiguidade do trabalhador.

2- A progressão ocorre após 5 anos de serviço e implica a mudança para o escalão seguinte.

3- Para efeitos de contagem do tempo de serviço referido no número anterior releva o tempo de serviço prestado na instituição, bem como o que tenha sido prestado noutras instituições do setor social, e que seja devidamente comprovado.

4- Para a contagem da antiguidade do trabalhador é considerado o trabalho anteriormente prestado ao abrigo de contrato de trabalho celebrado com a instituição, ainda que a termo.

5- Não beneficiam de progressão as categorias profissionais enquadradas nos níveis IC e IB do anexo IV, que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Procedimentos para promoção e progressão**

1- A promoção e a progressão são independentes entre si.

2- A promoção não reinicia a contagem da antiguidade para efeitos de progressão.

3- A promoção e a progressão são efetuadas oficiosamente pelas SCM, no respeito pelas normas constantes da presente convenção coletiva.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Trabalhadores docentes**

1- Aos trabalhadores docentes não se aplicam as regras constantes dos números 1 a 3 da cláusula 9.<sup>a</sup> e as cláusulas 10.<sup>a</sup> e 11.<sup>a</sup>

2- A evolução na carreira docente consiste na mudança de nível.

3- A evolução referida no número anterior depende do tempo de serviço prestado e da avaliação do desempenho nos termos, do número 4 e seguintes da cláusula 9.<sup>a</sup>

4- Para efeitos de enquadramento dos trabalhadores docentes nos vários níveis das respetivas tabelas de remuneração previstas no anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, conta-se quer o tempo de serviço docente prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes ao mesmo empregador, como o serviço docente prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado, salvo disposição legal em contrário.

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Relatório Único

As SCM devem organizar o relatório único nos termos das normais legais em vigor a cada momento.

## CAPÍTULO III

### Contrato de trabalho

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Dever de informação

No momento da contratação, as SCM devem entregar a cada trabalhador um documento, escrito e assinado pelos representantes das instituições, do qual constem os aspetos relevantes do contrato de trabalho, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo

A contratação a termo é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, compreende as ações de formação ministradas pelas SCM ou frequentadas por sua determinação, desde que não excedam metade da sua duração, e, salvo acordo escrito das partes noutro sentido, 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, que desempenhem funções de confiança, bem como os que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;

c) 240 dias para pessoal de direção ou quadros superiores.

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

a) 30 dias nos contratos de duração igual ou superior a 6 meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a 6 meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não venha a ser superior àquele limite.

3- Para efeitos de contagem do período experimental não são considerados os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Salvo acordo escrito em contrário, durante o período experimental qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte das instituições depende de aviso prévio de 7 dias.

6- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de 15 dias.

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

8- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito das partes.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo as instituições atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para o anexo I que faz parte integrante da presente convenção coletiva, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

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

4- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a 10 horas anuais.

5- O desempenho de atividades inerentes a mais do que uma categoria profissional confere ao trabalhador direito a ser remunerado nos termos da cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Mudança de categoria**

A mudança de categoria profissional é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento.

### CAPÍTULO IV

#### **Direitos, deveres e garantias das partes**

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Deveres das instituições**

São deveres das instituições:

- a) Cumprir o disposto na presente convenção coletiva e na legislação do trabalho aplicável;
- b) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade, afastando quaisquer atos que possam afetar a dignidade do trabalhador, que sejam discriminatórios, lesivos, intimidatórios, hostis ou humilhantes para o trabalhador, nomeadamente assédio;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, observando as normas de segurança e saúde;
- d) Proporcionar aos trabalhadores a adequada formação e atualização profissionais visando melhorar as suas qualificações e produtividade;
- e) Sem prejuízo do normal funcionamento das SCM, promover e facilitar o acesso a cursos de formação, reciclagem e/ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse, com direito à remuneração;
- f) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos contrários a regras deontológicas da respetiva profissão ou que violem normas sobre segurança e saúde;
- g) Indemnizar os trabalhadores dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo, nos termos da lei, a responsabilidade para uma seguradora;
- h) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores, representantes nas instituições de segurança social ou noutros órgãos de participação, no exercício dos seus direitos legalmente reconhecidos;
- i) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessário ao exercício da sua atividade;
- j) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 30 dias úteis, certificados de tempo de serviço, funções e cargos exercidos, conforme legislação em vigor;
- k) Dar integral cumprimento às disposições legais e convencionais reguladoras das relações de trabalho e às deliberações das comissões legalmente constituídas;
- l) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento da presente convenção coletiva;
- m) Conceder o tempo necessário à realização de exame médico anual, devidamente comprovado;
- n) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional o exija.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Deveres do trabalhador**

São deveres do trabalhador:

- a) Cumprir o disposto na presente convenção coletiva e na legislação do trabalho aplicável;

- b) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade a SCM, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, os utentes e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
- c) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as ordens e instruções daqueles contrariem os seus direitos e garantias e a deontologia profissional;
- e) Não divulgar informações que violem a privacidade dos utentes da SCM ou que afetem os interesses da mesma;
- f) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados;
- g) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da instituição;
- h) Participar de forma empenhada nas ações de formação que lhe forem proporcionadas pela instituição, ainda que realizadas fora do horário de trabalho;
- i) Observar as normas de segurança e saúde no trabalho;
- j) Contribuir para uma maior eficiência dos serviços da SCM de modo a assegurar o seu bom funcionamento.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Garantias do trabalhador

É vedado às instituições:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo o disposto na presente convenção coletiva;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela SCM ou por pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios ou estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- h) Impedir ou interferir na atividade sindical do trabalhador;
- i) Faltar ao pagamento pontual da remuneração;
- j) Lesar interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
- k) Ofender a honra e a dignidade do trabalhador;
- l) Interferir em quaisquer aspetos da atividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à respetiva direção pedagógica;
- m) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos no caso de o trabalhador transitar para estabelecimento que à data da transferência lhe pertence total ou parcialmente;
- n) Advertir, admoestar ou censurar o trabalhador em público, em especial perante utentes, alunos e respetivos familiares;
- o) Colocar o trabalhador em instalações inapropriadas para o exercício das suas funções;
- p) Obstar injustificadamente ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente mantendo o trabalhador inativo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Regimes especiais

Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, são assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores, aos trabalhadores menores, aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e aos trabalhadores com deficiência ou doença crónica os direitos conferidos pelas normas legais em vigor a cada momento.

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Atividade sindical nas instituições**

1- Os trabalhadores e os sindicatos, através dos respetivos delegados sindicais, têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das instituições.

2- Os trabalhadores que sejam membros da direção das associações sindicais signatárias desta convenção coletiva dispõem de um crédito de 4 dias remunerados por mês para o exercício das suas funções, que podem utilizar em períodos de meio-dia, desde que informem a instituição, por escrito, com pelo menos 2 dias de antecedência relativamente ao momento do uso do crédito.

3- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de 15 horas por ano, sem prejuízo da garantia do normal funcionamento dos serviços de caráter urgente, contando o período da reunião, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pela comissão sindical, ou por, pelo menos, um terço ou 25 trabalhadores do respetivo estabelecimento.

5- Mediante solicitação dos sindicatos signatários da presente convenção coletiva, podem ainda realizar-se reuniões de trabalhadores, desde que previamente autorizadas pela instituição.

6- Os delegados sindicais têm o direito a exercer, no âmbito das suas atribuições, atividade sindical no interior de cada instituição, sem prejuízo do seu normal funcionamento, designadamente a distribuir documentos e comunicados aos trabalhadores, bem como a afixar, em local disponibilizado pela instituição, textos, convocatórias, comunicações ou outras informações.

7- Os delegados sindicais têm direito a um crédito de 5 horas remuneradas por mês, para o exercício das suas funções, que conta, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, desde que informem a instituição por escrito, com pelo menos 2 dias de antecedência relativamente ao momento do uso do crédito.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### **Direito à greve**

O exercício do direito à greve é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento, sem prejuízo da cláusula seguinte.

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### **Serviços mínimos em caso de greve**

Em caso de necessidade, as instituições contactam a associação sindical que convocou a greve, diretamente ou através do organismo da área do trabalho responsável pela matéria, a fim de definir em termos concretos o funcionamento de cada serviço, nomeadamente os trabalhadores a quem compete assegurar os serviços mínimos durante a greve.

## CAPÍTULO V

### **Formação**

### Cláusula 26.<sup>a</sup>

#### **Formação profissional**

1- As SCM proporcionarão aos seus trabalhadores ações de formação profissional de acordo com as necessidades dos mesmos e dos serviços das instituições, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

2- A formação profissional realizada fora do horário de trabalho, até ao limite de 2 horas diárias, é retribuída como tempo de trabalho normal.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Trabalhador-estudante**

O trabalhador-estudante goza dos direitos e está sujeito aos deveres previstos nas normas legais em vigor a cada momento.



## CAPÍTULO VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Segurança e saúde no trabalho

As instituições asseguram aos seus trabalhadores condições adequadas de segurança e saúde no trabalho, nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

## CAPÍTULO VII

### Local de trabalho

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho

1- Por local de trabalho entende-se o lugar onde habitualmente é realizada a prestação de trabalho, de acordo com o estipulado no contrato, abrangendo a área de ação da SCM.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho as instalações físicas da instituição a que o trabalhador ficou adstrito, por inserção explícita num dos respetivos serviços, respostas sociais ou valências, em resultado da natureza da atividade desempenhada e das necessidades da instituição.

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Trabalhadores com local de trabalho não fixo

Nos casos em que o local de trabalho determinado nos termos da cláusula anterior não seja fixo, exercendo o trabalhador a sua atividade indistintamente em diversos lugares, terá o mesmo direito ao pagamento das despesas diretamente impostas pelo exercício dessa atividade nos termos acordados com a instituição.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Deslocações

1- Entende-se por deslocação a realização transitória da atividade profissional fora do local de trabalho.

2- Consideram-se deslocações com regresso diário à residência, aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapassa em mais de 2 horas o período normal de trabalho, acrescido do tempo despendido nas viagens habituais.

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### 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, mediante a apresentação de documento comprovativo da despesa efetuada;

c) Ao pagamento das horas, equivalentes ao tempo gasto nas viagens de ida e volta, entre o local de prestação do trabalho e a residência do trabalhador, na parte em que exceda o tempo normalmente gasto pelo trabalhador, não sendo as mesmas consideradas trabalho suplementar.

2- O limite máximo do montante previsto na alínea b) do número anterior corresponde ao triplo do valor do subsídio de refeição em vigor no momento, sem prejuízo de acordo prévio noutro sentido.

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Deslocações sem regresso diário à residência**

- 1- Nas deslocações sem regresso diário à residência os trabalhadores deslocados terão direito a:
- Pagamento ou fornecimento integral da alimentação e alojamento;
  - Transporte gratuito assegurado pela instituição ou pagamento integral das despesas de transporte de ida e volta no início e no termo da deslocação;
  - Pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição normal diária.
- 2- Aplicam-se às deslocações reguladas na presente cláusula o disposto no número 2 da cláusula anterior.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Utilização de viatura particular**

- 1- A instituição não deverá solicitar ao trabalhador a utilização da sua viatura particular para o desempenho das respetivas funções, sem prejuízo do disposto no número seguinte.
- 2- A utilização de viatura do próprio trabalhador ao serviço da SCM pode ocorrer em caso de necessidade premente da instituição ou do trabalhador e deve ser precedida de acordo escrito entre as partes.
- 3- O trabalhador-condutor suportará as despesas decorrentes da responsabilidade que lhe seja imputável nos termos do Código da Estrada, cabendo à SCM suportar as despesas associadas à utilização da viatura do próprio trabalhador ao serviço da instituição, nos termos das normas em vigor a cada momento no setor público.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Transferência de local de trabalho**

- 1- A SCM pode transferir os trabalhadores de local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:
- Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;
  - Quando outro motivo do interesse da instituição o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.
- 2- A SCM deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, desde que devidamente comprovadas por este.
- 3- A transferência temporária não pode exceder 6 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da instituição, e desde que devidamente fundamentadas.
- 4- Para efeitos do previsto na alínea *b*) do número 1, compete ao trabalhador alegar e provar o prejuízo sério.
- 5- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério.
- 6- A transferência do trabalhador entre serviços ou equipamentos da SCM não afeta a respetiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na instituição.

## CAPÍTULO VIII

**Duração e organização do tempo de trabalho**Cláusula 36.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho semanal**

- 1- Sem prejuízo do disposto para as categorias profissionais previstas nos números seguintes, os limites máximos dos períodos normais de trabalho semanais dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva são os seguintes:
- 35 horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: médicos, psicólogos e sociólogos, enfermeiros, técnicos de diagnóstico e terapêutica, trabalhadores com funções técnicas e assistentes sociais;
  - 37 horas para trabalhadores dos seguintes grupos profissionais: trabalhadores administrativos, de reabilitação e emprego protegido, trabalhadores de apoio, trabalhadores sociais, auxiliares de educação e professores;
  - 39 horas para os restantes trabalhadores.
- 2- O período normal de trabalho semanal do ajudante de ação educativa, do ajudante de lar e centro de dia,

do ajudante familiar domiciliário, do auxiliar de ação médica, dos trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais e do trabalhador de serviços gerais é de 40 horas e confere o direito a ser remunerado nos termos do número 3 da cláusula 61.<sup>a</sup>

3- O aumento do período normal de trabalho semanal dos trabalhadores das categorias profissionais previstas no número anterior que se encontrem ao serviço das instituições aquando da entrada em vigor da presente convenção coletiva, apenas pode ocorrer após a celebração de acordo escrito nesse sentido entre as partes interessadas.

4- O trabalhador com a categoria profissional de enfermeiro pode, mediante acordo escrito celebrado com a instituição, aumentar o respetivo período normal de trabalho semanal até ao limite máximo legalmente previsto, sendo este aumento de período normal de trabalho semanal remunerado como tempo de trabalho normal.

5- O acordo previsto no número anterior pode cessar mediante comunicação escrita de qualquer das partes dirigida à outra parte com a antecedência mínima de 60 dias.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Conceito e fixação do horário de trabalho

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

2- Compete às instituições estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção coletiva, preferencialmente em 5 dias semanais, de 2.<sup>a</sup> a 6.<sup>a</sup> feira.

3- Na organização dos horários de trabalho deve ser previsto um período mínimo destinado à transmissão de informação relevante ao trabalhador que irá assegurar a continuidade da prestação do serviço, fazendo aquele tempo parte integrante do horário normal de trabalho.

4- Depois de publicados, os mapas de horário de trabalho só podem ser alterados por motivo de força maior.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho semanal dos trabalhadores docentes

1- O período normal de trabalho semanal dos trabalhadores docentes desenvolve-se em 5 dias e é o seguinte:

a) Na educação pré-escolar - 35 horas, sendo 27 horas e 30 minutos destinados a trabalho direto com as crianças e as restantes a outras atividades, incluindo estas a sua preparação e desenvolvimento, e, ainda, as reuniões nomeadamente de atendimento das famílias;

b) No 1.º ciclo do ensino básico - 25 horas letivas semanais e 3 horas para reuniões de natureza pedagógica;

c) Nos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e no ensino secundário - 22 horas letivas semanais mais 4 horas mensais destinadas a reuniões;

d) Na educação e ensino especial - 22 horas letivas semanais acrescidas de 3 horas semanais para preparação de atividades na instituição.

2- O tempo de serviço prestado, desde que implique permanência obrigatória na escola para além dos limites previstos no número anterior, com exceção das reuniões de avaliação, do serviço de exames e de uma reunião trimestral com encarregados de educação, será pago como trabalho suplementar.

3- As horas letivas e as destinadas a reuniões de natureza pedagógica não poderão, em caso algum, ser substituídas por outros serviços que não os indicados.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

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

1- A organização do horário dos trabalhadores docentes 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 docentes nos casos de horário incompleto.

2- Salvo acordo escrito em contrário, os períodos de atividade não letiva entre aulas não deverão exceder 1 hora diária e 2 horas semanais, sem prejuízo do período destinado ao intervalo de descanso.

3- Sempre que se mostrem ultrapassados os limites fixados no número anterior, considerar-se-á como tempo efetivo de serviço o período correspondente aos intervalos registados, sendo que o docente deverá nesses períodos desempenhar as atividades técnico-pedagógicas indicadas pela direção da SCM.

4- A instituição não poderá impor ao docente um horário diário de trabalho que ocupe os 3 períodos de aulas (manhã, tarde e noite) ou que contenha mais de 5 horas de aulas seguidas ou de 7 interpoladas.

5- Os docentes não poderão ter um horário letivo superior a 33 horas semanais, ainda que lecionem em mais de um estabelecimento de ensino, centro de explicações ou atividade similar.

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Redução de horário letivo para trabalhadores docentes com funções especiais**

O horário letivo dos trabalhadores docentes referidos na alínea *c*) do número 1 da cláusula 38.<sup>a</sup> será reduzido em 2 horas semanais, sempre que desempenhem funções de direção de turma ou coordenação pedagógica (delegados de grupo ou disciplina ou outras), para o desempenho das mesmas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário de trabalho**

1- O exercício da atividade em regime de isenção de horário é disciplinado pelas normas legais em vigor a cada momento.

2- O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito à remuneração especial prevista na cláusula 64.<sup>a</sup>, consoante a modalidade que for acordada.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Intervalo de descanso**

1- O período de trabalho diário é interrompido por um intervalo de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho consecutivo ou 6 horas de trabalho consecutivo caso o período de trabalho diário seja superior a 10 horas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Por acordo escrito celebrado com o trabalhador, poderá ser estabelecido para os motoristas e para os trabalhadores de hotelaria um intervalo de descanso superior a 2 horas.

3- Quando adstritos ao transporte de utentes, poderá, por acordo escrito celebrado com o trabalhador, ser estabelecido para os ajudantes de ação educativa e para os trabalhadores de apoio um intervalo de descanso superior a 2 horas.

4- A jornada de trabalho acordada nos termos dos números 2 e 3 não poderá ultrapassar as 12 horas.

5- Por acordo entre as partes, pode ser estabelecida a dispensa ou redução do intervalo de descanso até ao limite de 30 minutos.

6- Nos regimes de trabalho por turnos ou de variação do horário de trabalho, o intervalo de descanso pode ser de apenas 30 minutos, contando estes como tempo de trabalho.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Descanso semanal**

1- O trabalhador tem direito a 1 dia de descanso semanal, em regra coincidente com o domingo, sem prejuízo do dia de descanso semanal complementar, quando a ele haja lugar.

2- Pode ainda ser concedido ao trabalhador um período de descanso semanal complementar, contínuo ou descontínuo, em todas ou algumas semanas do ano.

3- O dia de descanso semanal obrigatório poderá não coincidir com o domingo nos termos das normas legais.

4- Nos casos previstos no número anterior, as instituições assegurarão ao trabalhador o gozo anual de um mínimo de 12 dias de descanso semanal coincidentes com o domingo.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

1- Considera-se a prestação de trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- O número de semanas ou de dias necessários para retomar a sequência inicial do horário por turnos denomina-se por escala de rotação.

3- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

4- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria profissional, desde que autorizadas pelo responsável funcional do serviço até 48 horas antes do início do turno.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, nos termos e condições previstos na cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno todo o trabalho que é prestado no período compreendido entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Para efeitos remuneratórios, é também considerado trabalho noturno o que seja prestado em prolongamento de um período noturno.

3- A prestação de trabalho noturno confere ao trabalhador o direito ao complemento de retribuição previsto na cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Variação do horário de trabalho**

1- Por acordo escrito celebrado entre o trabalhador e a SCM, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao máximo de 4 horas, dentro de um período de referência de 8 semanas, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior, e no respeito pelas seguintes regras:

a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 12 horas;

b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 50 horas.

2- Por acordo entre as partes, a organização do horário de trabalho nos termos do número anterior pode implicar a redução semanal de trabalho em dias ou meios-dias completos de trabalho, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

3- As horas prestadas para além dos limites referidos no número 1 serão consideradas de acordo com o previsto na cláusula 47.<sup>a</sup>

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- O regime do trabalho suplementar é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento e pela presente convenção.

2- A realização de trabalho suplementar confere direito a descanso compensatório, nos seguintes termos:

a) 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 aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes;

b) A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos 3 dias úteis seguintes, bem como ao acréscimo remuneratório previsto na cláusula 65.<sup>a</sup>

3- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 200 horas de trabalho por ano, quer desempenhe a atividade em regime de trabalho a tempo completo ou a tempo parcial;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

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

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Trabalho normal em dia feriado**

1- O trabalhador que, sendo indispensável para a continuidade do serviço, presta trabalho normal em dia feriado em equipamento não obrigado a suspender o funcionamento nesse dia tem direito a ser remunerado de acordo com as normas legais em vigor a cada momento.

2- Não é considerado como suplementar o trabalho prestado nas condições referidas no número anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1- Por acordo entre a SCM e o trabalhador pode este trabalhar em jornada contínua, até ao limite de 6 horas diárias, tendo direito a um intervalo de 30 minutos para refeição, dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efetivamente prestado.

2- O intervalo referido no número anterior é de carácter obrigatório ao fim de 5 horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

O exercício de trabalho a tempo parcial é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento.

### CAPÍTULO IX

#### **Suspensão da prestação de trabalho Feriados, férias e faltas**

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

1- A matéria relativa a feriados é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

4- Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, pode ser observado outro dia em que acordem a instituição e o trabalhador.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Férias**

1- O período anual de férias dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva tem a duração mínima de 22 dias úteis.

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, salvo as exceções legalmente previstas.

3- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a instituição e o trabalhador.

4- Na falta de acordo, compete às SCM a elaboração do mapa de férias, só podendo marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, devendo dar conhecimento ao trabalhador com uma antecedência nunca inferior a 30 dias.

5- Na marcação de férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

6- As instituições podem encerrar, total ou parcialmente, por um período máximo de 30 dias consecutivos entre 1 de maio e 31 de outubro.

7- Os cônjuges bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum nos termos pre-

vistos em legislação específica, que trabalhem na mesma SCM têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo sério para a instituição.

8- As férias podem ser marcadas para serem gozadas interpoladamente, mediante acordo entre o trabalhador e a instituição, desde que salvaguardando, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

9- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com a exclusão dos feriados, não sendo como tal considerados o sábado e o domingo, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

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

11- Os períodos de férias não gozados por motivo de cessação do contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

12- As SCM podem alterar o período de férias já marcado ou interromper as férias já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da instituição, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

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

14- No caso de a instituição obstar ao gozo das férias, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano subsequente.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Férias dos trabalhadores docentes**

A época de férias dos trabalhadores docentes deve ser marcada no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Interrupções letivas**

1- O tempo compreendido entre o termo do ano letivo e o seu início, de acordo com o calendário escolar, que exceda o tempo de férias e os períodos de Natal, do Carnaval e da Páscoa fixados oficialmente, apenas pode ser dedicado a:

- a) Atividade de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissionais;
- b) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e do planeamento pedagógico;
- c) Prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei;
- d) Outras atividades educacionais similares às enunciadas nas alíneas anteriores de reconhecido interesse pedagógico.

2- Na medida em que se verifique uma redução significativa no número de alunos nos períodos de Natal e da Páscoa nos ensinos infantil e especial, deverá adotar-se, em relação aos docentes destes sectores um regime de rotatividade, de modo a conceder-lhes 3 dias úteis de interrupção letiva nesses períodos.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **Faltas**

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

2- No caso de ausência do trabalhador durante períodos inferiores a um dia de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que perfizerem um ou mais dias de trabalho.

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

4- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

1- São consideradas faltas justificadas:



- a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) As dadas até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta (filhos e enteados);
  - c) As dadas até 5 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta (pais, padrastos, sogros, genros e noras);
  - d) As dadas até 2 dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados);
  - e) As dadas até 5 dias consecutivos por falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;
  - f) A motivada pela prestação de prova de avaliação nos termos da lei;
  - g) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
  - h) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos da lei;
  - i) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
  - j) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até 4 horas por trimestre, por cada um;
  - k) As dadas, nos termos da lei, por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores;
  - l) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - m) A autorizada ou aprovada pelo empregador, nomeadamente em caso de consulta médica do trabalhador;
  - n) A que por lei seja como tal considerada, nomeadamente as dadas nos termos dos regimes do dador benévolo de sangue e do voluntariado.
- 2- As ausências, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à instituição, com a antecedência mínima de 5 dias.
- 3- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.
- 4- As comunicações de ausência devem ser feitas por escrito.
- 5- O não cumprimento no disposto nos números 2, 3 e 4 desta cláusula torna as faltas injustificadas.
- 6- Nos casos da alínea *m)* do número 1, a autorização ou aprovação da instituição deverá ser feita por escrito.
- 7- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação.
- 8- As faltas do docente a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento, maternidade ou paternidade, falecimento de familiar direto, doença, acidente em serviço e para cumprimento de obrigações legais.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Efeitos de falta justificada

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:
  - a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
  - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador esteja abrangido por seguro;
  - c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar;
  - d) As que determinem tal consequência nos termos das normas de proteção da parentalidade;
  - e) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto e as faltas consideradas por lei como justificadas quando excedam 30 dias por ano;
  - f) As dadas pelos representantes dos trabalhadores para além do crédito de horas legalmente previsto;
  - g) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

Cláusula 58.<sup>a</sup>**Faltas injustificadas**

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

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

3- Constitui justa causa de despedimento o facto de o trabalhador:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados em cada ano civil.

4- No caso de apresentação do trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, a SCM pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a 30 minutos, a instituição pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 59.<sup>a</sup>**Licença sem retribuição**

A concessão de licença sem retribuição é regulada nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 60.<sup>a</sup>**Suspensão por impedimento respeitante ao trabalhador**

1- A suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante ao trabalhador é regulada nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

2- Terminado o impedimento referido no número anterior, o trabalhador deve apresentar-se na instituição, para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

## CAPÍTULO X

**Retribuição do trabalho**Cláusula 61.<sup>a</sup>**Remunerações**

1- As profissões e categorias profissionais são enquadradas em níveis de remuneração de acordo com o anexo IV, que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

2- Os trabalhadores têm direito às retribuições mínimas constantes das tabelas remuneratórias do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

3- Os trabalhadores com a categoria profissional de ajudante de lar e centro de dia, ajudante familiar domiciliário, auxiliar de ação médica, trabalhador com funções de chefia dos serviços gerais, trabalhador de serviços gerais e ajudante de ação educativa contratados após a entrada em vigor da presente convenção coletiva, bem como os que tenham celebrado o acordo previsto no número 3 da cláusula 36.<sup>a</sup>, têm direito às remunerações mínimas constantes da tabela B do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva.

4- Para os efeitos da presente convenção coletiva, o valor da remuneração horária será calculado segundo a fórmula:

$$RH = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

Em que  $Rm$  é igual à retribuição mensal e  $n$  é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**Remuneração por exercício de funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais**

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a diversas profissões ou categorias profissionais terá

direito, enquanto as executar, à remuneração mais elevada das estabelecidas para estas profissões ou categorias profissionais.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Retribuição pelo exercício de funções de direção e/ou de coordenação técnica ou pedagógica**

1- Quando as funções de direção/coordenação técnica ou pedagógica não estiverem contempladas na categoria profissional do trabalhador, o seu exercício deve ser antecedido da celebração de acordo escrito entre as partes e confere ao trabalhador o direito a auferir uma remuneração especial calculada nos termos dos números seguintes.

2- Salvo estipulação em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, o trabalhador que exerça funções de coordenação e/ou de direção técnica ou pedagógica tem direito, enquanto se mantiver o desempenho de tais funções, a auferir, no mínimo, o acréscimo remuneratório correspondente ao escalão que, de acordo com o quadro do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, resulta da ponderação cumulativa de 3 critérios: O número de utentes que frequentam o equipamento/resposta social, o respetivo período de funcionamento e o número de colaboradores que dele dependam hierarquicamente.

3- Cessando o exercício das funções previstas nos números anteriores, por iniciativa do trabalhador ou da instituição, o trabalhador voltará a ser remunerado pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

4- O acréscimo remuneratório pelo exercício de funções de direção/coordenação técnica ou pedagógica em curso à data da entrada em vigor da presente convenção coletiva mantém-se inalterado até à sua cessação.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Retribuição especial dos trabalhadores isentos de horário de trabalho**

1- O trabalhador isento de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho tem direito a uma remuneração especial igual a 22 % da retribuição mensal.

2- O trabalhador que tenha acordado outra modalidade de isenção de horário de trabalho tem direito à remuneração especial prevista na lei geral.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Remuneração de trabalho suplementar**

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

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

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- Para efeitos da base de cálculo do trabalho suplementar aplica-se a fórmula constante do número 4 da cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Subsídios de turno**

1- A prestação do trabalho em regime de turno confere ao trabalhador o direito aos seguintes complementos de retribuição, calculados com base na retribuição mensal efetiva:

- a) Em regime de 2 turnos em que apenas um seja total ou parcialmente noturno - 15 %;
- b) Em regime de 3 turnos ou de 2 turnos, total ou parcialmente noturnos - 25 %.

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

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### **Refeição**

1- O trabalhador abrangido pela presente convenção coletiva tem direito a uma refeição completa ou ao pagamento do subsídio de refeição de valor previsto no anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, cabendo a escolha à instituição.

2- O trabalhador com horário de trabalho incompleto beneficia do mesmo direito quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiver 4 horas de trabalho no mesmo período do dia.

3- O subsídio de refeição previsto nos números anteriores é devido ao trabalhador por cada dia de trabalho efetivamente prestado, sem prejuízo dos regimes de variação de horário.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho noturno**

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

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do período de férias e subsídio**

A retribuição do período de férias, bem como o respetivo subsídio, são regulados pelas normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

A atribuição de subsídio de Natal é regulada pelas normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Abono para falhas**

1- Aos trabalhadores com responsabilidade efetiva de caixa será atribuído um abono mensal mínimo para falhas de valor previsto no anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, com exceção do período em que aqueles trabalhadores se encontrem de férias.

2- Aos restantes trabalhadores que movimentem dinheiro da caixa será atribuído um abono para falhas nunca inferior a 50 % do valor previsto no número anterior.

3- Se os trabalhadores referidos nos números anteriores forem substituídos no desempenho das respetivas funções, o abono para falhas reverterá para o substituto na proporção do tempo de substituição.

Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### **Diuturnidades**

1- Foram abolidas as diuturnidades de todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção coletiva, sem prejuízo do disposto no número 4.

2- Os trabalhadores referidos no número anterior perdem o direito às diuturnidades já vencidas, tendo o respetivo valor sido incluído no vencimento base/escalão correspondente à sua antiguidade na instituição.

3- Os trabalhadores enquadrados nas tabelas geral e B do anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, transitam de escalão por cada período de 5 anos de serviço que completarem.

4- As remunerações dos docentes não profissionalizados constam de tabela salarial própria incluída no anexo V, que faz parte integrante da presente convenção coletiva, não se aplicando o disposto nos números 2 e 3.

## **CAPÍTULO XI**

### **Poder disciplinar**

Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### **Poder disciplinar**

O empregador tem poder disciplinar sobre o trabalhador ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho, devendo ter um registo atualizado das sanções disciplinares, feito de modo que permita facilmente a verificação do cumprimento das normas legais em vigor a cada momento.

## CAPÍTULO XII

### Comissão paritária

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Constituição

1- É constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes das instituições e 3 representantes do conjunto das associações sindicais outorgantes, que poderão ser assessorados.

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

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação da presente convenção coletiva, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo após esta indicação.

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

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Normas de funcionamento

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

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória, com indicação expressa e pormenorizada das matérias a tratar, a enviar à outra parte, com a antecedência mínima de 8 dias.

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

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Competências

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar o clausulado e integrar lacunas da presente convenção coletiva;
- b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às mesmas, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração;
- c) Proceder à revisão atualizadora dos conteúdos funcionais das profissões e categorias profissionais, sempre que necessário.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Deliberações

1- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos 2 membros de cada uma das partes.

2- Para deliberação só pode pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto.

3- A deliberação tomada por unanimidade é depositada e publicada nos mesmos termos da convenção coletiva e considera-se para todos os efeitos como integrando-o.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito de portaria de extensão da convenção coletiva.

## CAPÍTULO XIII

### Disposições finais

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Direito subsidiário

Todas as matérias não expressamente previstas na presente convenção coletiva são reguladas pelas normas laborais em vigor a cada momento.

## ANEXO I

**Definição de funções****Barbeiros e cabeleireiros**

*Barbeiro* - Assegura a gestão corrente de aprovisionamento do estabelecimento, controlando os stocks e requisitando os produtos e equipamentos necessários. Verifica e prepara as condições de utilização e limpeza dos equipamentos, utensílios e espaços do serviço de barbearia: lava, desinfeta e esteriliza os instrumentos utilizados, controlando o seu estado de conservação; efetua a limpeza e arrumação dos espaços e equipamentos. Atende clientes e aconselha-os sobre o corte de cabelo e ou de barba a efetuar: acolhe os clientes, recolhendo informações sobre o serviço pretendido e instalando-os adequadamente; apoia os clientes na escolha do tipo de corte a efetuar, prestando informações sobre as técnicas utilizadas e sugerindo aqueles que mais se adequam a cada cliente. Efetua a lavagem e o corte de cabelos, utilizando os processos e as técnicas adequadas e selecionando os utensílios e os produtos necessários: efetua a lavagem do cabelo aplicando os produtos adequados a cada tipo de cabelo; executa massagens de tratamento do couro cabeludo, por processos manuais ou mecânicos, aplicando os produtos adequados e utilizando as técnicas específicas a cada tipo de tratamento; efetua cortes de cabelo utilizando as técnicas e os utensílios adequados ao tipo de corte pretendido; seca e penteia cabelos utilizando secador de mão, escovas e pentes apropriados. Faz e talha barbas e apara bigodes por processos e técnicas específicos utilizando navalhas, tesouras e outros utensílios e produtos apropriados: seleciona e prepara os utensílios e produtos a utilizar em função de serviço a efetuar; corta barbas com navalha, ensaboando o rosto do cliente, efetuando o corte da barba, refazendo o fio à navalha e escanhoando a barba executando nova passagem da navalha; executa massagens faciais, aplicando diversos produtos a fim de desinfetar e amaciar a pele; apara barbas e bigodes utilizando tesouras ou outros utensílios adequados. Fatura os serviços prestados, efetuando os cálculos necessários e cobrando a despesa aos clientes. Atende e resolve reclamações de clientes tendo em conta a necessidade de assegurar um bom clima relacional.

*Cabeleireiro (unisexo)* - Assegura a gestão corrente de aprovisionamento do estabelecimento de cabeleireiro, controlando os estoques e requisitando os produtos e equipamentos necessários. Verifica e prepara as condições de utilização e limpeza dos equipamentos, utensílios e espaços do serviço de cabeleireiro: lava, desinfeta e esteriliza os instrumentos utilizados, controlando o seu estado de conservação; efetua a limpeza e arrumação dos espaços e equipamentos. Atende clientes e aconselha-os sobre o embelezamento e tratamento de cabelos: acolhe os clientes, recolhendo informações sobre o serviço pretendido, instalando-os e preenchendo ficha de dados pessoais; presta informações sobre o tipo de embelezamentos e ou tratamentos realizados e as diferentes técnicas utilizadas, sugerindo aqueles que mais se adequam a cada cliente; apoia os clientes na escolha do modelo de embelezamento a efetuar, utilizando os meios informáticos adequados. Efetua o embelezamento e tratamento de cabelos, utilizando os processos e as técnicas adequadas e selecionando o equipamento, os utensílios e os produtos necessários: efetua a lavagem do cabelo selecionando e aplicando os produtos adequados a cada tipo de cabelo; executa mises em cabelos naturais e em postiços e cabeleiras (perucas), aplicando as técnicas adequadas ao tipo de mise pretendida e penteando-os; realiza colorações e descolorações de cabelo, preparando a tinta ou descolorante, aplicando o produto e vigiando o tempo de atuação do mesmo, em função do tipo de cabelo e da cor pretendida; realiza permanentes e desfrisagens de cabelo, preparando o óleo ou creme desfrisante, aplicando o produto e retirando o excesso decorrido o tempo de atuação necessário; executa massagens de tratamento do couro cabeludo, por processos manuais ou mecânicos, aplicando os produtos adequados e utilizando as técnicas específicas a cada tipo de tratamento; aplica cabeleiras (perucas) e postiços fixando-os sobre o cabelo natural. Efetua embelezamentos específicos em cabelos de senhoras, cortando-os, segundo modelos adequados às características próprias da cliente, e realizando penteados de noite. Efetua embelezamentos específicos em cabelos de homens, cortando-os, segundo modelos adequados às características próprias do cliente, e realizando penteados de fantasia. Faz e talha barbas e apara bigodes por processos e técnicas específicos utilizando navalhas, tesouras e outros utensílios e produtos apropriados: seleciona e prepara os utensílios e produtos a utilizar em função de serviço a efetuar; corta barbas com navalha, ensaboando o rosto do cliente, efetuando o corte da barba, refazendo o fio à navalha e escanhoando a barba executando nova passagem da navalha; executa massagens faciais, aplicando diversos produtos a fim de desinfetar e amaciar a pele; apara barbas e bigodes utilizando tesouras ou outros utensílios adequados. Fatura os serviços prestados, efetuando os cálculos necessários e cobrando a despesa aos clientes. Atende e resolve reclamações de clientes tendo em conta a necessidade de assegurar um bom clima relacional.



### Cobradores

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

### Contínuos, guardas e porteiros

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

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

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

### Eletricistas

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

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

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

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

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

### Enfermeiros

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

O nível do desenvolvimento da autonomia técnico-científica determina: Conceber, organizar, coordenar, executar, supervisionar e avaliar intervenções de enfermagem, requeridas pelo estado de saúde do indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção da saúde, prevenção da doença, tratamento, reabilitação e reintegração social; Decidir sobre técnicas e meios a utilizar na prestação de cuidados de enfermagem; Utilizar técnicas próprias da profissão de enfermagem com vista à manutenção e recuperação de funções vitais; Preparar e decidir sobre a administração da terapêutica prescrita, detetar os efeitos e atuar em conformidade; Participar na elaboração e concretização de protocolos referentes a normas e critérios para administração de tratamentos e medicamentos; Orientar o utente sobre a administração e utilização de medicamentos e tratamentos; Realizar e participar em trabalhos de investigação da área da enfermagem; Colaborar e ou orientar ou coordenar o processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

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

*Enfermeiro chefe/coordenador* - Para além das funções inerentes à categoria de enfermeiro e de enfermeiro especialista, caso o seja, o seu conteúdo funcional é sempre integrado e indissociável da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, nomeadamente: gestão do serviço ou unidade de cuidados; supervisão do



planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa; planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação; decidir a afetação de meios. Gere e supervisiona a prestação de cuidados, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e de férias. Desenvolve a avaliação do desempenho para os enfermeiros; Assegura o cumprimento das orientações relativas à, higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora; Dinamiza a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados; Promove a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições.

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

#### Fogueiros

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

#### Médicos

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

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

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

#### Psicólogos

*Psicólogo* - Estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicas em domínios tais como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interação entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afetam o indivíduo; investiga os fatores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspetos métricos. Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inadaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da seleção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

#### Sociólogos

*Sociólogo* - Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependência das sociedades humanas; interpreta as condições do meio sociocultural em que o indivíduo age e reage, para determinar as incidên-

cias de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interação que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da atividade humana influencia e depende de condições socioculturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as atividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos, tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pelos governantes, pela indústria ou outros organismos interessados na resolução de problemas sociais. Pode ser especializado num ramo particular da sociologia e ser designado em conformidade.

#### **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.

#### **Telefonista/rececionista**

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

#### **Trabalhadores administrativos**

*Assistente administrativo* - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da instituição, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto de memorandos, cartas/ofícios, relatórios, notas informativas e outros documentos, com base em informação fornecida; arquivava a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados. Prepara e confere documentação de apoio à atividade da instituição, 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, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da instituição, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, estoques e aprovisionamento. Atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à instituição, nomeadamente, clientes, fornecedores, e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

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

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

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

*Contabilista/técnico oficial de contas* - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores da atividade da instituição, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com

vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Subscrive a escrita da instituição.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Técnico administrativo* - Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral da instituição, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; redige e efetua o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida; organiza o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização, arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência e encomendas, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados. Atende e informa o público interno e externo à SCM, atende, nomeadamente, utentes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido; presta informações sobre os serviços da instituição, quer telefónica quer pessoalmente; procede à divulgação de normas e procedimentos internos junto dos funcionários e presta os esclarecimentos necessários. Efetua a gestão do economato da SCM, regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou em papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo. Organiza e executa tarefas administrativas de apoio à atividade da instituição: organiza a informação relativa à compra de produtos e serviços, criando e mantendo atualizados dossiês e ficheiros, nomeadamente, de identificação de clientes e fornecedores, volume de compras realizadas e a natureza do material adquirido; preenche e confere documentação referente ao contrato de compra e venda (requisições, guias de remessa, faturas, recibos e outras) e documentação bancária (cheques, letras, livranças e outras); compila e encaminha para os serviços competentes os dados necessários, nomeadamente, à elaboração de orçamentos e relatórios. Executa tarefas de apoio à contabilidade geral da SCM, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico. Executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores de abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal, nomeadamente dados referentes a dotações, promoções e reconversões; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

*Técnico de apoio à gestão* - Prepara informações para os respetivos responsáveis de departamento; recolhe e trata a informação previsional dos departamentos funcionais de forma a permitir a elaboração dos orçamentos operacionais e financeiros; despacha o expediente do seu serviço; articula as propostas orçamentais, recorrendo a técnicas de otimização, elaborando os programas operacionais, que enviará à direção; a partir da informação contabilística (geral e analítica), calcula os desvios orçamentais e decompõe-os por motivos; elabora, a partir de informação contabilística e outra, séries estatísticas, determinando medidas de tendência central e de dispersão, com a eventual utilização de aplicações informáticas; colabora com a direção na elaboração dos pressupostos orçamentais e nas várias previsões; mantém atualizado o dossiê de normas e processo, propondo alterações com vista à sua racionalização e qualidade; faz estudos e prospeções de mercado, de modo a construir informações sobre produtos, clientes, preços, etc.; colabora no estudo e escolha de equipamentos e materiais - ocupação de espaços; participa na elaboração do plano de marketing da instituição ou do negócio e promove os seus execução e controlo; procede à inventariação, cadastro e manutenção do património; colabora na aplicação dos objetivos fixados para curto e médio prazo; pode coordenar outros trabalhadores; calcula e participa na uniformização de parâmetros e na previsão do consumo de materiais, peças e equipamentos de reserva; analisa a evolução de consumos e executa trabalhos estatísticos relacionados com eles; colabora no estabelecimento de níveis de estoques, obtendo informações sobre as necessidades e quantidades de existências; adquire materiais e outros produtos de acordo com as quantidades, qualidades, preços e condições de pagamento estabelecidas.

*Técnico de contabilidade* - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da SCM: analisa a documentação contabilística, verificando a sua validade e conformidade, e separa-a de acordo com a sua natureza; classifica os documentos contabilísticos, em função do seu conteúdo, registando os dados referentes à sua movimentação, utilizando o plano oficial de contas do sector respetivo. Efetua o registo das operações contabilísticas da instituição, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas, de acordo com

a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas e documentos e livros auxiliares e obrigatórios. Contabiliza as operações da SCM, registando débitos e créditos: calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes, fornecedores, ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões. Prepara, para a gestão da instituição, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades, preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação, de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económico-financeira da SCM, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta; demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória. Recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da instituição, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios. Organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

*Técnico de recursos humanos* - Recolhe, compila e sistematiza informação destinada à gestão previsional e provisional de pessoal e elementos administrativos relativos à movimentação e admissão de pessoal; recolhe e prepara cadastros de pessoal; recolhe elementos e prepara esclarecimentos sobre legislação, normas de regulamentação do trabalho, procede à sua interpretação e aplicação, à prestação de informações e à cooperação na elaboração de convenções coletivas de trabalho; elabora, calcula e verifica o processamento de remunerações e benefícios complementares, incluindo as obrigações fiscais e contributivas para a Segurança Social ou fundos complementares de reforma; atualiza e mantém ficheiros de pessoal e arquivos de documentação; colabora na recolha, análise e preparação de elementos destinados à elaboração de planos e orçamentos; participa no estudo, elaboração e alteração dos profissiogramas; participa na prospeção de elementos do potencial humano da instituição; recolhe, controla e sistematiza dados relativos a linhas de carreira e inventário de funções, tendo em vista a movimentação, admissão e seleção de pessoal e a participação na qualificação de funções; realiza o acolhimento de pessoal; participa na análise de indicadores de gestão de pessoal; dá apoio administrativo e organizacional à atuação no domínio da prevenção de acidentes e doenças profissionais e no âmbito da organização e realização da formação profissional.

*Técnico de secretariado* - Planeia e organiza a rotina diária e mensal da chefia/direção, providenciando pelo cumprimento dos compromissos agendados; organiza a agenda, efetuando a marcação de reuniões, entrevistas e outros compromissos, tendo em conta a sua duração e localização e procedendo a eventuais alterações; organiza reuniões, elaborando listas de participantes, convocatórias, preparando documentação de apoio e providenciando pela disponibilização e preparação do local da sua realização, incluindo o equipamento de apoio; organiza deslocamentos efetuando reservas de hotel, marcação de transporte, preparação de documentação de apoio e assegurando outros meios necessários à realização das mesmas. Assegura a comunicação da chefia/direção com interlocutores, internos e externos, em língua portuguesa ou estrangeira; recebe chamadas telefónicas e outros contactos, efetuando a sua filtragem em função do tipo de assunto, da sua urgência e da disponibilidade da chefia/direção, ou encaminhamento para outros serviços; acolhe os visitantes e encaminha-os para os locais de reunião ou entrevista; contacta o público interno e externo no sentido de transmitir orientações e informações da chefia/direção. Organiza e executa tarefas relacionadas com o expediente geral do secretariado da chefia/direção; seleciona, regista e entrega a correspondência urgente e pessoal e encaminha a restante a fim de lhe ser dada a devida sequência; providencia a expedição da correspondência da chefia/direção; redige cartas/ofícios, memorandos, notas informativas e outros textos de rotina administrativa, a partir de informação fornecida pela chefia/direção, em língua portuguesa ou estrangeira; efetua o processamento de texto da correspondência e de outra documentação da chefia/direção; efetua traduções e retroversões de textos de rotina administrativa; organiza e executa o arquivo de documentação de acordo com o assunto ou tipo de documento, respeitando as regras e procedimentos de arquivo. Executa tarefas inerentes à gestão e organização do secretariado; controla o material de apoio ao secretariado, verificando existências, detetando faltas e providenciando pela sua reposição; organiza processos, efetuando pesquisas e selecionando documentação útil e pedidos externos e internos de informação; elabora e atualiza ficheiros de contactos, bem como outro tipo de informação útil à gestão do serviço.

*Técnico de tesouraria* - Procede à conferência do caixa e do registo auxiliar de bancos; elabora ou colabora na elaboração do orçamento de tesouraria e seu controlo, fornece diariamente a situação das disponibilidades em caixa e bancos; assegura as reconciliações dos extratos bancários com o registo auxiliar de bancos; mantém atualizado o ficheiro dos compromissos a pagar (ordenados do pessoal, fornecedores, Estado, etc.); prepara



letras e outros efeitos para desconto; classifica todos os pagamentos e recebimentos de acordo com o plano de fluxos de caixa; colabora na aplicação dos objetivos fixados a curto e médio prazo; pode coordenar outros trabalhadores.

#### **Trabalhadores da agricultura**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*Tratorista* - É o trabalhador que conduz e manobra máquinas agrícolas de rodas e respetivos reboques e alfaias, cuidando da sua manutenção e, para a condução dos quais, se encontra habilitado com a carta de condução.

*Tratador ou guardador de gado* - Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino e 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 manea gado bravo.

#### **Trabalhadores de apoio**

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

*Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes* - Procede ao acompanhamento diurno ou noturno das crianças, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de atividades socioeducativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia as crianças nos trabalhos que tenham de realizar.

*Ajudante de lar e centro de dia* - Procede ao acompanhamento diurno e ou noturno dos utentes, dentro e fora dos serviços e estabelecimentos; colabora nas tarefas de alimentação do utente; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto aos utentes; procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

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

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

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

#### Trabalhadores auxiliares

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

#### Trabalhadores de comércio e armazém

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

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

*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.

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

#### Trabalhadores de construção civil

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

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

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

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

*Pedreiro/trolha* - 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.

#### Trabalhadores de farmácia

##### A) Farmacêuticos

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

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

##### B) Profissionais de farmácia

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

*Ajudante de farmácia* - Coadjuva o ajudante técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente atos farmacêuticos quer na farmácia quer nos postos de medicamento.



#### **Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais**

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

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

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

*Encarregado de sector (serviços gerais)* - 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 os produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respetivo sector.

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

#### **Trabalhadores com funções pedagógicas**

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

*Auxiliar pedagógico do ensino especial* - É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional, que acompanha as crianças, em período diurno ou noturno, dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de atividades educativas, dentro ou fora da sala de aula, auxilia nas tarefas de prestação de alimentação, higiene e conforto.

*Educador de infância* - Promove o desenvolvimento global de crianças em estabelecimentos, tais como jardins de infância, centros de pediatria e internatos infantis organizando diversas atividades que, simultaneamente, as ocupam e incentivam o seu desenvolvimento físico, psíquico e social; orienta diversas atividades a fim de que a criança execute exercícios de coordenação, atenção, memória, imaginação e raciocínio para incentivar o seu desenvolvimento psicomotor; desperta-a para o meio em que está inserida; estrutura e promove as expressões plástica, musical, corporal da criança e outras; estimula o desenvolvimento socio-afetivo, promovendo a segurança, autoconfiança, autonomia e respeito pelo outro; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais com o fim de se obter uma ação pedagógica coordenada.

*Docentes de educação especial* - Os docentes de educação especial ensinam crianças e adolescentes portadores de deficiências motoras, sensoriais ou mentais ou com dificuldade de aprendizagem a um determinado nível de ensino; adaptam currículos às capacidades destes alunos; ensinam uma ou mais matérias a deficientes visuais e auditivo, utilizando métodos e técnicas específicas.

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

*Professor* - Exerce atividade docente em estabelecimentos de ensino.

#### **Trabalhadores com funções técnicas (licenciados e bacharéis)**

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

*Capelão* - Estuda os preceitos e teorias da religião, interpreta-os, apoia os fiéis relativamente aos preceitos da vida religiosa e aplica e coordena os princípios de administração e organização de uma igreja ou comunidade religiosa; prepara e exerce os ofícios do culto e ministra sacramentos segundo os ritos de uma religião, tais como o batismo, o matrimónio e os serviços fúnebres; prepara e profere sermões, ensinando a palavra de Deus; lê e interpreta livros sagrados e dá conselhos espirituais e morais; trabalha com os fiéis de diversos grupos

etários, ministrando cursos de religião e organizando grupos de jovens e adultos, a fim de desenvolverem atividades de ordem social e cultural na comunidade; prepara as pessoas que pretendem ingressar na comunidade religiosa. Por vezes exerce as suas funções em prisões, hospitais, a bordo de navios ou nas Forças Armadas.

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

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

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

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

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

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

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

*Técnico administrativo (bacharel)* - Realiza análises e pesquisas, desenvolve conceitos, teorias e métodos e põe em prática os conhecimentos, estuda e emite pareceres na sua área de formação académica ou na área da instituição onde desenvolve funções; promove e desenvolve as atividades na área da instituição a que se encontra adstrito, pode integrar grupos de trabalho bem como coordenar projetos ou exercer a chefia hierárquica de postos de trabalho de diferentes níveis de qualificação.

*Técnico de formação* - Identifica e analisa necessidades de formação, planifica e elabora programas de formação e acompanha a respetiva execução: identifica e analisa as necessidades de formação, reconversão, reciclagem e aperfeiçoamento, junto de dirigentes e titulares dos postos de trabalho, utilizando técnicas e instrumentos de diagnóstico específicos, a fim de definir os conhecimentos teóricos e práticos necessários; planifica

e define objetivos pedagógicos, promove e acompanha a execução de programas de formação junto de empresas e outras entidades, articulando com os recursos técnico-financeiros disponíveis; elabora ou reformula programas de formação, definindo competências terminais, métodos e temática; organiza ações de formação, recrutando formadores e informando-os sobre os objetivos globais e disponibilizando os meios necessários ao desenvolvimento das ações; coordena pedagogicamente as ações de formação e avalia-as, elaborando e utilizando critérios e instrumentos de avaliação pertinentes.

*Técnico superior administrativo* - Realiza análises e pesquisas, desenvolve conceitos, teorias e métodos e põe em prática os conhecimentos, estuda e emite pareceres na sua área de formação académica ou na área da instituição onde desenvolve funções; promove e desenvolve as atividades na área da instituição a que se encontra adstrito, podendo integrar grupos de trabalho bem como coordenar projetos ou exercer a chefia hierárquica de postos de trabalho de diferentes níveis de qualificação.

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

#### Trabalhadores gráficos

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

*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.

#### Trabalhadores de hotelaria

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

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

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

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

*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 atualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição; efetua a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos.

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

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

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

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

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

#### **Trabalhadores de lavandaria e de roupas**

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

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

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

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

#### **Trabalhadores de madeiras, mobiliário e decoração**

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

*Encarregado* - Controla e coordena os profissionais com atividades afins.

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

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

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

#### Trabalhadores metalúrgicos

*Canalizador (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.

*Encarregado* - Controla e coordena os profissionais de atividades afins.

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

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

#### Trabalhadores de panificação

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

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

*Padeiro* - Fabrica pão, bolos e tortas, pesando, amassando, enrolando, tendendo e cozendo massas e outros produtos apropriados, por processos tradicionais; pesa ou mede farinhas, gorduras, malte, água, sal, leite, ovos e outros ingredientes necessários aos produtos a fabricar; mistura-os e amassa-os manualmente num recipiente ou numa amassadeira mecânica, de forma a transmitir à massa homogeneidade, rapidez de fermentação, aumento do poder nutritivo e melhor sabor e conservação; divide a massa conforme as dimensões do produto a fabricar, utilizando cortador manual ou mecânico; pesa a massa dividida, quando for caso disso, e polvilha-a com farinha; enrola-a à mão ou à máquina para lhe transmitir a plasticidade desejada; enforma-a ou tende-a, manual ou mecanicamente, decorrido o tempo necessário à fermentação; arruma-a em formas ou tabuleiros a fim de ser submetida a nova fermentação; acende o forno a lenha, a gás, elétrico ou outro e regula a temperatura e o sistema de vapor acionando contratores e observando aparelhos de medida; enforna os produtos com uma pá ou através de outro sistema; desenforma os produtos cozidos e coloca-os em cestos ou carros de rede; conta e embala os produtos fabricados; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas. Por vezes, vende os artigos confeccionados, ao balcão da padaria.

#### Trabalhadores de reabilitação e emprego protegido

*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 braile; mantém-se atualizado relativamente à saída de novas publicações em braile.

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

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

#### Trabalhadores rodoviários e de postos de abastecimento

*Ajudante de motorista* - Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a en-



trega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega diretamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.

*Encarregado (rodoviário)* - 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 patronal; atende os clientes, cobra e paga faturas; orienta o movimento interno; fiscaliza e auxilia o restante pessoal.

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

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

#### Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

*Diretor de laboratório* - Técnico superior que exerce funções de direção técnica e é responsável pelo laboratório ou centro.

##### A) Técnicos (licenciados e bacharéis)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### B) Técnicos auxiliares

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

*Técnico de fisioterapia (sem curso)* - Executa algumas tarefas nos domínios de eletroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.

*Encarregado da câmara escura* - Executa em câmara escura as tarefas relativas ao tratamento de películas destinadas à obtenção de radiografias, utilizando produtos químicos adequados; identifica os diferentes exames, preparando-os para relatório; regista os trabalhos executados; procede à manutenção do material e cuida dos meios automáticos de revelação, caso existam.

#### 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.

*Ajudante familiar domiciliário* - Procede ao acompanhamento do utente no domicílio; cuida da sua higiene e conforto, sob supervisão do enfermeiro e de acordo com o grau de sua dependência; recolhe roupas sujas e distribui roupa lavada, podendo ainda efetuar o respetivo transporte; realiza, no exterior, serviços fundamentais aos utentes, sempre que necessário; acompanha-os nas suas deslocações; ministra aos utentes, sob super-



visão do enfermeiro, medicação não injetável prescrita; informa as instituições de eventuais alterações que se verifiquem na situação global dos utentes; conduz, quando necessário, a viatura da instituição.

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

*Animador sociocultural* - Organiza atividades de animação com grupos específicos (utentes) e a nível comunitário (moradores dos bairros); enquadra/acompanha grupos culturais organizados e em organização; define a programação das atividades do espaço jovem, bem como o enquadramento do monitor e estagiários; elabora e operacionaliza projetos na área educativa e de ação sociocultural; apoia/acompanha a associação de jovens

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

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

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

*Técnico superior de serviço social* - Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de atuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social diretamente relacionados com os serviços da instituição; 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.

## Outros trabalhadores

### Encarregados gerais

*Encarregado geral* - Controla e coordena diretamente os encarregados.

## Outros trabalhadores da saúde

*Ajudante de enfermaria* - Desempenha tarefas que não requeiram conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do serviço; procede à receção de roupas lavadas e entrega de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

### Coveiros

*Coveiro* - Procede à abertura e aterro de sepulturas, ao depósito e ao levantamento de restos mortais e cuida do cemitério.

### Sacristãos

*Sacristão* - Coadjuva nas tarefas de culto e zela pela boa conservação e limpeza de utensílios e instalações religiosos.

### Funções de gestão

*Coordenador geral* - Define e controla os procedimentos adequados para a implementação das políticas

da instituição. Responde perante a mesa administrativa pelas medidas de coordenação implementadas no conjunto das áreas sectoriais existentes. Estabelece as previsões e recursos necessários para a prossecução dos objetivos a médio prazo aprovados pela mesa administrativa e assembleia geral, e, bem assim os, objetivos fixados anualmente no plano de atividades. Controla a ação dos diretores-coordenadores sectoriais, colabora na execução dos planos plurianuais e do orçamento de exercício, controla e acompanhar a vida da instituição, mormente nos capítulos técnicos, económico-financeiro e dos recursos humanos, elabora resumos e relatórios de avaliação, que são apresentados superiormente, com vista a definir ou corrigir as linhas de orientação.

*Diretor-coordenador* - Na área administrativa toma conhecimento de toda a correspondência e procede à sua catalogação, seleciona a correspondência recebida e emitida, despacha a de natureza corrente e submete à provedoria ou à mesa administrativa a restante (neste último caso articula com o mesário secretário); gere a informação, selecionando-a e preparando-a para despachos de natureza corrente e de decisão à provedoria ou à mesa administrativa; propõe o texto de ordens de serviço, avisos e instruções que entenda publicar; providencia pela organização dos arquivos e sua manutenção; anota os despachos do provedor, bem como as deliberações da mesa administrativa e providencia pelo seu cumprimento; apresenta à provedoria e ou à mesa administrativa as carências que deteta nesta área e sugere hipóteses de solução; acompanha os processos das obras de construção e restauro, de acordo com as normas vigentes. Na área do pessoal, em colaboração com o mesário do pelouro de pessoal - analisa as propostas de contratação de pessoal; em colaboração com o mesário respetivo e ou a direção técnica, entrevista candidatos para a área administrativa e apresenta a seleção final para a admissão; colabora no estudo de aumentos salariais, controla o registo de assiduidade e coordena as informações de serviço que regularmente são apresentadas pelo pessoal; controla o processamento das remunerações. Na área de aprovisionamento - dirige o aprovisionamento de acordo com as necessidades da instituição em geral e das valências em particular, nas três vertentes fundamentais - aquisições, gestão de estoques e acondicionamento e armazenagem -, para o efeito, propõe a organização que julgar conveniente e o recrutamento do pessoal necessário; quando entender conveniente, ouve a direção técnica na definição dos artigos necessários a manter em estoques para uma eficiente resposta à confeção das dietas e higiene dos utentes; procede à elaboração das normas para as aquisições e gestão económica dos estoques corretos e providencia para o seu cumprimento; manda proceder às aquisições de materiais de reparação e manutenção, bem como à aquisição de materiais de inventário dentro da atual competência delegada, e, para valores superiores, elabora relatório para ser presente à administração. Na área de transportes - superintende na orientação do serviço de transportes e utilização dos meios de transporte, bem como sobre a manutenção dos mesmos, tendo em consideração as regras estabelecidas e ou a estabelecer; articula com a direção técnica a elaboração de mapa tipo de utilização dos transportes (horário normal), com os critérios de utilização e de carácter excecional; dentro das orientações que se vierem a estabelecer, instrui o funcionário encarregado deste sector. Na área financeira, em colaboração com o mesário tesoureiro, elabora planos anuais e orçamentos a apresentar à assembleia geral nos termos do compromisso; superintende nas ordens de recebimento e de pagamento e seleciona os pagamentos, mantendo a administração e a mesa ao corrente dos critérios utilizados e dos saldos disponíveis; controla os movimentos de caixa; propõe aplicações financeiras e outras operações nesta área; coordena os serviços de contabilidade e a apresentação de contas a submeter à apreciação anual da assembleia geral.

*Coordenação global* - Reúne periodicamente com a direção técnica e dá conhecimento dos assuntos que lhe são colocados pelas direções técnicas das valências; providencia conjuntamente com as direções dos pelouros para que sejam tomadas medidas de carácter urgente (reparações de equipamentos e instalações), bem como sobre necessidades dos utentes, dando posteriormente conhecimento superior, se for caso disso.

*Diretor-delegado/administrador-delegado* - Define e formula a política geral da instituição e as respetivas estratégias, que submete à aprovação da mesa administrativa e esta à assembleia geral. Neste contexto, aprova as linhas de ação a levar a cabo, colabora com os mesários e funcionários superiores na orientação das valências selecionadas para a instituição. De acordo com os poderes que lhe são delegados pela mesa administrativa, orienta a organização dos serviços, a gestão económico-financeira e dos recursos humanos. Implementa o controlo de procedimentos administrativos sob a forma de relatório, efetua verificações contabilísticas e inspeções. Pode representar a mesa administrativa ou o provedor em atos externos, quando solicitado para o efeito, incluindo os de natureza jurídica, atos estes delegados na qualidade. De preferência, deve ser selecionado de entre administradores ou gestores com conhecimentos específicos nas áreas económica e financeira e ainda conhecimentos gerais na área das técnicas sociais.

#### Outras direções técnicas

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

*Diretor técnico de estabelecimento* - Técnico superior que exerce funções de direção técnica e é responsável pelo estabelecimento.

*Técnico superior coordenador* - Técnico superior que exerce funções de direção técnica e coordenação de outros técnicos decorrente de promoção na respetiva carreira profissional.

## ANEXO II

### Condições específicas das carreiras profissionais

#### Carreira profissional

1- Para as profissões enquadradas nos níveis 1, 2, 3, 4 e 5 do anexo III («Enquadramento das profissões em níveis de qualificação»), constitui requisito de promoção (evolução na vertical), na passagem dos graus I para II e deste para principal, a prestação de três anos de bom e efetivo serviço em cada um deles.

2- Para as profissões enquadradas nos restantes níveis do anexo III, constitui requisito de promoção (evolução na vertical), na passagem do grau I para o grau II, a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço.

3- Constituem exceções às regras contidas nos números anteriores as seguintes situações:

a) O cozinheiro, o pasteleiro e o padeiro são promovidos ao grau superior (graus II e principal) após a prestação de cinco anos de bom e efetivo serviço em cada um deles, salvo se possuírem o CAP (certificado de aptidão profissional), caso em que a passagem de grau se faz ao fim de três anos de bom e efetivo serviço em cada um deles;

b) Os trabalhadores de apoio (ajudante de ação educativa, ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes, ajudante de lar e centro de dia, ajudante de ocupação, auxiliar de ação médica e auxiliar de laboratório) e o ajudante familiar/domiciliário são promovidos ao grau II após a prestação de três anos de bom e efetivo serviço, contando-se para este efeito o tempo de serviço prestado desde 1 de dezembro de 1998.

4- Para as categorias profissionais cuja carreira foi criada pelo Protocolo Orientador das Relações de Trabalho (cf. a circular da União das Misericórdias Portuguesas n.º 30/1999, de 28 de setembro), o tempo de permanência no grau I conta-se a partir de 27 de setembro de 1999, data da assinatura daquele protocolo.

5- Contudo, e tendo como fundamento o mérito do trabalhador, é possível a sua promoção sem que estejam cumpridos os períodos mínimos de permanência mencionados nos números anteriores.

6- O enquadramento salarial dos trabalhadores docentes faz-se de acordo com os períodos de tempo constantes das tabelas respetivas.

7- Contagem do tempo de serviço - Para efeitos de progressão dos professores nos vários níveis de remuneração previstos no anexo V, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma instituição, mas, também, o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

#### Reclassificações

##### Princípios gerais

1- Os trabalhadores são reclassificados horizontalmente nos graus correspondentes à categoria profissional.

2- As categorias profissionais compreendendo três classes são extintas, sendo a reclassificação efetuada da seguinte forma:

a) A 1.ª classe integra o grau II;

b) As 2.ª e 3.ª classes integram o grau I.

3- As categorias profissionais que não tinham uma evolução em classes são reclassificadas no grau I da respetiva carreira profissional, o mesmo se aplicando às chefias diretas e intermédias.

#### Regras específicas

- O operador de tratamento de texto é reclassificado como escriturário grau I, nível XIII;
- O escriturário principal/subchefe de secção é reclassificado como assistente administrativo grau I, nível X;
- O guarda-livros é reclassificado como técnico de contabilidade grau I, nível VIII;
- O lavadeiro é reclassificado como operador de lavandaria;
- O tesoureiro é reclassificado como técnico de tesouraria grau I;
- Os técnicos de diagnóstico e terapêutica são reclassificados da seguinte forma:
- O preparador de análises clínicas em técnico de análises clínicas e de saúde pública;
- O técnico de audiometria em técnico de audiologia;
- O cardiografista, o pneumografista e o técnico de cardiopneumografia em técnico de cardiopneumologia;
- O electroencefalografista 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;
- O técnico de reabilitação em fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional;
- O enfermeiro é reclassificado no nível V (grau I), sendo enquadrado no escalão correspondente à respetiva antiguidade;
- O enfermeiro especialista é reclassificado no nível III (grau I), sendo enquadrado no escalão correspondente à respetiva antiguidade;
- As funções de enfermeiro chefe/coordenador (enquadrado no nível II e no escalão correspondente à respetiva antiguidade) e enfermeiro diretor (enquadrado no nível I-A e no escalão correspondente à respetiva antiguidade) são desempenhadas em comissão de serviço, com possibilidade de renovação.

#### Condições para o exercício de algumas profissões

1- A partir do momento em que vigorarem as normas que regulamentam a certificação profissional obrigatória no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional (SNCP), as instituições devem exigir aos trabalhadores a certificação das competências requeridas para o exercício profissional.

2- O certificado de aptidão profissional não obrigatório (CAP) constitui fator de preferência na admissão e na diminuição do tempo para a promoção profissional.

#### Condições gerais de ingresso e de acesso na carreira de enfermagem

1- Pode ter acesso à categoria profissional de enfermeiro especialista o enfermeiro que seja detentor do título de enfermeiro especialista emitido pela Ordem dos Enfermeiros, desde que a instituição assim o entenda.

2- O acesso às funções de enfermeiro chefe/coordenador e enfermeiro diretor faz-se através de recrutamento interno ou externo, preferencialmente, de entre os enfermeiros com:

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

#### Categorias profissionais eliminadas em 2001

Auxiliar menor; Capataz (CC); Correspondente em línguas estrangeiras; Empregado de mesa; Encarregado do sector de armazém; Enfermeiro sem curso de promoção; Formador; Pacote; Parteira; Preparador de lâminas e ferramentas; Pré-oficial.

#### Categorias profissionais eliminadas em 2015

Abastecedor; Amassador; Animador familiar (12.º ano); Animador familiar (bacharel); Animador familiar (licenciado); Arrumador; Auxiliar de enfermagem; Bate-chapas; Batedor de ouro em folha; Bilheteiro; Bordadeira (tapeçarias); Caixeiro chefe de secção; Caixeiro-encarregado; Chegador ou ajudante de fogueiro; Cinzelador de metais não preciosos; Compositor manual; Compositor mecânico (linotipista); Correeiro; Costureiro de encadernação; Desenhador projetista; Dourador; Dourador de ouro fino; Ebanista; Encadernador; Encadernador-dourador; Enfermeiro supervisor; Entalhador; Estereotipador; Estofador; Estucador; Ferramenteiro; Fogueiro-encarregado; Forneiro; Fotocompositor; Fotógrafo; Fundidor monotipista; Fundidor-moldador

em caixas; Funileiro-latoeiro; Impressor (braile); Impressor (flexografia); Impressor (litografia); Impressor (tipográfico); Maqueiro; Mecânico de madeiras; Montador; Operador de máquinas (de encadernação ou de acabamentos); Ortopédico; Perfurador de fotocomposição; Pintor de móveis; Polidor de móveis; Projecionista; Responsável de Parque de Campismo; Restaurador de folhas; Revisor; Sapateiro; Serrador de serra de fita; Subencarregado (MAD, MET); Teclista; Teclista-monotipista; Técnico de braile; Técnico de locomoção; Técnico superior de relações internacionais; Tradutor (braile); Transportador e Veterinário.  
Não podem ser contratados trabalhadores para qualquer destas categorias profissionais.

Caso exista até à data da publicação da presente convenção coletiva algum trabalhador a desempenhar as funções das categorias profissionais acima elencadas, manterá o enquadramento e a carreira profissional previstas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2001, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de janeiro de 2016.

### ANEXO III

#### Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

##### 1- Quadros superiores:

Coordenador geral;  
Diretor-delegado/administrador-delegado;  
Conservador de museu;  
Diretor-coordenador;  
Diretor de laboratório;  
Diretor de serviços;  
Diretor de serviços clínicos;  
Diretor técnico de estabelecimento;  
Diretor técnico de farmácia;  
Enfermeiro-diretor;  
Arquiteto;  
Capelão;  
Consultor jurídico;  
Enfermeiro;  
Enfermeiro-chefe/coordenador;  
Enfermeiro especialista;  
Engenheiro;  
Farmacêutico;  
Médico de clínica geral;  
Médico especialista;  
Professor;  
Psicólogo;  
Secretário-geral;  
Sociólogo;  
Técnico de formação;  
Técnico superior administrativo;  
Técnico superior de laboratório;  
Técnico superior de serviço social.

##### 2- Quadros médios:

###### 2.1- Técnicos administrativos:

Chefe de departamento/serviços/escritório;  
Contabilista/TOC;  
Secretário.

###### 2.2- Técnicos de produção e outros:

Engenheiro técnico;  
Técnico administrativo (bacharel).

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

Chefe de compras/ecónomo;  
Chefe de equipa;  
Chefe de secção;  
Chefe dos serviços gerais;  
Cozinheiro-chefe;  
Encarregado geral;  
Encarregados.

**4- Profissionais altamente qualificados:****4.1- Administrativos, comércio e outros:**

Agente de educação familiar;  
Ajudante técnico de farmácia;  
Documentalista;  
Educador de infância com diploma;  
Monitor;  
Professor sem magistério;  
Técnico administrativo;  
Técnico auxiliar de serviço social;  
Técnico de atividades de tempos livres;  
Técnico de apoio à gestão;  
Técnico de contabilidade;  
Técnico de recursos humanos;  
Técnico de secretariado;  
Técnico de tesouraria.

**4.2- Produção:**

Pintor-decorador;  
Pintor de lisos (madeira).

**5- Profissionais qualificados:****5.1- Administrativos:**

Arquivista;  
Caixa;  
Escriturário;  
Operador de computador.

**5.2- Comércio:**

Caixeiro.

**5.3- Produção:**

Canalizador (picheleiro);  
Carpinteiro;  
Carpinteiro de limpos;  
Carpinteiro de tosco ou cofragem;  
Eletricista;  
Fogueiro;  
Marceneiro;  
Pedreiro/trolha;  
Pintor;  
Serralheiro civil;  
Serralheiro mecânico.

**5.4- Outros:**

Ajudante de farmácia;  
Ajudante de feitor;  
Auxiliar de educação;  
Barbeiro;  
Cabeleireiro (unisexo);

Cozinheiro;  
Despenseiro;  
Encarregado de câmara escura;  
Fiel de armazém;  
Motorista de ligeiros;  
Motorista de pesados;  
Operador de máquinas agrícolas;  
Padeiro;  
Pasteleiro;  
Prefeito;  
Técnico de análises clínicas (sem curso);  
Técnico de fisioterapia (sem curso);  
Tratorista.

## **6- Profissionais semiqualeificados (especializados):**

### **6.1- Administrativos, comércio e outros:**

Ajudante de ação educativa;  
Ajudante de cozinheiro;  
Ajudante de enfermaria;  
Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes;  
Ajudante de lar e centro de dia;  
Ajudante de motorista;  
Ajudante de ocupação;  
Ajudante familiar/domiciliário;  
Auxiliar de ação médica;  
Auxiliar de laboratório;  
Auxiliar pedagógico do ensino especial;  
Caixa de balcão;  
Capataz (agrícola);  
Caseiro;  
Cobrador;  
Empregado de armazém;  
Empregado de balcão;  
Empregado de quartos/camaratas/enfermarias;  
Empregado de refeitório;  
Jardineiro;  
Operador de máquinas auxiliares;  
Rececionista;  
Telefonista;  
Telefonista/rececionista;  
Tratador ou guardador de gado.

### **6.2- Produção:**

Ajudante de padaria;  
Operador manual.

## **7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):**

### **7.1- Administrativos, comércio e outros:**

Contínuo;  
Coveiro;  
Engomador;  
Guarda de propriedades ou florestal;  
Guarda ou guarda rondista;  
Hortelão ou trabalhador horto-floricola;  
Operador de lavandaria;  
Porteiro;



Roupeiro;  
Sacristão;  
Trabalhador agrícola;  
Trabalhador de serviços gerais.

**7.2- Produção:**

Servente (construção civil).

**A- Praticantes e aprendizes:**

Ajudante (eletricista);  
Aprendiz;  
Estagiário;  
Praticante.

**Profissões integráveis em dois níveis****1/2- Quadros superiores/quadros médios:**

Técnicos de produção e outros;  
Educador de infância;  
Técnico de diagnóstico e terapêutica.

**2/4- Quadros médios:**

Administrativos, comércio e profissionais altamente qualificados;  
Outros:  
Animador cultural;  
Animador sociocultural;  
Educador social.

**4/5- Profissionais altamente qualificados/profissionais qualificados:**

Administrativos;  
Assistente administrativo.

**4/5- Profissionais qualificados e outros/profissionais semiqualeificados administrativos, comércio e outros:**

Costureira/alfaiate.

**ANEXO IV****Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração**

Níveis	Categorias e profissões	Graus
IC	Diretor-delegado/administrador-delegado	-
IB	Coordenador-geral	-
IA	Diretor-coordenador Diretor de laboratório Diretor de serviços Diretor de serviços clínicos Diretor técnico de farmácia Enfermeiro-diretor Secretário-geral	-
II	Conservador de museu Enfermeiro chefe/coordenador Enfermeiro especialista Diretor técnico de estabelecimento Médico especialista Técnico superior	- - II - II Coordenador

III	Arquiteto Capelão Consultor jurídico Enfermeiro Enfermeiro especialista Engenheiro Farmacêutico Médico de clínica geral Médico especialista Psicólogo Sociólogo Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado) Técnico de formação Técnico superior administrativo Técnico superior de laboratório Técnico superior de serviço social	Principal Principal Principal Principal I Principal Principal II I Principal Principal Principal Principal Principal Principal Principal
IV	Arquiteto Capelão Consultor jurídico Contabilista/TOC Enfermeiro Engenheiro Engenheiro técnico Farmacêutico Médico de clínica geral Psicólogo Secretário Sociólogo Técnico administrativo (bacharel) Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel) Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado) Técnico de formação Técnico superior administrativo Técnico superior de laboratório Técnico superior de serviço social	II II II Principal II II Principal II I II Principal II Principal Principal II II II II II
V	Arquiteto Capelão Consultor jurídico Contabilista/TOC Enfermeiro Engenheiro Engenheiro técnico Farmacêutico Psicólogo Secretário Sociólogo Técnico administrativo (bacharel) Técnico de diagnóstico e terapêutica (licenciado) Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel) Técnico de formação Técnico superior administrativo Técnico superior de laboratório Técnico superior de serviço social	I I I II I I II I I I II I II I I I I I I

VI	Chefe de departamento/serviços/escritório Contabilista/TOC Engenheiro técnico Secretário Técnico administrativo Técnico administrativo (bacharel) Técnico de apoio à gestão Técnico de contabilidade Técnico de diagnóstico e terapêutica (bacharel) Técnico de recursos humanos Técnico de secretariado Técnico de tesouraria	- I I I Principal I Principal Principal I Principal Principal Principal
VII	Agente de educação familiar (*) Ajudante técnico de farmácia Animador cultural (***) Animador sociocultural (***) Chefe de compras/ecónomo Chefe de secção Educador social (***) Encarregado geral Técnico de atividades de tempos livres Técnico administrativo Técnico de apoio à gestão Técnico de contabilidade Técnico de recursos humanos Técnico de secretariado Técnico de tesouraria	Principal Principal Principal Principal II II Principal II II II II II II II II II II
VIII	Agente de educação familiar (*) Ajudante técnico de farmácia Animador cultural (***) Animador sociocultural (***) Assistente administrativo Chefe de compras/ecónomo Chefe de secção Chefe de serviços gerais Documentalista Educador social (***) Encarregado (eletricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico) Encarregado geral Técnico de atividades de tempos livres Técnico administrativo Técnico de apoio à gestão Técnico auxiliar de serviço social Técnico de contabilidade Técnico de recursos humanos Técnico de secretariado Técnico de tesouraria	II II II II Principal I I - Principal II II I I I I Principal I I I I

IX	Agente de educação familiar (*)	I
	Ajudante técnico de farmácia	I
	Animador cultural (***)	I
	Animador sociocultural (***)	I
	Assistente administrativo	II
	Chefe de equipa	II
	Cozinheiro chefe	II
	Documentalista	II
	Educador social (***)	I
	Encarregado (eletricista, metalúrgico, armazém, MAD, exploração ou feitor, fiscal, obras, oficina, fabrico)	I
	Encarregado da câmara escura (*)	Principal
	Encarregado de serviços gerais	II
	Monitor	Principal
	Operador de computador	Principal
	Pintor-decorador	Principal
	Pintor de lisos (madeira)	Principal
Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	Principal	
Técnico auxiliar de serviço social	II	
Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	Principal	
X	Ajudante de farmácia	-
	Assistente administrativo	I
	Chefe de equipa	I
	Cozinheiro-chefe	I
	Documentalista	I
	Encarregado de câmara escura (*)	II
	Encarregado geral (serviços gerais)	II
	Encarregado de serviços gerais	I
	Encarregado de refeitório	II
	Encarregado (rodoviário)	II
	Monitor	II
	Operador de computador	II
	Pintor-decorador	II
	Pintor de lisos (madeira)	II
	Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	II
Técnico auxiliar de serviço social	I	
Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	II	

XI	Arquivista	Principal
	Barbeiro	Principal
	Cabeleireiro (unissexo)	Principal
	Caixeiro	Principal
	Canalizador (picheleiro)	Principal
	Carpinteiro de limpos	Principal
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	Principal
	Cozinheiro	Principal
	Dispenseiro	Principal
	Eletricista	Principal
	Encarregado de câmara escura (*)	I
	Encarregado geral (serviços gerais)	I
	Encarregado (rodoviário)	I
	Encarregado de refeitório	I
	Encarregado de sector (serviços gerais)	II
	Encarregado (serviços gerais)	II
	Fiel de armazém	Principal
	Fogueiro	Principal
	Marceneiro	Principal
	Monitor	I
	Motorista de pesados	Principal
	Operador de computador	I
	Padeiro	Principal
	Pasteleiro	Principal
	Pedreiro/trolha	Principal
	Pintor	Principal
	Pintor-decorador	I
Pintor de lisos (madeira)	I	
Serralheiro civil	Principal	
Serralheiro mecânico	Principal	
Técnico de análises clínicas (sem curso) (*)	I	
Técnico de fisioterapia (sem curso) (*)	I	

	Ajudante familiar/domiciliário	II
	Ajudante de feitor	II
	Arquivista	II
	Auxiliar de educação	Principal
	Barbeiro	II
	Cabeleireiro (unissexo)	II
	Caixa (*)	II
	Caixeiro	II
	Canalizador (picheleiro)	II
	Carpinteiro	II
	Carpinteiro de limpos	II
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	II
	Cobrador	II
	Cozinheiro	II
	Dispenseiro	II
	Eletricista	II
XII	Encarregado de sector (serviços gerais)	I
	Encarregado (serviços gerais)	I
	Escriturário (**)	II
	Fiel de armazém	II
	Fogueiro	II
	Marceneiro	II
	Motorista de ligeiros	Principal
	Motorista de pesados	II
	Operador de máquinas agrícolas	Principal
	Padeiro	II
	Pasteleiro	II
	Pedreiro/trolha	II
	Pintor	II
	Prefeito	Principal
	Serralheiro civil	II
	Serralheiro mecânico	II
	Tratorista	Principal

XIII	Ajudante familiar/domiciliário	I
	Ajudante de feitor	I
	Arquivista	I
	Auxiliar de educação	II
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	II
	Barbeiro	I
	Cabeleireiro (unissexo)	I
	Caixa (*)	I
	Caixa de balcão	II
	Caixeiro	I
	Canalizador (picheleiro)	I
	Carpinteiro	I
	Carpinteiro de limpos	I
	Carpinteiro de tosco ou cofragem	I
	Cobrador	I
	Cozinheiro	I
	Dispenseiro	I
	Eletricista	I
	Empregado de armazém	II
	Escriturário (**)	I
	Fiel de armazém	I
	Fogueiro	I
	Marceneiro	I
	Motorista de ligeiros	II
	Motorista de pesados	I
	Operador de máquinas agrícolas	II
	Padeiro	I
	Pasteleiro	I
	Pedreiro/trolha	I
	Pintor	I
Prefeito	II	
Serralheiro civil	I	
Serralheiro mecânico	I	
Telefonista/rececionista	II	
Tratorista	II	
Tratador ou guardador de gado	II	



XIV	Ajudante de ação educativa	II
	Ajudante de enfermaria	II
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	II
	Ajudante de lar e centro de dia	II
	Ajudante de ocupação	II
	Auxiliar de educação	I
	Auxiliar pedagógico do ensino especial	I
	Caixa de balcão	I
	Capataz (agrícola)	II
	Costureira/alfaiate	II
	Empregado de armazém	I
	Escrutário estagiário dos 1.º e 2.º anos (*)	I
	Motorista de ligeiros	I
	Operador manual	II
	Operador de máquinas agrícolas	I
	Operador de máquinas auxiliares	II
	Prefeito	I
	Rececionista	II
	Telefonista	II
	Telefonista/rececionista	I
Tratorista	I	
Tratador ou guardador de gado	I	
XV	Ajudante de ação educativa	I
	Ajudante de cozinheiro	II
	Ajudante de enfermaria	I
	Ajudante de estabelecimento de apoio a crianças deficientes	I
	Ajudante de lar e centro de dia	I
	Ajudante de motorista	II
	Ajudante de padaria	II
	Ajudante de ocupação	I
	Auxiliar de ação médica	II
	Auxiliar de laboratório	II
	Capataz (agrícola)	I
	Caseiro	II
	Costureira/alfaiate	I
	Empregado de balcão	II
	Empregado de refeitório	II
	Jardineiro	II
	Operador manual	I
	Operador de máquinas auxiliares	I
	Rececionista	I
	Telefonista	I

XVI	Ajudante de cozinheiro	I
	Ajudante de motorista	I
	Ajudante de padaria	I
	Auxiliar de ação médica	I
	Auxiliar de laboratório	I
	Caseiro	I
	Contínuo	II
	Coveiro	II
	Empregado de balcão	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	II
	Empregado de refeitório	I
	Engomador	II
	Guarda ou guarda rondista	II
	Guarda de propriedade florestal	II
	Hortelão ou trabalhador horto-florícola	II
	Jardineiro	I
	Operador de lavandaria	II
	Porteiro	II
Roupeiro	II	
Sacristão	II	
Servente (construção civil)	II	
Trabalhador agrícola	II	
XVII	Ajudante do 2.º ano (eletricistas)	-
	Contínuo	I
	Coveiro	I
	Empregado de quartos/camaratas/enfermarias	I
	Engomador	I
	Guarda ou guarda rondista	I
	Guarda de propriedades ou florestal	I
	Hortelão ou trabalhador horto-florícola	I
	Operador de lavandaria	I
	Porteiro	I
	Roupeiro	I
	Sacristão	I
	Servente (construção civil)	I
	Trabalhador agrícola	I
Trabalhador de serviços gerais	II	
XVIII	Ajudante do 1.º ano (eletricistas)	-
	Aprendiz, estagiário e praticante	I
	Trabalhador de serviços gerais	I

(\*) Categoria profissional a extinguir quando vagar.

(\*\*) Categoria profissional a extinguir logo que os trabalhadores tenham formação adequada.

(\*\*\*) Quando detentores do grau de bacharel, estes trabalhadores são enquadrados na carreira dos bacharéis (VI, V, IV).

## ANEXO V

## Tabelas de remunerações mínimas

## Tabela A

Tabela geral							
Níveis	1	2	3	4	5	6	7
	0-5	5-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35
IC	1 505,00 €						
IB	1 405,00 €						
IA	1 269,00 €	1 289,00 €	1 309,00 €	1 329,00 €	1 349,00 €	1 369,00 €	1 389,00 €
II	1 183,00 €	1 203,00 €	1 223,00 €	1 243,00 €	1 263,00 €	1 283,00 €	1 303,00 €
III	1 115,00 €	1 135,00 €	1 155,00 €	1 175,00 €	1 195,00 €	1 215,00 €	1 235,00 €
IV	1 064,00 €	1 084,00 €	1 104,00 €	1 124,00 €	1 144,00 €	1 164,00 €	1 184,00 €
V	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €	1 080,00 €	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €
VI	951,00 €	971,00 €	991,00 €	1 011,00 €	1 031,00 €	1 051,00 €	1 071,00 €
VII	899,00 €	919,00 €	939,00 €	959,00 €	979,00 €	999,00 €	1 019,00 €
VIII	848,00 €	868,00 €	888,00 €	908,00 €	928,00 €	948,00 €	968,00 €
IX	798,00 €	818,00 €	838,00 €	858,00 €	878,00 €	898,00 €	918,00 €
X	770,00 €	790,00 €	810,00 €	830,00 €	850,00 €	870,00 €	890,00 €
XI	752,00 €	772,00 €	792,00 €	812,00 €	832,00 €	852,00 €	872,00 €
XII	746,00 €	766,00 €	786,00 €	806,00 €	826,00 €	846,00 €	866,00 €
XIII	737,00 €	757,00 €	777,00 €	797,00 €	817,00 €	837,00 €	857,00 €
XIV	727,00 €	747,00 €	767,00 €	787,00 €	807,00 €	827,00 €	847,00 €
XV	717,00 €	737,00 €	757,00 €	777,00 €	797,00 €	817,00 €	837,00 €
XVI	713,00 €	733,00 €	753,00 €	773,00 €	793,00 €	813,00 €	833,00 €
XVII	709,00 €	729,00 €	749,00 €	769,00 €	789,00 €	809,00 €	829,00 €
XVIII	705,00 €	725,00 €	745,00 €	765,00 €	785,00 €	805,00 €	825,00 €

## Notas:

1- Subsídio de refeição: 4,70 €.

2- Abono para falhas: 27,54 €.

3- A retribuição mensal pelo exercício de funções de direção e/ou de coordenação técnica ou pedagógica prevista na cláusula 63.<sup>a</sup> é calculada nos termos do quadro que integra o presente anexo e corresponde a 84,17 € (1.º escalão); 168,33 € (2.º escalão) e 252,50 € (3.º escalão).

4- A admissão dos trabalhadores no nível XVIII é feita no escalão 2.

5- A progressão nos escalões horizontais efetua-se de 5 em 5 anos, salvo no que respeita aos trabalhadores enquadrados no nível XVIII com menos de 10 anos de antiguidade.

6- A produção de efeitos das matérias com expressão pecuniária revistas no presente acordo, reportam os seus efeitos a 1 de novembro de 2022.

Retribuição pelo exercício de funções de direção/coordenação técnica ou pedagógica			
SANTA CASA DA MISERICÓRDIA DE:			ANO
RESP. SOCIAL:			
NOME:			
NÚMERO DE IDENTIFICAÇÃO:			
FUNÇÃO:			
A - REMUNERAÇÃO MENSAL			
Nome	Nº de horas semanais	Tipo de contrato	Valor
B - NÚMERO DE UTENTES			
Utentes que frequentam as respostas sociais sob a sua responsabilidade			Ponderação
Até 60 utentes			1
De 61 a 120 utentes			3
De 121 a 180 utentes			6
C - PERÍODO DE FUNCIONAMENTO			
Horas efectivas de funcionamento			Ponderação
Até 8H/Diárias			1
De 8 a 12H/Diárias			3
24H/Diárias			6
7 dias/semana			2
D - NÚMERO DE COLABORADORES EFECTIVOS			
Colaboradores efectivos da Resposta Social sob a sua responsabilidade			Ponderação
Até 50 Colaboradores			1
De 51 a 100 Colaboradores			3
De 101 a 150 Colaboradores			6
> de 151 Colaboradores			8
Montante a Aplicar			
E - Complemento Monetário a Atribuir			
	1º Escalão	Até 6 pontos	84,17 €
	2º Escalão	De 7 a 11 pontos	168,33 €
	3º Escalão	De 12 a 22 pontos	252,50 €
<b>Notas:</b>			
1. Deve seleccionar uma das opções disponíveis nos separadores B e D.			
2. No separador C pode seleccionar até 2 opções.			

**Tabela B (em euros)**  
**(40 horas semanais)**

	1	2	3	4	5	6	7
	0-5	5-10	10-15	15-20	20-25	25-30	30-35
Trabalhadores funções de chefia serviços gerais							
Nível VII	971,89	993,51	1 015,14	1 036,76	1 058,38	1 080,00	1 101,62
Nível VIII	916,76	938,38	960,00	981,62	1.003,24	1 024,86	1 046,49
Nível IX	818,46	838,97	859,49	880,00	900,51	921,03	941,54
Nível X	832,43	854,05	875,68	897,30	918,92	940,54	962,16
Nível XI	771,28	791,79	812,31	832,82	853,33	873,85	894,36
Nível XII	765,13	785,64	806,15	826,67	847,18	867,69	888,21
Ajudante familiar domiciliário - Grau II (nível XIII)	806,49	828,11	849,73	871,35	892,97	914,59	936,22
Ajudante familiar domiciliário - Grau I (nível XIII)	796,76	818,38	840,00	861,62	883,24	904,86	926,49
Ajudante de lar e centro de dia - Grau II (nível XIV)	785,95	807,57	829,19	850,81	872,43	894,05	915,68
Ajudante de lar e centro de dia - Grau I (nível XV)	775,14	796,76	818,38	840,00	861,62	883,24	904,86
Ajudante de ação educativa - Grau II (nível XIV)	785,95	807,57	829,19	850,81	872,43	894,05	915,68
Ajudante de ação educativa - Grau I (nível XV)	775,14	796,76	818,38	840,00	861,62	883,24	904,86
Auxiliar de ação médica - Grau II (nível XV)	775,14	796,76	818,38	840,00	861,62	883,24	904,86
Auxiliar de ação médica - Grau I (nível XVI)	770,81	792,43	814,05	835,68	857,30	878,92	900,54
Trabalhadores dos serviços gerais - Grau II (nível XVII)	727,18	747,69	768,21	788,72	809,23	829,74	850,26
Trabalhadores dos serviços gerais - Grau I (nível XVIII)		743,59	764,10	784,62	805,13	825,64	846,15

Tabela dos docentes licenciados e profissionalizados		
Nível	Licenciados e profissionalizados	Tabela salarial Proposta de aumento
8.º	Professores e educadores de infância com 26/27 anos de serviço docente Professores do ensino especial com 26/27 anos de serviço docente	2 134,00 €
7.º	Professores e educadores de infância com 23 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 23 ou mais anos de serviço docente	2 057,00 €
6.º	Professores e educadores de infância com 20 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 20 ou mais anos de serviço docente	1 848,00 €
5.º	Professores e educadores de infância com 16 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 16 ou mais anos de serviço docente	1 660,00 €
4.º	Professores e educadores de infância com 12 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 12 ou mais anos de serviço docente	1 466,00 €
3.º	Professores e educadores de infância com 8 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 8 ou mais anos de serviço docente	1 347,00 €
2.º	Professores e educadores de infância com 4 ou mais anos de serviço docente Professores do ensino especial com 4 ou mais anos de serviço docente	1 213,00 €
1.º	Professores e educadores de infância com licenciatura Educadores e educação e ensino especial com especialização	0 a 1 ano - 995,00 € 2 a 3 anos - 1 102,00 €

Tabela dos docentes com habilitação profissional		
Nível	Bacharelato e profissionalizados	Tabela salarial Proposta de aumento
8.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 26 ou mais anos de bom e efetivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 8.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efetivo serviço educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 26 ou mais anos de bom e efetivo serviço	2 005,00 €
7.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 23 ou mais anos de bom e efetivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 7.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efetivo serviço educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 23 ou mais anos de bom e efetivo serviço	1 628,00 €
6.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 20 ou mais anos de bom e efetivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 6.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efetivo serviço educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 20 ou mais anos de bom e efetivo serviço	1 501,00 €
5.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 16 ou mais anos de bom e efetivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 5.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efetivo serviço educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 16 anos de bom e efetivo serviço	1 363,00 €
4.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 13 ou mais anos de bom e efetivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 4.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efetivo serviço educador de infância com curso e estágio (ou seja com o grau de bacharelato ou equivalente) e 13 anos de bom e efetivo serviço	1 332,00 €
3.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 9 ou mais anos de bom e efetivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 3.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efetivo serviço educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 9 anos de bom e efetivo serviço	1 305,00 €



2.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente e 4 ou mais anos de bom e efetivo serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 2.º magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efetivo serviço educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente) e 4 anos de bom e efetivo serviço Professores do ensino especial com 4 ou mais anos de serviço docente	1 097,00 €
1.º	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado com o grau de bacharelato ou equivalente Professor do 1.º ciclo do ensino básico com 0 a 3 anos: magistério (ou seja, com o grau de bacharelato ou 1 a 3 anos: equivalente) educador de infância com curso e estágio (ou seja, com o grau de bacharelato ou equivalente)	0 a 3 anos 955,00 €

Tabela Docentes Não Profissionalizados							
Níveis	1	2	3	4	5	6	7
I	1 100,00 €	1 120,00 €	1 140,00 €	1 160,00 €	1 180,00 €	1 200,00 €	1 220,00 €
II	1 035,00 €	1 055,00 €	1 075,00 €	1 095,00 €	1 115,00 €	1 135,00 €	1 155,00 €
III	975,00 €	995,00 €	1 025,00 €	1 045,00 €	1 065,00 €	1 085,00 €	1 105,00 €
IV	925,00 €	945,00 €	965,00 €	985,00 €	1 005,00 €	1 025,00 €	1 045,00 €
V	905,00 €	915,00 €	935,00 €	955,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €
VI	885,00 €	895,00 €	905,00 €	915,00 €	925,00 €	935,00 €	945,00 €
VII	865,00 €	875,00 €	885,00 €	895,00 €	905,00 €	915,00 €	925,00 €
VIII	845,00 €	855,00 €	865,00 €	875,00 €	885,00 €	895,00 €	905,00 €
IX	825,00 €	835,00 €	845,00 €	855,00 €	865,00 €	875,00 €	885,00 €
X	805,00 €	815,00 €	825,00 €	835,00 €	845,00 €	855,00 €	865,00 €
XI	760,00 €	775,00 €	785,00 €	795,00 €	805,00 €	815,00 €	825,00 €

Notas trabalhadores docentes:

1- Os montantes retributivos constantes das tabelas dos docentes profissionalizados são aplicáveis aos professores e educadores, enquanto se mantiverem no exercício efetivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto no número 2 quando cessarem funções dessa natureza.

2- A progressão na carreira dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura e dos educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional que não se encontrem no exercício efetivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 5.º das respetivas tabelas salariais (antiguidade igual ou superior a 16 anos e inferior a 20 anos).

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

Lisboa, 14 de março de 2023.

Pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP:

*Manuel Augusto Lopes de Lemos*, presidente do secretariado nacional, mandatário.

*José António Truta Pinto Rabaça*, tesoureiro, mandatário.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDP Sul - 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 Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

*Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

*António Pedro Neves Fialho Tojo*, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros - SE:

*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:

*Leonilde Maria Santos Rodrigues Cassiano*, mandatário com poderes para o ato.

Depositado em 4 de abril de 2023, a fl. 22 do livro n.º 13, com o n.º 109/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras - Alteração salarial**

### CAPÍTULO I

#### Do âmbito e vigência do contrato

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### (Âmbito)

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional abrange, por um lado, as empresas singulares ou coletivas representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL que se dediquem à indústria de lacticínios (CAE 10 510) e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nelas previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Este contrato coletivo de trabalho é aplicável a 46 empregadores e a 6204 trabalhadores.

3- A presente revisão altera a tabela salarial da convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 19, de 22 de maio de 2022.

### ANEXO II

#### Tabela salarial

A	Director	1 095,00
B	Chefe de área	1 060,00
C	Contabilista	970,00
D	Supervisor de equipa	855,00
E	Operador de produção especializado Técnico de vendas Técnico de manutenção Auto-vendedor Técnico administrativo	845,00

F	Operador de armazém Operador de manutenção Vulgarizador Analista de laboratório Assistente administrativo Motorista Fogueiro	805,00
G	Condutor de máquinas e aparelhos de elevação Repositor/promotor Chefe de secção II* Operador de produção	770,00
H	Operário não especializado	760,00
I	Estagiário	650,00

\* A extinguir quando vagar.

Esta tabela salarial e as restantes cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

### Cálculo de encargos

Resultante da revisão do CCT/Indústria de Lacticínios, celebrado entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL), AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL, PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite do Centro Litoral, CRL e o sindicato outorgante e,

Com o objetivo de dar cumprimento às disposições legais vigentes vêm as partes outorgantes do presente CCT dar nota do cálculo de encargos emergentes da revisão acordada:

- a) Tabela salarial: 7,6 %
- b) Cláusulas de expressão pecuniária: 0 %

Porto, 18 de janeiro de 2023.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL):

*Maria Antónia Cadillon*, mandatária.  
*Anabela Jordão Ferreira Alves*, mandatária.  
*Manuel Luís Silva Santos*, mandatário.

Pela AGROS - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Minho e Trás-os-Montes, UCRL:

*Elisabete Maria Almeida Maia*, mandatária.

Pela PROLEITE - Cooperativa Agrícola dos Produtores de Leite, CRL

*Manuel Albino Casimiro de Almeida*, mandatário.

Pelo Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras:

*António Manuel dos Santos Ribeiro*, mandatário.  
*Hugo Manuel Correia Madaleno*, mandatário.  
*Carlos Manuel Gomes Andrade*, mandatário.  
*Otávio José Santos Tabanez*, mandatário.  
*Cândida Esperança Portela*, mandatária.

Depositado em 3 de abril de 2023, a fl. 22 do livro n.º 13, com o n.º 105/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras**

Revisão salarial e outras do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2019.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam atividade de comércio no distrito de Faro, (CAE 47112, 47191, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47293, 47740, 47750, 47510, 47711, 47712, 47721, 47722, 47591, 47592, 47530, 47593, 47430, 47540, 47593, 47630, 47521, 47522, 47523, 47620, 47410, 47770, 47650, 47640, 47761, 47783, 47420, 47762, 47784, 47790, 47910, 47810, 47820, 47890, e 95210), representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato signatário, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

- 1- (...)
- 2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2023 e serão revistas anualmente.
- 3 a 11- (...)

## CAPÍTULO VI

**Remunerações mínimas**Cláusula 27.<sup>a</sup>**Retribuições certas mínimas**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atri-

buído um abono mensal de 17,44 €, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5- (...)

6- (...)

7- (...)

## CAPÍTULO VI

### Remunerações mínimas

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 5,20 € por cada dia de trabalho efetivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2- Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2- O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 13,95 €.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

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

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

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária ..... 36,22 €;

Alojamento e pequeno-almoço ..... 19,33 €;

Pequeno-almoço ..... 2,52 €;

Almoço, jantar ou ceia ..... 10,90 €; ou

pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) (...);

c) (...)

## ANEXO IV

**Quadro de vencimentos****Tabela salarial - 2023**

(1 janeiro de 2023 a 31 dezembro 2023)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial Gerente supermercado/loja	1 003,00 €
B	Assistente administrativo Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção Chefe vendas Sub-gerente Encarregado armazém Encarregado de carnes Guarda-livros Inspector vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção	864,00 €
C	1.º caixeiro 1.º escriturário Caixa balcão 1.ª Acabador móveis 1.ª Ajudante mestre ou mestra Caixa escritório Estagiária programação Expositor - decorador Fiel armazém Montador móveis Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1.ª Operador supermercado/loja especializado Primeiro oficial de carnes Promotor vendas Prospector vendas Vendedor ou técnico vendas	852,00 €



D	2.º caixeiro 2.º escriturário Caixa balcão 2.ª Acabador móveis 2.ª Conferente Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador supermercado/loja 1.ª Rececionista Relojoeiro 2.ª Segundo oficial de carnes	825,00 €
E	3.º caixeiro 3.º escriturário, Caixa balcão 3.ª Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado/loja 2.ª Pré oficial (electricista) Telefonista	803,00 €
F	Bordadora Costureira Distribuidor Estagiário 2.º ano Operadoras máquinas Praticante de carnes do 2.º ano Servente Servente limpeza	785,00 €
G	Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante Estagiário 3.º ano Operador ajudante supermercado/loja de 2.ª Praticante de carnes do 1.º ano	780,00 €
H	Ajudante (electricista) Estagiário 2.º ano Operador ajudante supermercado/loja 1.º ano	780,00 €
I	Estagiário 1.º ano	780,00 €

Lisboa, 23 de fevereiro de 2023.

Pela Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL:

*Miguel Ângelo Morgado Henriques Machado Faisca*, na qualidade de presidente da direção.

*João Carlos Lisboa Santos*, na qualidade de tesoureiro da direção.

*Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes de Sousa*, na qualidade de diretora executiva.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 3 de abril de 2023, a fl. 22 do livro n.º 13, com o n.º 108/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia - Alteração salarial**

A Associação Nacional das Farmácias - ANF e o SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia acordam a revisão parcial do contrato coletivo (CCT) entre as mesmas outorgado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, cujo texto consolidado consta juntamente com a revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, nos seguintes termos:

Cláusula única

(Revisão parcial)

As tabelas salariais constantes do anexo I do CCT celebrado entre a ANF e o SIFAP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022, passam a ser, com efeitos a partir do dia 1 (inclusive) do mês seguinte ao da publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* do presente acordo de revisão parcial, as previstas no anexo I.

ANEXO I

**Tabelas salariais**

A- Profissionais de farmácia

1- Carreira de técnico de farmácia (TF)

**Tabela A**

(Cláusula 25.<sup>a</sup>, número 1)

Categorias profissionais	Remuneração mínima mensal
Técnico/a de farmácia - Grau I	844,94 €
Técnico/a de farmácia - Grau II	818,49 €
Técnico/a de farmácia - Grau III	800,14 €

**Tabela B**(Cláusulas 9.<sup>a</sup>, número 4, 25.<sup>a</sup>, número 2 e 26.<sup>a</sup>)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a de farmácia - Grau I	844,94 €	> 110 %	444,93 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	296,63 €	14
		> 90 % e <= 99 %	197,75 €	12
		> 70 % e <= 89 %	98,87 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau II	818,49 €	> 110 %	431,01 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	287,34 €	14
		> 90 % e <= 99 %	191,56 €	12
		> 70 % e <= 89 %	95,78 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a de farmácia - Grau IIK	800,14 €	> 110 %	419,30 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	279,53 €	14
		> 90 % e <= 99 %	186,35 €	12
		> 70 % e <= 89 %	93,18 €	11
		<= 70 %	-	5

(\*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.<sup>a</sup> do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excepcional de funcionamento previsto no artigo 57.<sup>o</sup>-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

## 2- Carreira de técnico auxiliar de farmácia (TAF)

**Tabela A**(Cláusula 25.<sup>a</sup>, número 1)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	829,17 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	803,22 €
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	781,38 €
Técnico/a auxiliar de farmácia	765,00 €

**Tabela B**  
(Cláusulas 9.<sup>a</sup>, número 4, 25.<sup>a</sup>, número 2 e 26.<sup>a</sup>)

Categoria profissional	Remuneração mínima mensal	Regime premial e de progressão por pontos		
		Resultado dos objetivos atingidos	Prémio anual (*)	Pontos
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau I	829,17 €	> 110 %	436,64 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	291,10 €	14
		> 90 % e <= 99 %	194,07 €	12
		> 70 % e <= 89 %	97,03 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau II	803,22 €	> 110 %	422,97 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	281,98 €	14
		> 90 % e <= 99 %	187,99 €	12
		> 70 % e <= 89 %	93,99 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia - Grau III	781,38 €	> 110 %	411,48 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	274,32 €	14
		> 90 % e <= 99 %	182,88 €	12
		> 70 % e <= 89 %	91,43 €	11
		<= 70 %	-	5
Técnico/a auxiliar de farmácia	765,00 €	> 110 %	350,96 €	14
		=> 100 % e <= 110 %	233,98 €	14
		> 90 % e <= 99 %	155,98 €	12
		> 70 % e <= 89 %	77,99 €	11
		<= 70 %	-	5

(\*) Os valores constantes desta coluna são reduzidos para metade, nos termos do número 11 da cláusula 26.<sup>a</sup> do CCT, nas farmácias abrangidas pelo regime excecional de funcionamento previsto no artigo 57.º-A do Decreto-Lei n.º 307/2007, de 31 de agosto, na redação conferida pelo Decreto-Lei n.º 171/2012, de 1 de agosto, ou na redação que em cada momento estiver em vigor, e enquanto a farmácia permanecer nesse regime.

## B- Trabalhadores de escritório, caixeiros e correlativos

**Tabela A**  
(Cláusula 25.<sup>a</sup>, número 1)

Grupo	Categoria profissional	Remuneração mínima mensal
I	Contabilista	902,13 €
II	Guarda-livros	800,43 €
III	Caixeiro/a de 1. <sup>a</sup> Escriturário/a de 1. <sup>a</sup> Vendedor/a especializado/a ou técnico/a de vendas	765,00 €
IV	Caixeiro/a de 2. <sup>a</sup> Escriturário/a de 2. <sup>a</sup>	(*)
V	Caixa de balcão Caixeiro/a de 3. <sup>a</sup> Escriturário/a de 3. <sup>a</sup>	(*)
VI	Caixeiro/a-ajudante do 3. <sup>o</sup> ano Dactilografo/a do 3. <sup>o</sup> ano Estagiário/a do 3. <sup>o</sup> ano	(*)
VII	Caixeiro/a-ajudante do 2. <sup>o</sup> ano Dactilografo/a do 2. <sup>o</sup> ano Estagiário/a do 2. <sup>o</sup> ano Trabalhador/a indiferenciado/a	(*)
VIII	Caixeiro/a-ajudante do 1. <sup>o</sup> ano Dactilografo/a do 1. <sup>o</sup> ano Estagiário/a do 1. <sup>o</sup> ano Trabalhador/a de limpeza	(*)
IX	Praticante de caixeiro/a do 3. <sup>o</sup> ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 17 anos	(*)
X	Praticante de caixeiro do 2. <sup>o</sup> ano Trabalhador indiferenciado de 16 anos	(*)
XI	Praticante de caixeiro/a do 1. <sup>o</sup> ano Trabalhador/a indiferenciado/a de 14/15 anos	(*)

(\*) Valores a determinar de acordo com o regime em vigor para a retribuição mínima mensal garantida.

### Declaração

Para efeitos do disposto na alínea *c*) do número 1 do artigo 492.<sup>o</sup> do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente acordo não altera o âmbito da convenção revista.

Em cumprimento do disposto no artigo 492.<sup>o</sup>, número 1, *g*), e no artigo 494.<sup>o</sup>, número 4, *c*), ambos do Código do Trabalho, a ANF declara que à data da celebração do presente CCT estima que são abrangidas 2488 entidades empregadoras e 2745 farmácias e o SINPROFARM declara que à mesma data estima que são abrangidos 3982 trabalhadores.

Lisboa, 28 de março de 2023.

Pela Associação Nacional das Farmácias - ANF:

*Em Isabel Gouveia Martins Paulino Pires*, na qualidade de presidente da direção.

*Diogo Miguel Parreira de Gouveia*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Pelo SINPROFARM - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia:

*Manuel Pires de Lima*, na qualidade de presidente da direção.

*Ana Maria Cardoso Alves Matos*, na qualidade de vice-presidente da direção.

Depositado em 4 de abril de 2023, a fl. 23 do livro n.º 13, com o n.º 111/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial**

Alteração salarial e outras do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2017 e última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e, por outro, os trabalhadores representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE qualquer que seja o seu local de trabalho.

2- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASEL, que exercem a atividade de serviços de limpeza a seco, lavandaria e tinturaria, arranjos de costura, consertos de sapatos e chaves bem como aos trabalhadores que exercem as atividades nele constantes.

3- O número de empregadores corresponde a um universo de 120 empresas e 2330 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e denúncia**

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3-, 4-, 5-, 6- e 7- (...)

## CAPÍTULO XIV

**Disposições finais**Cláusula 62.<sup>a</sup>**Regimes anteriores**

A entrada em vigor do presente contrato faz cessar a vigência do contrato colectivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 13, de 8 de abril de 2022.



## ANEXO II

## Categorias profissionais/enquadramentos/tabela salarial

(Em euros)

Níveis			Categorias profissionais	Tabela salarial
Quadros superiores técnicos	I	A	Analista de sistemas Contabilista Director de serviços/escritório	1 415,00
Quadros médios técnicos	II	A	Chefe de secção Programador de informática Tradutor/correspondente em língua estrangeira/ secretário	1 070,00
		B	Técnico de controlo e serviço	1 005,00
Profissionais altamente qualificados	III	A	Administrativo	A 830,00 B 800,00 C 765,00
			Fogoeiro Canalizador Electricista Técnico de manutenção	835,00
			B	Animador/loja Chefe de loja/encarregado Operador de acabamentos Comercial/distribuidor Operador de cofres/fechaduras
		C	Chefe de equipa Distribuidor	765,00
Profissionais qualificados	IV	A	Ajudante distribuidor Calandrador Costureiro Operador de lavandaria/limpeza a seco e costura Operador de lavandaria hospitalar Operador de reparação de calçado e afins, cópia de chaves Prensador Recepcionista/engomador	760,00
B	Trabalhador de limpeza			

## Notas:

a) O administrativo níveis C e B passam automaticamente a administrativo níveis B e A logo que complete três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente.

c) Abono para falhas - O trabalhador que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento tem direito a um abono mensal para falhas no montante de 37,20 €.

Lisboa, 14 de fevereiro 2023.

Pela ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves:

*Rita Bento dos Santos Barral Lino Mendonça*, na qualidade de mandatária.

*Rui de Runa Sequeira Limpo Salvada*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 4 de abril de 2023, a fl. 22 do livro n.º 13, com o n.º 110/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e a Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER - Alteração salarial e outras**

A presente revisão atualiza a convenção celebrada entre os supra identificados outorgantes, cuja última re-publicação integral com texto consolidado consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2019.

## Artigo 1.º

As partes acordam na revisão das cláusulas 25.<sup>a</sup>, 30.<sup>a</sup>, 31.<sup>a</sup>, 39.<sup>a</sup>, 43.<sup>a</sup>, 84.<sup>a</sup>, 85.<sup>a</sup> e 86.<sup>a</sup>, bem como dos anexos I, II, III e IV do acordo de empresa celebrado entre a ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup> e a Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2019, aditando-se ainda uma nova cláusula 54.<sup>a</sup>-A, nos termos que se seguem:

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Horários por escala**1- [*Inalterado.*]2- [*Inalterado.*]

3- A empresa comunica ao trabalhador, com uma antecedência mínima de oito dias, a escala de serviço, procedendo à sua afixação nos locais para tal reservados, podendo este prazo ser diminuído na medida estritamente necessária em casos excecionais justificáveis.

4- [*Inalterado.*]5- [*Inalterado.*]6- [*Inalterado.*]Cláusula 30.<sup>a</sup>**Organização do horário de trabalho**1- [*Inalterado.*]a) [*Inalterado;*]

b) Que o período de trabalho tenha um intervalo mínimo de quarenta e cinco minutos e máximo de uma hora e trinta minutos ao fim de, no máximo, cinco horas consecutivas, sem prejuízo do disposto no número dois da presente cláusula;

c) Que, sempre que ocorra um período de reserva de pelo menos uma hora (com a consequente compensação efectiva de trabalho) na jornada diária de trabalho, junto do intervalo de descanso, seja salvaguardado um período mínimo de uma hora para esse intervalo de descanso;

d) Que entre o início do gozo dos dias de descanso semanal e o início de nova jornada de trabalho medeie um período mínimo de dois dias de descanso, acrescido de oito horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daqueles dias; ou de um dia de descanso acrescido de 11 horas, gozadas de forma seguida ou repartida, antes ou depois daquele dia;

e) Que o início e termo de cada jornada diária de trabalho ocorra, em regra, no mesmo local, devendo, sem-

pre que tal não suceda, a empresa assegurar um meio de transporte para o trabalhador regressar ao local em que iniciou a sua jornada;

f) Que cada parte da jornada de trabalho diária tenha uma duração máxima de cinco horas.

2- [Inalterado.]

3- [Inalterado.]

4- [Inalterado.]

5- [Inalterado.]

6- [Inalterado.]

7- A amplitude máxima da jornada de trabalho diária prevista no número anterior é reduzida para oito horas, incluindo intervalo de descanso, sempre que o serviço de condução diário tenha início no período entre as vinte e duas horas e as quatro horas.

8- O regime previsto nos números 6 e 7 desta cláusula é aplicado aos trabalhadores com a categoria de regulador, sempre que os mesmos exerçam funções efetivas de condução.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- [Inalterado.]

2- [Inalterado.]

3- [Inalterado.]

4- Para os trabalhadores em regime de escalas de serviço e turnos, os dias de descanso semanal complementar e obrigatório devem coincidir com o sábado e o domingo em quatro fins de semana consecutivos de oito em oito semanas, podendo, nas situações em que as necessidades de serviço decorrentes do mapa de oferta determinado pela sub-concedente do SMLAMP o impossibilitem, essa consecutividade ser reduzida para três fins de semana consecutivos.

5- [Inalterado.]

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Gozo de feriados e dias festivos

1- Aos trabalhadores que exerçam atividade em horário por escala, deve ser garantido o gozo dos feriados de forma rotativa, de acordo com um sistema por pontos, nos termos da presente cláusula.

2- A cada feriado e dia festivo é atribuído uma pontuação mediante a sua importância.

3- A prioridade de atribuição destes dias é estabelecida do trabalhador com menor pontuação para o que tiver maior pontuação.

4- Para efeitos do número anterior é sempre tida em conta a pontuação final do último feriado atento o disposto no número 10 desta cláusula.

5- É excluído do disposto nos números 1 a 3 os feriados por gozo imperativo da quinzena de férias, semana obrigatória e em dias de descanso, sendo que o Natal e o Ano Novo mantêm a prioridade por histórico.

6- Sempre que haja entrada de trabalhadores neste sistema, estes iniciam com a pontuação mais alta existente na tabela.

7- Em caso de empate, a pontuação deve ser ordenada por antiguidade na empresa, com prioridade dos mais antigos.

8- A empresa deve divulgar na semana subsequente a cada feriado a pontuação final de todos os maquinistas da empresa.

9- A atribuição de pontos referida no número 2 é realizada nos termos da tabela seguinte:

Designação feriado	Datas	Pontos	Designação feriado	Datas	Pontos
25 de abril	25/abril	1	Carnaval	Móvel	2
Dia do Trabalhador	1/maio		Corpo de Deus	Móvel	
Implantação da República	5/outubro		Dia de Portugal	10/junho	
Todos os Santos	1/novembro		Assunção	15/agosto	3
Restauração da Independência	1/dezembro		Sexta-Feira Santa	Móvel	
Imaculada Conceição	8/dezembro		Páscoa	Móvel	
		São João	24/junho		

10- A aplicação do sistema previsto na presente cláusula pressupõe que, para efeitos de contabilização de pontos, os períodos de quinzena e semana obrigatória de férias são os definidos no mapa de férias divulgado para cada ano.

11- No caso de haver dois ou mais feriados em duas semanas consecutivas, a atribuição dos feriados é feita com base na pontuação existente à data da publicação da escala correspondente à 1.<sup>a</sup> semana.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

- 1- *[Inalterado.]*
- 2- *[Inalterado.]*
- 3- *[Inalterado.]*
- 4- *[Inalterado.]*
- 5- *[Inalterado.]*
- 6- *[Inalterado.]*
- 7- *[Inalterado.]*
- 8- *[Inalterado.]*
- 9- *[Inalterado.]*
- 10- *[Inalterado.]*
- 11- *[Inalterado.]*
- 12- *[Inalterado.]*
- 13- *[Inalterado.]*
- 14- *[Inalterado.]*
- 15- *[Inalterado.]*

16- Aos trabalhadores que exerçam atividade em horário por escala, deve ser garantida a marcação dos dias de férias soltos e a dos resultantes do disposto na cláusula 41.<sup>a</sup> número 2, de acordo com um sistema por pontos, nos termos dos números seguintes, o qual não se aplica aos períodos indicados no número 1 da presente cláusula.

17- A cada dia de férias, incluindo os gozados nos termos do número 1, é atribuída uma pontuação mediante a sua importância.

18- São considerados para a pontuação referida no número anterior todos os dias de férias gozadas nos anos anteriores.

19- A prioridade na atribuição dos dias de férias soltos e dos correspondentes à aplicação da cláusula 41.<sup>a</sup> número 2 é estabelecida do trabalhador com menor pontuação no final do ano anterior para o que tiver maior pontuação.

20- Exclui-se do disposto no número anterior a quinzena, independentemente do número de dias que a compõem e a semana obrigatória de férias.

21- Sempre que haja necessidade de alteração do gozo dos dias de férias fixado, deve ser respeitada a prioridade de atribuição de acordo com o saldo em vigor em 31 de dezembro do ano anterior.

22- Sempre que haja entrada de trabalhadores neste sistema, estes iniciam com a pontuação mais alta existente na tabela.

23- Em caso de empate a pontuação deve ser ordenada por antiguidade na empresa, com prioridade dos mais antigos.

24- Apenas é permitido o gozo de dois dias de férias soltos no mesmo mês que o do gozo da quinzena de férias, sem que, no entanto, isso constitua uma obrigação para a empresa.

25- Os dias de férias que transitem de um ano para o outro, somam automaticamente um ponto por dia na tabela do ano correspondente.

26- A pontuação referida na tabela de pontos como «dias encostados Natal e Ano Novo» não inclui as quinzenas de férias.

27- A empresa até 31 de janeiro de cada ano deve divulgar a pontuação final real do ano anterior.

28- A atribuição de pontos referida no número 2 é realizada nos termos da tabela seguinte:

Época	Datas		Pontos
Época baixa	1/janeiro	15/junho	1
	16/setembro	31/dezembro	
Época alta	16/junho	15/setembro	3
Dias encostados a feriados	1/janeiro - 15/junho	16/setembro - 31/dezembro	2
	16/junho	15/setembro	4
Dias encostados Natal e Ano Novo	25/dezembro	1/janeiro	5

29- A aplicação do sistema previsto na presente cláusula pressupõe que, para efeitos de contabilização de pontos, os períodos de quinzena e semana obrigatória de férias são os definidos no mapa de férias divulgado para cada ano.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>-A

##### Prémio de regulação

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE que exerçam funções efetivas na área da regulação beneficiam mensalmente, nos termos da presente cláusula, de um prémio de regulação no montante previsto no anexo III.

2- O prémio de regulação é devido apenas nos meses em que o trabalhador exerça funções efetivas de regulação num período igual ou superior a dez dias úteis.

3- O prémio de regulação não será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Prémio extraordinário de reequilíbrio contratual

1- A empresa, a título de compensação pela ausência de revisão salarial no período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2021, concederá a cada um dos trabalhadores previstos no número seguinte um prémio extraordinário de 145,00 € (cento e quarenta e cinco euros).

2- A compensação prevista no número anterior será devida aos trabalhadores com contrato de trabalho em vigor em 1 de janeiro de 2022 abrangidos pelo presente acordo de empresa.

3- A compensação prevista na presente cláusula será paga em março de 2022 ou, relativamente a trabalhadores que venham a escolher esta convenção em momento posterior, até ao termo do mês subsequente à válida comunicação dessa escolha.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Linguagem inclusiva

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador entender-se-á que a mesma abrange trabalhador de qualquer sexo.

Cláusula 86.<sup>a</sup>**Disposições finais e transitórias**

1- O regime previsto na cláusula 30.<sup>a</sup>, número 1, alínea *f*), sofrerá as seguintes modificações no que respeita ao limite máximo de duração de cada parte de uma jornada de trabalho diária nas seguintes datas e termos:

- a*) Quatro horas e quarenta e cinco minutos após a entrada em vigor da presente revisão do AE, limite que será implementado na primeira alteração das escalas após esta data;
- b*) Quatro horas e trinta minutos até 31 de dezembro de 2022;
- c*) Quatro horas e vinte minutos a partir da entrada em vigor do horário de inverno de 2024;
- d*) Quatro horas a partir da entrada em vigor do horário de verão de 2025 ou, caso não exista definição de horário de verão, a partir de julho de 2025.

2- O regime previsto na cláusula 30.<sup>a</sup>, número 1, alínea *b*), sofrerá as seguintes modificações no que respeita à duração mínima do intervalo de descanso nas seguintes datas e termos:

- a*) Cinquenta minutos a partir da data de entrada em vigor do horário de verão de 2022;
- b*) Cinquenta e cinco minutos a partir data da entrada em vigor do horário de inverno de 2024.

3- O prémio de regulação previsto na cláusula 54.<sup>a</sup>-A entrará em vigor com efeitos a 1 de janeiro de 2022.

4- A criação da categoria profissional de supervisor de turno no PCC fica dependente da aprovação da Metro do Porto, SA.

5- É acordada a criação na tabela salarial de um nível VIII na função de regulador.

6- É acordada a supressão da categoria profissional de adjunto do responsável de PCC.

## ANEXO I

**Categorias profissionais e descritivo funcional**

Supervisor de turno no PCC

Conteúdo funcional

Assegurar o bom funcionamento do serviço na rede, em tempo real.

Coordenar os reguladores e os agentes de posto de informação áudio, em cooperação com o responsável do PCC e/ou adjunto do responsável do PCC, ou em sua substituição, durante os períodos de ausência.

Abrir e encerrar as linhas, arranque dos sistemas e abertura das estações na rede.

Supervisionar a rede, gerindo as entradas e retiradas de linha dos veículos de Metro Ligeiro, vigiando os adiantos, os atrasos e frequências de passagem e interpretando os alarmes em tempo real.

Intervir em acções de regulação, nomeadamente acertar os horários de serviço dos veículos e/ou serviços dos operadores (maquinistas no SMLAMP, agentes de estação e informação, entre outros), regulação dos intervalos e da pontualidade dos serviços, substituição dos meios e recursos, bem como tomar as medidas necessárias em caso de anomalia, nomeadamente accionar os planos de emergência, contactar bombeiros, polícia, protecção civil e outros agentes sempre que necessário, dando informação concreta ao PCC.

Gerir os incidentes e acidentes, assistir os maquinistas no SMLAMP, accionar a manutenção correctiva do material circulante ou instalações fixas, traçar itinerários alternativos, actuar sobre a rede de energia quando em situação de emergência ou prevista, introduzir medidas de segurança e accionar os meios de emergência.

Informar o responsável PCC e o director de operação em caso de acontecimento grave, em função dos procedimentos em vigor.

Assegurar, em caso de anomalia, uma boa comunicação com as entidades externas nomeadamente bombeiros, polícia, protecção civil, hospitais, entre outros.

Providenciar a correcta informação aos clientes, em coordenação com os agentes de posto de informação áudio e com os agentes de estação e informação, quer em situação normal quer em situação de perturbação.

Coordenar os meios humanos presentes no terreno, sobretudo em caso de anomalia.

Cumprir os procedimentos preestabelecidos, respeitando a seguinte ordem de prioridades:

- a*) Segurança das pessoas;
- b*) Segurança dos bens;
- c*) Realização do serviço;
- d*) Conforto dos clientes.

Relatar e registar as actividades diárias, acidentes, incidentes e outras situações anómalas.



Quando de serviço no terreno, manter disponibilidade de contacto com o PCC e verificar o bom funcionamento dos equipamentos existentes nos postos de comando locais (LCC).

Fazer aplicar as directrizes, normas, procedimentos, modos operatórios e orientações definidas pela direcção no domínio do controlo da regulação.

Coordenar os meios humanos e materiais nos depósitos e parques.

Assegurar a tomada de serviço dos maquinistas no SMLAMP.

Prestar assistência técnica aos maquinistas no SMLAMP.

Prestar, assistência em caso de acidente/incidente, ao maquinista no SMLAMP, podendo mesmo ter que manobrar os equipamentos, nomeadamente agulhas e veículos, entre outros, e também os serviços de manutenção, no que respeita aos acessos às obras e equipamentos.

Participar, em caso de situação anómala, no estabelecimento dos modos de operação e de emergência seleccionados sob coordenação do PCC e informar os clientes.

Cumprir o regulamento preestabelecido.

Estar atento a todas as perturbações no terreno e informar o PCC, agindo em conformidade e de acordo com instruções recebidas do PCC e eventualmente em articulação com o responsável operacional.

Análise, no *playback* do sistema de sinalização, de ocorrências diversas, tais como, atrasos ou outros desvios horários, perturbações, modos degradados, etc.

Apoio administrativo ao PCC no que respeita à preparação da informação de *reporting* da direcção de operação.

Elaboração de relatórios de periodicidade diária, semanal e mensal, garantindo a distribuição da informação a nível interno de acordo com os timings definidos.

Proceder à parametrização das tabelas horárias no sistema de sinalização e gestão da circulação, com inserção dos tempos de percurso, itinerários/comandos de sinalização, interface com o sistema de informação ao público e outros.

Proceder ao carregamento de viagens no sistema de gestão da circulação.

Participar na formação dos reguladores e agentes de posto de informação áudio.

Conduzir, sempre que necessário, os veículos de Metro Ligeiro.

Conduzir o Unimog, desde que habilitado.

Conduzir viaturas sempre que necessário.

Acompanhar os maquinistas no SMLAMP como monitor na condução inicial, se para tal estiver habilitado.

Colaborar com as forças de emergência em caso de acidente/incidente.

Cumprir com a política de qualidade, ambiente e segurança da empresa.

Cumprir com os procedimentos de qualidade, ambiente e segurança aplicáveis à função.

## ANEXO II

### Regulamento de carreiras e de avaliação de desempenho

#### Artigo 14.º

##### Progressão horizontal para trabalhadores abrangidos pelo AE

1- [Inalterado.]

2- [Inalterado.]

3- [Inalterado.]

4- [Inalterado.]

5- [Inalterado.]

6- [Eliminado.]

7- [Anterior número 6.]

8- [Anterior número 7.]

9- [Anterior número 8.]

## ANEXO III

**Grelhas salariais e outras rubricas pecuniárias****Tabela salarial de 2022-2025**

Função	Tabela salarial 2022 APROFER							
	Nível I	Nível II	Nível III	Nível IV	Nível V	Nível VI	Nível VII	Nível VIII
Regulador	1 216,15 €	1 302,11 €	1 352,11 €	1 404,22 €	1 458,32 €	1 514,87 €	1 573,57 €	1 634,54 €
Supervisor de turno no PCC	1 366,15 €	1 452,11 €	1 507,11 €	1 559,22 €	1 618,32 €	1 674,87 €	1 738,57 €	

Grelha A - 1 de janeiro de 2023 - Aumento de 0,60 % acrescido do IPC sem habitação registado no Continente em 2022.

Grelha A - 1 de janeiro de 2024 - Aumento de 0,60 % acrescido do IPC sem habitação registado no Continente em 2023.

Grelha A - 1 de janeiro de 2025 - Aumento de 0,60 % acrescido do IPC sem habitação registado no Continente em 2024.

1- Aos valores indicados nas grelhas salariais deverá ser, por ocasião de cada processamento da retribuição base, adicionada a componente fixa do subsídio de exploração no montante mensal de 157,63 € (cento e cinquenta e sete euros e sessenta e três cêntimos), inalterável durante a vigência do presente acordo de revisão do AE, que deixa de ser devido no âmbito da cláusula 52.<sup>a</sup> e do Regulamento do Subsídio de Exploração.

A partir de 1 de janeiro de 2026, a referida componente fixa do subsídio de exploração será, para todos os efeitos, definitivamente incorporada na retribuição base.

2- Os valores das tabelas salariais supra indicadas serão, sem a inclusão da referida componente fixa do subsídio de exploração, revistos, a partir de 1 de janeiro de 2023, por aplicação do percentual de 0,6 % acrescido do IPC sem habitação em Portugal Continental registado no ano civil anterior, com o mínimo de zero para o referido índice, nos termos indicados supra.

3- O valor da remuneração dos maquinistas no SMLAMP no primeiro mês é de 580,00 € (quinhentos e oitenta euros) (bolsa de formação), passando após o período de formação para o nível I.

4- O subsídio de alimentação é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 8,47 € (oito euros e quarenta e sete cêntimos) por cada dia de trabalho efetivo.

5- O valor da diuturnidade prevista na cláusula 50.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 26,70 € (vinte e seis euros e setenta cêntimos).

6- O valor do prémio de condução previsto na cláusula 53.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 0,02 € (dois cêntimos de euro), por cada quilómetro efetivamente percorrido.

7- O valor do subsídio de transporte previsto na cláusula 54.<sup>a</sup> do AE é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 2,0044 €.

8- O valor mensal do complemento de transferência do Metro do Porto é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 101,13 € (cento e um euros e treze cêntimos), o qual será considerado para efeitos de retribuição de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

9- O valor do prémio mensal de regulação previsto na cláusula 54.<sup>a</sup>-A é, no período de vigência do presente acordo de revisão do AE, de 25,00 (vinte e cinco euros).

## ANEXO IV

**Regulamento do subsídio de exploração**

[*Inalterado.*]

4- Montante mensal do subsídio de exploração e montante do incentivo trimestral complementar

4.1 - O montante mensal do subsídio de exploração é o seguinte, consoante a categoria profissional do trabalhador:

a) Maquinista no SMLAMP: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos);

b) Regulador: 43,17 € (quarenta e três euros e dezassete cêntimos).

4.2- [Inalterado.]

4.3- [Inalterado.]

4.4- [Inalterado.]

4.5- O montante do incentivo trimestral complementar será apurado por aplicação dos seguintes percentuais crescentes ao valor do subsídio de exploração:

a) 3 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 23,26 % - 1.º nível de cumprimento;

b) 6 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 34,89 % - 2.º nível de cumprimento; e

c) 9 meses consecutivos sem falhas ou constrangimentos: 46,51 % - 3.º nível de cumprimento.

4.6- [Inalterado.]

4.7- [Inalterado.]

4.8- [Inalterado.]

4.9- [Inalterado.]

4.10 - Tabela prática aplicável aos trabalhadores afetos a funções com atribuição de subsídio de exploração:

Pressupostos especiais	1.º nível			2.º nível			3.º nível			Seguintes						
Falhas técnicas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Constrangimentos às escalas de serviço	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Percentagem de incentivo trimestral	23,26 %			34,89 %			46,51 %			46,51 %						

4.11 - Tabela de incentivos:

Nível de cumprimento trimestral	Número de falhas no trimestre/% incentivo	Valores do subsídio de exploração	Valor do incentivo no final do trimestre
1.º	Se igual a zero (0) = 5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 €	5 % ou 0 % de 43,17 €
2.º	Se igual a zero (0) = 7,5 % Se dif. de zero (0) = 0	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 €	7,5 % ou 0 % de 43,17 €
3.º	Se igual a zero (0) = 10 % Se dif. de zero (0) = 5 %	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 €	10 % ou 5 % de 43,17 €
Seguintes	Se igual a zero (0) = 10 % Se dif. de zero (0) = 7,5 %	Reguladores e maquinistas no SMLAMP = 43,17 €	10 % ou 7,5 % de 43,17 €

[Inalterado do número 5 até ao final Regulamento do Subsídio de Exploração.]

#### Artigo 2.º

1- A presente revisão do AE, ressalvados regimes específicos expressamente previstos na mesma, entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A presente revisão do AE vigorará até 31 março de 2025, mas, ressalvadas as matérias de natureza pecuniária que vigorarão apenas até essa data, o AE prolongar-se-á até à data de termo efetivo da realização da operação do SMLAMP pela ViaPorto no âmbito da atual subconcessão, caso a mesma se prolongue após 31 de março de 2025.

3- A presente revisão do AE abrange um empregador e cerca de 30 trabalhadores.

Celebrado em três vias originais, sendo uma para cada uma das partes e a terceira para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Porto, 9 de dezembro de 2022.

Pela ViaPorto, Operação e Manutenção de Transportes, Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Alberto Castanho Ribeiro*, na qualidade de gerente.

*Luís Manuel Delicado Cabaço Martins*, na qualidade de gerente.

Pela Associação Sindical dos Profissionais do Comando e Controlo Ferroviário - APROFER:

*João Manuel Branco Pereira*, na qualidade de vice-presidente da direcção.

*António Pedro da Silva Pinheiro*, na qualidade de 2.º vogal da direcção.

Depositado em 3 de abril de 2023, a fl. 22 do livro n.º 13, com o n.º 107/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo de empresa entre o Colégio Valsassina, SA e o Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL e outros - Alteração salarial e outra**

#### Artigo 1.º

É adicionada a cláusula 54.ª-A, com a seguinte redação:

«Cláusula 54.ª-A

#### **Denúncia pelo trabalhador**

Considerando que os docentes exercem cargo de elevado grau de responsabilidade, a denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador está sujeita a um aviso prévio de 90 dias.»

#### Artigo 2.º

O anexo II do acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018, alterado pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2022, passa a ter a redação seguinte:

#### ANEXO II

#### **Tabelas salariais**

**Tabela A**  
**Docentes com habilitação profissional e psicólogos**

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A9	1 400,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos	A8	1 560,00 €
5 anos		
6 anos		
7 anos		

8 anos	A7	1 650,00 €
9 anos		
10 anos		
11 anos		
12 anos	A6	1 890,00 €
13 anos		
14 anos		
15 anos		
16 anos	A5	2 035,00 €
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	2 085,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos	A3	2 195,00 €
25 anos		
26 anos		
27 anos		
28 anos	A2	2 560,00 €
29 anos		
30 anos		
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos	A1	3 246,00 €

Tabela dos não docentes

Anos	C - Assistentes serviços de apoio		D - Assistentes educativos		E - Técnicos		F - Técnicos superiores		G - Especialistas	
	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição	Nível	Retribuição
0 anos	C8	760,00 €	D8	775,00 €	E8	805,00 €	F8	1 135,00 €	G8	1 263,00 €
1 ano										
2 anos										
3 anos										
4 anos										
5 anos	C7	768,00 €	D7	810,00 €	E7	845,00 €	F7	1 191,00 €	G7	1 538,00 €
6 anos										
7 anos										
8 anos										
9 anos										
10 anos	C6	786,00 €	D6	840,00 €	E6	885,00 €	F6	1 298,00 €	G6	1 655,00 €
11 anos										
12 anos										
13 anos										
14 anos										
15 anos	C5	803,00 €	D5	859,00 €	E5	936,00 €	F5	1 415,00 €	G5	1 798,00 €
16 anos										
17 anos										
18 anos										
19 anos										
20 anos	C4	833,00 €	D4	889,00 €	E4	967,00 €	F4	1 579,00 €	G4	1 849,00 €
21 anos										
22 anos										
23 anos										
24 anos										
25 anos										
26 anos	C3	864,00 €	D3	920,00 €	E3	1 008,00 €	F3	1 732,00 €	G3	2 053,00 €
27 anos										
28 anos										
29 anos										
30 anos										
31 anos										
32 anos	C2	895,00 €	D2	951,00 €	E2	1 049,00 €	F2	1 783,00 €	G2	2 257,00 €
33 anos										
34 anos										
35 anos										
36 anos										
37 anos	C1	930,00 €	D1	1 012,00 €	E1	1 090,00 €	F1	1 818,00 €	G1	2 293,00 €



## Artigo 3.º

1- A presente revisão altera a convenção publicada na *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2018, alterado *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2022, apenas nas matérias agora revistas, mantendo-se em vigor todas as demais disposições e matérias não revistas ou derogadas pelo presente IRCT.

2- Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, os outorgantes declaram que a presente convenção coletiva abrange um empregador.

Para o mesmo efeito, as associações sindicais subscritoras estiveram que a convenção abrange potencialmente 204 trabalhadores.

Lisboa, aos 23 de fevereiro de 2023.

Pelo Colégio Valsassina, SA:

*Frederico Marcos dos Santos Valente Assunção*, na qualidade de mandatário, com poderes bastantes para este ato, conforme procuração para o efeito.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL:

*Prof. Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos*, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos - SNP:

*Prof. Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos*, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas - STAD:

*Vivalda Silva*, na qualidade de mandatária, com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Depositado em 3 de abril de 2023, a fl. 22 do livro n.º 13, com o n.º 106/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social - SITOPAS - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 17 de setembro de 2022, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2019.

## CAPÍTULO I

**Da constituição, denominação, âmbito e sede**

## Artigo 1.º

1- O Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social - SITOPAS é a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que, independentemente da natureza jurídica do respectivo vínculo, exerçam a sua actividade profissional, permanente ou transitória, em organismos públicos, central, local ou regional, que desenvolvam funções materialmente administrativas e de auxiliar, em quaisquer serviços públicos ou privados que se encontrem investidos de poderes de autoridade na prossecução de fins públicos ou prossigam actividade de utilidade pública ou de solidariedade social.

2- O sindicato abrange ainda os trabalhadores que, independentemente da relação contratual existente, exerçam a sua actividade em instituições de economia social.

## Artigo 2.º

1- O sindicato abrange os serviços sedeados em todo o território nacional e/ou as regiões que nesta área forem criadas, bem como todos aqueles, a qualquer título, sob a sua dependência.

## Artigo 3.º

1- O sindicato tem a sua sede em Aveiro e delegações nos outros distritos e/ou regiões.

2- As delegações funcionarão de forma a terem em conta os princípios fundamentais consagrados nestes estatutos.

3- Poderão ser criadas outras delegações nos locais tidos por convenientes, mediante deliberação da assembleia-geral.

## CAPÍTULO II

**Dos princípios fundamentais**

## Artigo 4.º

1- O SITOPAS orienta e fundamenta a sua acção sobre os princípios da liberdade, da democraticidade interna, da independência sindical, da unidade e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2- O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas.

3- O SITOPAS reconhece e defende a democracia sindical, garante da unidade dos trabalhadores e do funcionamento dos órgãos, estruturas e da vida do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados.

4- A democracia sindical em que o sindicato assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito de participar a todos os níveis na actividade sindical, de ser eleito, de eleger e destituir os seus dirigentes e de livremente exprimir todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

5- O SITOPAS reconhece e defende a independência sindical, como garante da autonomia face ao Estado e ao Governo, aos partidos políticos e às organizações religiosas.

6- O SITOPAS reconhece e defende a unidade de todos os trabalhadores e a unidade das suas organizações sindicais como condição e garantia dos direitos, liberdade e interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 5.º

##### Movimento sindical e associativo

1- O Sindicato Independente dos Trabalhadores dos Organismos Públicos e Apoio Social - SITOPAS pode associar-se em uniões, federações, numa central sindical ou confederação geral e em organismos internacionais. A adesão ou desvinculação a estas organizações deve ser decidida, por voto secreto, em assembleias-gerais convocadas expressamente para o efeito.

### CAPÍTULO III

#### Atribuições e competências

#### Artigo 6.º

Constituem atribuições do SITOPAS:

- a) Defender, promover e alargar, por todos os meios ao seu alcance, os direitos e interesses, individuais e colectivos, dos seus associados;
- b) Promover, organizar e apoiar acções conducentes à melhoria das condições de vida e de trabalho e demais reivindicações dos associados, de acordo com a sua vontade democraticamente expressa;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os trabalhadores, desenvolvendo a sua consciência de classe, sindical, política e cívica;
- d) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores e das suas organizações, tendo em consideração que a sua independência não pode significar indiferença perante as ameaças às liberdades democráticas ou a quaisquer dos direitos dos trabalhadores;
- e) Promover o aprofundamento da democracia participativa e a melhoria da defesa dos interessasses do cidadão face ao Estado e aos poderes públicos em geral.

#### Artigo 7.º

##### Competências

Ao SITOPAS compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade, ou dos seus associados, por iniciativa própria ou a solicitação de outras organizações ou de organismos oficiais;
- c) Participar na elaboração de legislação de trabalho que diga respeito aos trabalhadores que representa;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis, instrumentos de regulamentação colectiva e demais regulamentos de trabalho;
- e) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados e em todos os casos de despedimento;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- g) Intervir e participar na democratização, transformação e modernização da Administração Pública, designadamente, em tudo o que tenha a ver com os trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

**Dos associados, quotização e regime disciplinar**

## SECÇÃO I

## Artigo 8.º

1- Têm direito de se filiar no sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º e exerçam a sua actividade na área indicada no artigo 2.º, ambos dos presentes estatutos, bem como os que estejam na situação de aposentados ou reformados.

2- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direcção, e da sua decisão cabe recurso para a assembleia-geral, que a apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada.

3- Têm legitimidade para interpor recurso da recusa o interessado e da aceitação qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

## Artigo 9.º

São direitos dos associados:

- a) Ser eleito, eleger e destituir os órgãos do sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do sindicato, nomeadamente, nas reuniões da assembleia-geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entendam convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo sindicato em defesa dos interesses profissionais, económicos, sociais e culturais comuns a todos os filiados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições e cooperativas de que faça parte ou de organizações em que o sindicato esteja filiado, nos termos dos respectivos estatutos;
- f) Ser informado sobre todos os aspectos da actividade desenvolvida pelo sindicato;
- g) Requerer a convocação da assembleia-geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Formular livremente as críticas que tiverem por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Usufruir de todos os benefícios e da prestação de serviços, nos termos dos presentes estatutos e respectivos regulamentos;
- j) Exercer o direito de tendência, de acordo com o disposto no artigo seguinte.

## Artigo 10.º

**Direito de tendência**

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento dirigido ao presidente da assembleia-geral, subscrito no mínimo, por um terço dos associados do sindicato, devidamente identificados com o nome e qualidade de quem a representa.

2- Do requerimento devem constar a denominação da tendência, o logótipo, os princípios fundamentais e o programa de acção.

3- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio ao presidente da assembleia-geral.

4- As tendências sindicais devem exercer a sua acção, com observância das regras democráticas, impedir a instrumentalização partidária do SITOPAS e não praticar quaisquer acções que possam colocar em causa ou dividir o movimento sindical independente.

## Artigo 11.º

**Deveres dos associados**

São deveres dos associados:

- a) Cumprir, e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- b) Participar nas actividades do sindicato e manterem-se informados das actividades;

- c) Apoiar activamente as acções do sindicato na prossecução dos seus objectivos;
- d) Divulgar os princípios fundamentais e objectivos do sindicato com vista ao alargamento da sua influência e da do movimento sindical;
- e) Agir solidariamente em todas as circunstâncias na defesa dos interesses colectivos;
- f) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical, incentivando a participação de maior número de trabalhadores na actividade sindical;
- g) Pagar mensalmente a quotização, salvo nos casos de isenção previstos nos presentes estatutos;
- h) Comunicar ao sindicato, no prazo de 30 dias, a mudança de residência ou de local de trabalho, a aposentação, a reforma, a incapacidade por doença, o impedimento por serviço militar, a situação de desemprego e ainda quando deixar de exercer a actividade profissional no âmbito do sindicato.

#### Artigo 12.º

##### **Perda da qualidade de associado**

Perdem a qualidade de associados os trabalhadores que:

- a) Deixarem de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer na área do sindicato, excepto quando deslocados;
- b) Se retirarem voluntariamente, desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;
- c) Hajam sido punidos com a sanção de expulsão;
- d) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante 3 meses e, se depois de avisados por escrito pelo sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de 1 mês a contar da data da recepção do aviso.

#### Artigo 13.º

##### **Suspensão temporária dos direitos sindicais**

1- São suspensos os direitos sindicais de todos os associados abrangidos por um dos seguintes casos:

- a) Punição com a pena de suspensão do sindicato;
- b) Exercício temporário da sua actividade profissional fora do âmbito geográfico do sindicato, excepto quando se trate de destacamento, requisição ou comissão de serviço.

2- Os direitos de eleger, ser eleito, e de participar activamente na vida do sindicato, votando nas reuniões da assembleia-geral e como membro dos órgãos e corpos gerentes do sindicato, são temporariamente suspensos pelo desempenho de cargos directivos, ainda que de natureza temporária, sem precedência de concurso.

#### **Da quotização**

#### SECÇÃO II

#### Artigo 14.º

1- O valor da quota mensal a pagar por cada associado é de 1 % sobre as suas remunerações ilíquidas mensais.

2- A cobrança das quotas será feita de acordo com a declaração expressa dos respectivos sócios, por desconto realizado na fonte pelos serviços ou organismos de que dependam, que procedem à sua remessa ao sindicato.

3- Excepcionalmente, e por vontade do sócio expressa nesse sentido, poderá o pagamento ser feito por outras formas.

#### Artigo 15.º

##### **Isenção do pagamento de quota**

1- Estão isentos do pagamento de quota geral, salvo declaração em contrário do associado:

- a) Os associados que estejam no cumprimento do serviço militar;
- b) Os associados que, tendo exercido actividade profissional, se encontrem na situação de desemprego, sem qualquer retribuição;
- c) Os associados que tenham sido punidos com sanção disciplinar de suspensão com perda de vencimento.

2- A direcção poderá isentar do pagamento de quotas, após análise criteriosa da sua situação económica, os associados que se encontrem na situação de doença prolongada devidamente comprovada, ou a qualquer outro título que implique redução de retribuição.

3- A quotização suplementar específica prevista no artigo anterior não pode ser objecto de isenção ou redução.

### SECÇÃO III

#### Do regime disciplinar

##### Artigo 16.º

Constituem infracções disciplinares, puníveis, consoante a sua gravidade, nos termos previstos nos artigos seguintes:

- a) O não cumprimento, de forma injustificada, dos deveres previstos no artigo 10.º;
- b) O não acatamento das decisões e deliberações dos órgãos competentes tomadas democraticamente e de acordo com os presentes estatutos;
- c) A prática de actos lesivos dos interesses e direitos do sindicato e dos trabalhadores.

##### Artigo 17.º

#### Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis para efeito do artigo anterior, são as seguintes:

- a) Repreensão por escrito;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão de 30 a 180 dias;
- d) Expulsão.

##### Artigo 18.º

#### Garantias de defesa

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

##### Artigo 19.º

#### Exercício do poder disciplinar

- 1- O poder disciplinar é exercido pela comissão executiva
- 2- A instauração do processo disciplinar e o início da instrução são notificadas ao arguido, no prazo de 5 dias.
- 3- A nota de culpa, da qual devem constar todas as circunstâncias de facto e de direito que consubstanciam a infracção disciplinar, é notificada, no prazo de 15 dias após o termo da instrução, ao arguido que poderá apresentar a sua defesa em prazo a fixar pelo instrutor até 20 dias.
- 4- O relatório do instrutor, se outras diligências de prova se não justificarem, deverá ser entregue à comissão executiva no prazo de 30 dias.
- 5- Da decisão da comissão executiva cabe recurso, no prazo de 10 dias, que será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, para a direcção, que decide em última instância.
- 6- As penas expulsivas são ratificadas pela assembleia-geral ordinária seguinte.

##### Artigo 20.º

#### Readmissão

Nos casos de expulsão, o pedido de readmissão é apreciado e votado favoravelmente por, pelo menos, 2/3 dos votos validamente expressos na direcção, a ratificar pela assembleia-geral ordinária seguinte.

### CAPÍTULO V

#### Da organização, secção sindical e seus órgãos

##### Artigo 21.º

- 1- A organização do sindicato tem a sua base nos trabalhadores sindicalizados de cada local de trabalho, que

constituem a secção sindical.

2- Os órgãos da secção sindical são:

- a) Assembleia sindical;
- b) Comissão sindical;
- c) Delegados sindicais.

3- Podem ser criadas comissões intersindicais nos serviços em que houver trabalhadores representados por outros sindicatos.

#### Artigo 22.º

##### **Assembleia sindical**

A assembleia sindical é o órgão deliberativo da secção sindical, integrando todos os sindicalizados do serviço.

#### Artigo 23.º

##### **Trabalhadores não sindicalizados**

Os trabalhadores sindicalizados deliberam acerca da participação dos trabalhadores não sindicalizados, bem como da forma que esta deverá adoptar.

#### Artigo 24.º

##### **Competência da assembleia sindical**

Compete à assembleia sindical:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões respeitantes à actividade sindical do serviço;
- b) Eleger e destituir os delegados sindicais.

#### Artigo 25.º

##### **Comissão sindical**

1- A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais do serviço.

3- Incumbe à comissão sindical a coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações dos órgãos competentes do sindicato.

#### Artigo 26.º

##### **Delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais são associados do sindicato que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade do sindicato no serviço, sector ou local de trabalho.

2- Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto dos serviços ou nos diversos locais de trabalho de um mesmo serviço ou de determinadas áreas geográficas quando o número e a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justifiquem.

#### Artigo 27.º

##### **Atribuições dos delegados sindicais**

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhes são conferidos;
- b) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;
- c) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando que a informação do sindicato chegue a todos os trabalhadores do serviço, sector ou local de trabalho;
- d) Comunicar ao sindicato todos os problemas e conflitos de trabalho, bem como as irregularidades praticadas pelos serviços que afectem ou possam vir a afectar qualquer trabalhador e zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares;
- e) Cooperar com a direcção no estudo, negociação e revisão da legislação, bem como nas demais áreas de actuação do sindicato;
- f) Incentivar os trabalhadores não associados do sindicato a procederem à sua inscrição e estimular a sua participação na vida sindical;
- g) Assegurar que os serviços cobram as quotas aos associados e as remetem para o sindicato;



- h) Comunicar ao sindicato a sua demissão;
- i) Promover as eleições de novos delegados sindicais quando o seu mandato cessar, a qualquer título.

#### Artigo 28.º

##### Normas regulamentares

O funcionamento da secção sindical e da assembleia sindical pode ser objecto de regulamento, a aprovar pela respectiva secção sindical do serviço, não podendo em caso algum contrariar os princípios definidos nos presentes estatutos.

### SUBSECÇÃO I

#### Dos delegados sindicais

#### Artigo 29.º

A designação dos delegados sindicais é da competência da direcção, precedida de eleições a realizar nos locais de trabalho, entre os respectivos trabalhadores, ou fora destes e onde se considerar mais adequado.

#### Artigo 30.º

##### Eleição dos delegados sindicais

1- A definição da forma de eleição dos delegados sindicais incumbe à assembleia sindical ou, caso não exista, aos trabalhadores participantes na eleição.

2- Cabe à direcção do sindicato assegurar a regularidade do processo eleitoral.

#### Artigo 31.º

Só pode ser delegado sindical o trabalhador, associado no sindicato, que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Ter mais de 18 anos de idade;
- c) Não exerça cargo de chefia máxima nos locais de trabalho;
- d) Exerça a sua actividade no local de trabalho que lhe compete representar.

#### Artigo 32.º

1- O número de delegados sindicais fica dependente das características e dimensões dos locais de trabalho ou áreas geográficas, cabendo exclusivamente à direcção do sindicato ou aos trabalhadores determiná-lo de acordo com as necessidades da actividade sindical, em observância das respectivas disposições legais.

#### Artigo 33.º

1- O mandato dos delegados sindicais é de três anos, podendo ser reeleitos.

2- A eleição de delegados sindicais deve verificar-se nos dois meses seguintes ao termo do mandato.

#### Artigo 34.º

1- A exoneração dos delegados sindicais é da competência da assembleia sindical que os elege e pode verificar-se a todo o tempo.

2- A exoneração verifica-se por deliberação da assembleia sindical convocada expressamente para o efeito com a antecedência mínima de 8 dias e desde que votada por, pelo menos, 3/4 do número de trabalhadores presentes.

3- A assembleia sindical que destituir delegados sindicais procede à eleição dos respectivos substitutos.

4- A nomeação e exoneração de delegados sindicais será comunicada à direcção do serviço pelo sindicato, após o que os delegados iniciam ou cessam imediatamente as suas funções.

#### Artigo 35.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei.

## SECÇÃO II

**Da assembleia-geral de delegados**

## Artigo 36.º

A assembleia-geral de delegados é composta por todos os delegados sindicais do sindicato.

## Artigo 37.º

Compete, em especial, à assembleia-geral de delegados:

- a) Discutir e analisar a situação político-sindical na perspectiva da defesa dos interesses imediatos dos trabalhadores;
- b) Apreciar a acção sindical desenvolvida com vista ao seu aperfeiçoamento e melhor coordenação;
- c) Dinamizar, em colaboração com a direcção, a execução das deliberações dos órgãos do sindicato;
- d) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam presentes pela direcção.

## Artigo 38.º

1- A assembleia-geral de delegados reúne trimestralmente, para exercer as atribuições constantes das alíneas a) e b) do artigo 36.º

2- A assembleia-geral de delegados pode reunir em encontro anual ou congresso em conjunto com os corpos gerentes do sindicato, a mesa da assembleia-geral e activistas eleitos nos locais de trabalho.

## Artigo 39.º

1- A convocação e funcionamento da assembleia-geral de delegados rege-se pelas disposições seguintes:

- a) A assembleia-geral de delegados pode reunir em sessão plenária na sede ou descentralizada pelos seis distritos;
- b) A forma da reunião da assembleia-geral de delegados consta da respectiva convocatória e é determinada em função dos assuntos a debater.

## Artigo 40.º

1- A assembleia-geral de delegados reúne em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa da comissão executiva;
  - b) A solicitação da direcção;
  - c) A requerimento de, pelo menos 1/10 dos seus membros.
- 2- Os pedidos de convocação da assembleia-geral de delegados devem ser dirigidos e fundamentados por escrito à comissão executiva, deles constando uma proposta de ordem de trabalho.
- 3- Tendo em consideração os assuntos a debater, a comissão executiva delibera sobre a forma de reunião da assembleia-geral de delegados.

## Artigo 41.º

1- A assembleia-geral de delegados é convocada pela comissão executiva, através de convocatória a enviar a cada um dos seus membros com a antecedência mínima de 8 dias.

2- Em caso de urgência devidamente justificada a assembleia-geral de delegados é convocada com a antecedência mínima de 24 horas, através do meio de comunicação mais eficaz.

## Artigo 42.º

1- As reuniões da assembleia-geral de delegados têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de membros, salvo disposição em contrário.

2- As reuniões extraordinárias da assembleia-geral de delegados requeridas pelos seus membros não se realizam sem a presença de pelo menos 3/4 do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- Se a reunião se não efectuar por não estarem presentes os requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia-geral de delegados antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

### Artigo 43.º

#### Mesa da assembleia-geral de delegados

A mesa da assembleia-geral de delegados será constituída por membros da comissão executiva.

### Artigo 44.º

1- As deliberações da assembleia-geral de delegado são tomadas, salvo deliberação em contrário, por simples maioria dos membros presentes.

2- A votação é por braço no ar, salvo se houver decisão em contrário da assembleia.

### Artigo 45.º

A perda de qualidade de delegados sindical determina a sua exclusão da assembleia-geral de delegados.

### Artigo 46.º

A assembleia-geral de delegados pode deliberar a constituição, entre os seus membros, de comissões eventuais ou permanentes para tratar de questões específicas relacionadas com a sua actividade.

### Artigo 47.º

No âmbito das atribuições das alíneas *a)*, *b)* e *c)* do artigo 36.º, podem realizar-se assembleias de delegados por áreas regionais ou sectores de actividade.

## SECÇÃO II

### Dos órgãos e corpos gerentes do sindicato

### Artigo 48.º

1- São órgãos do sindicato:

*a)* A assembleia-geral;

*b)* A direcção;

*c)* O conselho fiscalizador.

2- São órgãos de estrutura descentralizada do sindicato:

*a)* Assembleia regional de sócios;

*b)* Direcção regional;

*c)* Assembleia regional de delegados.

2- O âmbito geográfico de intervenção das direcções regionais:

*a)* Todas as direcções regionais que vierem a ser criadas.

### Artigo 49.º

#### Corpos gerentes e dirigentes

1- Constituem os corpos gerentes do sindicato:

*a)* A direcção;

*b)* A comissão executiva.

### Artigo 50.º

Podem eleger e ser eleitos para a direcção, para o conselho fiscalizador e para a mesa da assembleia-geral, por voto directo e secreto, os associados do sindicato, maiores de dezoito anos, no pleno gozo dos seus direitos sindicais com mais de seis meses de filiação.

### Artigo 51.º

A duração do mandato dos membros da direcção, do conselho fiscalizador e da mesa da assembleia-geral é de quatro anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos.

### Artigo 52.º

1- O exercício de qualquer cargo na direcção, no conselho fiscalizador e na mesa da assembleia-geral é gratuito.

2- Os dirigentes têm direito a ser reembolsados pelo sindicato de todas as importâncias que deixarem de auferir, por motivo do desempenho das suas funções sindicais.

#### Artigo 53.º

##### **Destituição dos membros da direcção, do conselho fiscalizador e da mesa da assembleia-geral**

1- Os membros da direcção, do conselho fiscalizador e da mesa da assembleia-geral podem ser destituídos em assembleia-geral expressamente convocada para o efeito, com a antecedência mínima de 15 dias, desde que votada por, pelo menos, 2/3 do número total de associados presentes.

2- A destituição de pelo menos 50 % dos membros de um ou mais órgãos determina a realização de eleições extraordinárias para esse órgão, no prazo máximo de 90 dias.

3- A assembleia-geral que proceder à destituição nos termos do número anterior elege uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

4- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no número 2, são substituídos pelos respectivos membros suplentes.

#### **Da assembleia-geral**

#### Artigo 54.º

A assembleia-geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituído por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 55.º

Compete em especial à assembleia-geral:

- a) Eleger os membros da direcção, do conselho fiscalizador e da mesa da assembleia-geral;
- b) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia-geral, da direcção e do conselho fiscalizador;
- c) Aprovar o plano de actividades e orçamento para o ano seguinte, até 15 de dezembro, bem como o relatório de actividade e contas até 30 de abril;
- d) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato 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 conscientemente;
- e) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- f) Autorizar a direcção a alienar ou onerar bens imóveis ou a adquirir qualquer bem de valor igual ou superior ao orçamento desse ano;
- g) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- h) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património;
- i) Deliberar sobre a integração e fusão do sindicato;
- j) Aprovar os regulamentos previstos nos presentes estatutos.

#### Artigo 56.º

##### **Mesa da assembleia-geral**

1- A mesa da assembleia-geral é constituída, no máximo, por três membros efectivos e dois suplentes, sendo um deles o presidente, outro o vice-presidente e os restantes secretários, funcionando sempre com número ímpar de elementos.

2- Nas suas faltas ou impedimentos, os membros são substituídos pela ordem ascendente dos cargos que ocupam na lista.

3- A composição da mesa da assembleia-geral é decidida pelos presentes, na impossibilidade de cumprir o previsto no número anterior.

#### Artigo 57.º

Compete, em especial ao presidente:

- a) Convocar as reuniões da assembleia-geral, nos termos definidos nos estatutos do sindicato;
- b) Presidir às reuniões da assembleia-geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- c) Dar posse aos novos membros eleitos da mesa da assembleia-geral, que dá posse à direcção e ao conselho fiscalizador;

- 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 58.º

Compete, em especial, aos secretários:

- a) Preparar, expedir e fazer publicar os avisos convocatórios;
- b) Elaborar o expediente referente à reunião da assembleia-geral;
- c) Redigir as atas;
- d) Informar os associados 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.

#### Artigo 59.º

##### Atribuições e competências da mesa da assembleia-geral

1- A mesa da assembleia-geral exerce as atribuições que lhe forem cometidas pelos presentes estatutos e por deliberação da assembleia-geral.

2- Compete, em especial, à mesa da assembleia-geral e, só no caso de total impossibilidade a associados por si mandatados, presidir às reuniões da assembleia-geral descentralizada.

3- O associado que pretender apresentar propostas de alteração ou novas propostas sobre assuntos constantes da ordem de trabalhos deverá enviá-las, por escrito, à mesa da assembleia-geral nos 8 ou 15 dias seguintes à convocação da assembleia-geral, conforme se trate dos casos previstos no números 1 ou 2 do artigo 60.º, respectivamente.

4- 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.

5- As atas das reuniões da assembleia-geral são assinadas pelos membros da mesa da assembleia-geral.

#### Artigo 60.º

##### Reuniões da assembleia-geral

1- A assembleia-geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária:

- a) De 4 em 4 anos, para exercer as competências previstas na alínea a) do artigo 54.º;
- b) Anualmente, para exercer as competências previstas na alínea c) do artigo 54.º

2- A assembleia-geral reunirá, em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia-geral o entender necessário;
- b) A solicitação da direcção;
- c) O requerimento de, pelo menos, 50 % dos delegados em exercício de funções;
- d) O requerimento de, pelo menos, 10 % ou 200 dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

#### Artigo 61.º

##### Convocação

1- A convocação da assembleia-geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento pelo seu substituto, através de anúncios convocatórios publicados em, pelo menos, dois dos jornais mais lidos da área em que o sindicato exerce a sua actividade, com a antecedência mínima de 15 dias, da qual deverá, obrigatoriamente, constar a ordem de trabalhos.

2- O prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios das reuniões previstas no artigo 54.º é de:

- a) 30 dias nos casos das alíneas b), c), f) e h);
- b) 60 dias nos casos da alínea a);
- c) 45 dias nos casos da alínea g).

3- Os requerimentos de convocação da assembleia-geral extraordinária devem 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), c) e d) do número 2 do artigo 59.º, o presidente da mesa deve convocar a assembleia-geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado em que o prazo máximo será de 60 dias.

## Artigo 62.º

### Quórum

1- As reuniões da assembleia-geral têm início à hora marcada, verificada a existência de quórum pelo presidente da mesa ou uma hora depois com a presença de qualquer número de associados, salvo o disposto nos números seguintes.

2- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto nas alíneas *c)* e do número 2 do artigo 59.º dos estatutos do sindicato, não se realizam sem a presença de, pelo menos 3/4 do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- A não realização da assembleia-geral extraordinária, convocada nos termos das alíneas *c)* e *d)* do número 2 do artigo 59.º dos estatutos, por falta dos associados requerentes, implica que estes suportem todas as despesas a que derem azo com a convocatória e percam o direito de convocar nova assembleia-geral antes de decorrido um ano sobre a data da reunião não realizada.

## Artigo 63.º

### Local

1- As reuniões da assembleia-geral podem realizar-se num único local ou em diversos locais, mas sempre dentro da área de actividade do sindicato e no mesmo dia ou em dias diferentes.

2- Compete à mesa da assembleia-geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia-geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

## Artigo 64.º

1- A participação dos associados nas reuniões da assembleia-geral descentralizada faz-se de acordo com os procedimentos previamente organizados pela mesa da assembleia-geral.

2- Com a convocação da assembleia-geral descentralizada serão tornadas públicas as propostas a submeter à sua apreciação.

## Artigo 65.º

1- Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples dos votos. Em caso de empate procede-se a nova votação e mantendo-se o empate fica a deliberação adiada para nova reunião.

2- Salvo casos previstos nas disposições especiais relativas a eleições não é permitido nem o voto por correspondência nem o voto por procuração.

## SUBSECÇÃO III

### Da direcção

## Artigo 66.º

1- A direcção do sindicato é composta de acordo com o número de associados com o mínimo de 15 elementos efetivos.

## Artigo 67.º

### Orgânica e funcionamento

1- A direcção na sua primeira reunião deve:

- a)* Definir as funções de cada um dos seus membros.
- b)* Eleger a comissão executiva;
- c)* Definir as atribuições da comissão executiva.

## Artigo 68.º

Compete à direcção, em especial:

- a)* Nomear os representantes do sindicato;
- b)* Dirigir e coordenar a actividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- c)* Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia-geral o plano de actividades e o orçamento, bem como o

relatório de actividades e contas;

- d)* Exercer o poder disciplinar nos termos dos estatutos;
- e)* Administrar os bens, gerir os fundos do sindicato e definir a política de pessoal;
- f)* Elaborar o inventário dos haveres do sindicato que será conferido e assinado no ato de posse da nova direcção;
- g)* Submeter à apreciação da assembleia-geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- h)* Requerer ao presidente da mesa da assembleia-geral a convocação de reuniões extraordinárias sempre que o julgue conveniente;
- i)* Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato;
- j)* Promover a constituição de grupos de trabalho para o desenvolvimento da actividade sindical e coordenar a sua actividade.

#### Artigo 69.º

1- A direcção reunirá, em princípio, trimestralmente, e as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes devendo lavrar-se ata de cada reunião.

2- A direcção só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros efectivos.

3- Podem assistir às reuniões da direcção e nelas participar, embora sem direito de voto, os membros suplentes da direcção e os membros efectivos e suplentes da mesa da assembleia-geral.

#### Artigo 70.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por, pelo menos, 2 membros da direcção devidamente mandatados.

2- A direcção pode constituir mandatários para a prática de determinados aptos devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

#### Artigo 71.º

1- Perdem a qualidade de membros da direcção do sindicato, aqueles que:

- a)* Faltem injustificadamente a mais de três reuniões consecutivas ou seis interpoladas, no mandato;
- b)* Sejam objecto de qualquer sanção disciplinar, nos termos dos presentes estatutos.

2- Seguem-se, com as necessárias adaptações os procedimentos previstos no artigo 18.º

#### Artigo 72.º

##### Comissão executiva

1- A comissão executiva tem por funções a coordenação da actividade do sindicato, a gestão administrativa, financeira e de pessoal de acordo com os presentes estatutos e as orientações aprovadas pela direcção, reunindo sempre que necessário, no mínimo uma vez por mês, salvo justo impedimento.

2- Compete em especial à comissão executiva o exercício do poder disciplinar, a admissão e rejeição dos pedidos de inscrição dos associados.

3- A comissão executiva é presidida por um presidente, a quem cabe a representação do em juízo e SITOPAS fora dele, sem prejuízo do disposto na alínea *a)* do artigo 67.º

4- A comissão executiva é eleita pela direcção de entre listas com número ímpar de 5 a 8 dos seus membros apresentadas a sufrágio, encabeçadas por um candidato a presidente e com funções atribuídas aos restantes elementos.

##### Do conselho fiscalizador

#### Artigo 73.º

1- O conselho fiscalizador compõe-se de 3 membros efectivos e 2 suplentes, eleitos pela assembleia-geral.

2- Na sua primeira reunião após eleição, o conselho fiscalizador cumpre com o disposto na alínea *f)* do artigo seguinte.

#### Artigo 74.º

1- Compete ao conselho fiscalizador:

- a)* Examinar a contabilidade do sindicato;
- b)* Fiscalizar a actuação dos membros dos órgãos do sindicato no âmbito económico e financeiro;



- c) Dar parecer sobre o plano de actividades e orçamento, bem como sobre o relatório de actividades e contas apresentados pela direcção;
  - d) Elaborar atas das suas reuniões;
  - e) Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do sindicato;
  - f) Eleger um coordenador, a quem compete, designadamente, convocar as reuniões;
  - g) Reunir, pelo menos, uma vez de seis em seis meses.
- 2- As deliberações do conselho fiscalizador são tomadas por maioria simples de votos dos seus membros presentes.
- 3- O conselho fiscalizador só pode deliberar validamente com a presença da maioria dos seus membros efectivos.

### **Da eleição da direcção, da mesa da assembleia-geral, do conselho fiscalizador e direcção regional**

#### **Artigo 75.º**

- 1- Os membros da direcção, da mesa da assembleia-geral e do conselho fiscalizador e direcção regional são eleitos por uma assembleia-geral eleitoral constituída por todos os associados que:
- a) À data da sua convocação tenham a idade mínima de 18 anos e estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
  - b) Tenham pago as suas quotas, nos casos em que sejam devidas, até quatro meses antes àquele em que foi convocada.
- 2- 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 as 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 confecção dos boletins de voto;
  - i) Presidir ao ato eleitoral.

#### **Artigo 76.º**

Os associados não podem ser candidatos a mais de um órgão, nem integrar mais de uma lista.

#### **Artigo 77.º**

##### **Processo eleitoral**

- 1- As eleições devem ter lugar, entre o sexto mês anterior ao termo do mandato dos titulares e o sexto mês posterior a esse termo.
- 2- A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato e suas delegações e publicados em, pelo menos, 2 dos jornais mais lidos na área do sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

#### **Artigo 78.º**

- 1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede do sindicato e suas delegações, no prazo de 10 dias após a data da convocação da assembleia eleitoral.
- 2- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia-geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas, após a recepção da reclamação.

#### **Artigo 79.º**

- 1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia-geral:
- a) Da lista contendo a identificação dos candidatos à direcção, à mesa da assembleia-geral e ao conselho fiscalizador;
  - b) Do termo individual ou colectivo da aceitação da candidatura;
  - c) Do programa de acção;

d) Da indicação do seu representante na comissão de fiscalização.

2- As listas de candidaturas têm de ser subscritas por, pelo menos, 1/10 ou 500 associados do sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os candidatos são identificados pelo nome completo, número de associado, idade, residência e designação de serviço onde trabalham.

4- Os associados subscritores da candidatura são identificados pelo nome completo legível, assinatura, número de associado e serviço onde trabalham.

5- As listas de candidatura só são consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

6- A apresentação das listas de candidatura deve ser feita até 30 dias após a data da convocação da assembleia-geral eleitoral.

7- 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 comunica com a lista respectiva.

#### Artigo 80.º

1- A mesa da assembleia-geral verifica a regularidade das candidaturas nos 10 dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2- Com vista a suprir as irregularidades encontradas, toda a documentação é devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com a indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, o qual deve saná-las no prazo de 3 dias a contar da data da entrega.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia-geral decidirá, nas 24 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 à mesa da assembleia-geral.

5- As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão fixados na sede do sindicato e suas delegações desde a data da sua aceitação definitiva até à realização do ato eleitoral.

#### Artigo 81.º

1- Será constituída 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) Distribuir, entre as diferentes listas, a utilização do aparelho técnico do sindicato dentro das possibilidades deste.

3- A comissão de fiscalização inicia as suas funções após o termo do prazo referido no número 3 do artigo anterior.

#### Artigo 82.º

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo 79.º e termina na antevéspera do ato eleitoral.

2- A campanha eleitoral é orientada livremente pelas listas concorrentes, não podendo, no entanto, ser colocada ou distribuída no interior da sede e das delegações do sindicato qualquer forma de propaganda das listas, devendo a direcção estabelecer locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, naquelas instalações.

3- O sindicato comparticipa nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, em montante igual para todos, a fixar pela direcção ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do sindicato.

#### Artigo 83.º

1- As mesas de voto funcionam nos locais a determinar pela mesa da assembleia-geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos filiados a possibilidade de participar no ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia-geral promove até 5 dias antes da data da assembleia eleitoral a constituição das mesas de voto, que são compostas por um representante da mesa da assembleia-geral que preside e por um

representante, devidamente credenciado, de cada uma das listas aos quais compete exercer as funções de secretário.

3- À mesa de voto compete dirigir o processo eleitoral no seu âmbito, bem como pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decurso da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade sempre que ocorra empate na votação.

4- O horário de funcionamento da assembleia-geral eleitoral é objecto de deliberação da mesa da assembleia-geral.

#### Artigo 84.º

##### Votação

1- O voto é secreto.

2- Não é permitido o voto por procuração.

3- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;

b) No referido envelope conste o número e assinatura do associado, acompanhado de cópia do bilhete de identidade;

c) Este envelope introduzido noutra, endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão ao presidente da mesa da assembleia-geral.

4- Só são considerados os votos por correspondência recebidos até à hora de encerramento da votação ou com data de carimbo do correio anterior.

5- Os votos por correspondência só serão abertos depois de ter recebido todas as atas das mesas de voto e se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

#### Artigo 85.º

##### Boletins de voto

1- Os boletins de voto são editados pelo sindicato sob controlo da mesa da assembleia-geral com forma rectangular e dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas submetidas à votação, sendo impressos em papel liso e não transparente sem qualquer marca ou sinal exterior.

2- Em cada boletim de voto são impressas as letras seguidas das denominações ou siglas das listas concorrentes, dispostas horizontalmente pela ordem que lhes caiba nos termos do artigo 78.º dos presentes estatutos, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3- Os boletins de voto estão à disposição dos associados no próprio ato eleitoral.

4- Para os efeitos previstos no número 3 do artigo 83.º, o associado deverá requerer ao presidente da mesa da assembleia-geral o boletim de voto, que lhe será entregue na sede do sindicato ou suas delegações até 5 dias antes da data da assembleia-geral eleitoral.

5- São nulos os boletins que não obedeçam aos requisitos dos números 1 e 2.

#### Artigo 86.º

##### Eleições

1- A identificação dos eleitores é feita através do cartão de associado do sindicato, acompanhado de qualquer documento de identificação idóneo com fotografia.

2- Identificado o eleitor, este recebe das mãos do presidente da mesa de voto o boletim de voto.

3- O eleitor deve dirigir-se à câmara de voto situada na assembleia e sozinho marcará uma cruz no quadrado respectivo da lista em que vota e dobrará o boletim em quatro.

4- Voltando para junto da mesa o eleitor entrega o boletim ao presidente da mesa, que o introduz na urna de voto, enquanto os secretários descarregam os votos nos cadernos eleitorais, que o eleitor assina em local apropriado.

5- A entrega do boletim de voto não preenchido significa abstenção do associado, a sua entrega preenchida de modo diverso do disposto no número 3 ou inutilizado por qualquer outra forma implica a nulidade do voto.

#### Artigo 87.º

##### Contagem dos votos

1- Logo que a votação tenha terminado, procede-se em cada mesa à contagem dos votos e à elaboração da

ata com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2- Após a recepção das atas de todas as mesas, a mesa da assembleia-geral procede ao apuramento final elaborando a respectiva ata, que é afixada na sede do sindicato e suas delegações, fazendo a proclamação da lista vencedora.

#### Artigo 88.º

1- Pode ser interposto recurso com o fundamento em qualquer irregularidade do ato eleitoral, o qual é apresentado à mesa da assembleia-geral até 3 dias após a afixação dos resultados.

2- A mesa da assembleia-geral aprecia o recurso devidamente fundamentado no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato e suas delegações.

#### Artigo 89.º

##### Posse

A posse dos membros eleitos é conferida, nos termos dos presentes estatutos, no prazo de 30 dias após a proclamação dos resultados, salvo se tiver havido recurso caso em que a posse será conferida no prazo de 15 dias após a decisão da mesa da assembleia-geral.

#### Artigo 90.º

A interpretação e a integração de lacunas das disposições da presente subsecção são da competência da mesa da assembleia-geral.

### SECÇÃO III

#### Da organização regional

#### Artigo 91.º

1- O sindicato pode vir a ter direções regionais em Aveiro, Braga, Castelo Branco, Coimbra, Évora, Faro, Lisboa, Porto e das regiões administrativas que vierem a ser criadas.

2- A direção do sindicato escolherá entre si o responsável por cada uma delas.

3- Cada direção regional compõe-se entre 5 a 9 membros efetivos, eleitos pela respetiva assembleia regional de sócios, simultaneamente com os órgãos do sindicato referido no número 1 do artigo 48.º

4- Podem integrar a direção do sindicato até um terço do total dos membros de cada direção regional.

5- Compete às direções regionais:

a) Desenvolver atividade sindical no âmbito da respetiva região, em conformidade com as orientações da comissão executiva do sindicato;

b) Assegurar o bom funcionamento da ação sindical na região, sem contudo possuírem autonomia financeira ou administrativa;

c) Dar a conhecer à direção do sindicato os problemas da respetiva região;

d) As direções regionais reúnem de três em três meses, sendo obrigatoriamente lavrada ata de cada reunião e enviadas as suas conclusões à comissão executiva.

### CAPÍTULO VI

#### Receitas

#### Artigo 92.º

Constituem receitas do sindicato:

a) As quotas gerais e suplementares específicas, dos associados;

b) As receitas extraordinárias e financeiras;

c) As contribuições voluntárias;

d) Todas as quantias provenientes de acordos ou contratos.

### Artigo 93.º

#### Aplicação das receitas

- 1- As receitas são obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do sindicato.
- 2- A partir do saldo da conta de gerência constituir-se-á um fundo de reserva sindical, no valor mínimo de 10 % do respectivo saldo anual, destinada a fazer face a circunstâncias imprevistas.
- 3- A utilização do fundo de reserva sindical depende de autorização prévia da assembleia-geral.

## CAPÍTULO VII

### Da revisão dos estatutos

#### Artigo 94.º

- 1- Os presentes estatutos só podem ser alterados pela assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito.
- 2- A convocatória da assembleia-geral a que se refere o número anterior deve ser feita com a antecedência mínima de quarenta e cinco dias e publicada nos dois jornais mais lidos na área do sindicato.
- 3- As deliberações relativas à alteração dos estatutos são tomadas por, pelo menos, dois terços dos votos validamente expressos.
- 4- Apenas podem participar nesta assembleia-geral os associados no pleno gozo dos seus direitos, com mais de seis meses de filiação.

## CAPÍTULO VIII

### Fusão, integração e dissolução

#### Artigo 95.º

- 1- A fusão, integração e a dissolução do sindicato só se verifica por deliberação da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por maioria de, pelo menos, 3/4 do número total dos votos validamente expressos.
- 2- Apenas podem participar nesta assembleia-geral os associados no pleno gozo dos seus direitos, com mais de seis meses de filiação.

#### Artigo 96.º

#### Forma de fusão e dissolução

A assembleia-geral que deliberar a fusão, integração ou dissolução deve, obrigatoriamente, definir os termos em que esta se processa, não podendo em caso algum os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

Registado em 4 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13 , a fl. 3 do livro n.º 3.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## II - ELEIÇÕES

### **Faurecia Sistemas de Interior de Portugal - Componentes para Automóveis, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 24 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Daniel Cardoso Bernardino.

Leandro Alexandre Marques dos Santos.

Bruno Miguel Silva Semeano.

Valdemar José Cristóvão Palmela.

Bruno Alexandre Zagal Quaresma Simões.

Registado em 4 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 12, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Micro Tools - Indústria e Comércio de Moldes, L.<sup>da</sup> - 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, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de abril de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Micro Tools - Indústria e Comércio de Moldes, L.<sup>da</sup>

«Nos termos e para os efeitos do número 2 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2024, os trabalhadores abaixo indicados informam V. Ex.<sup>as</sup> que vão levar a efeito a eleição para representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), na empresa Micro Tools - Indústria e Comércio de Moldes, L.<sup>da</sup> sita na Rua dos Combatentes da Grande Guerra, Figueira da Foz, no dia 21 de junho de 2023.

Nome da empresa: Micro Tools - Indústria e Comércio de Moldes, L.<sup>da</sup>»

*(Seguem as assinaturas de 14 trabalhadores.)*



**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Microplásticos, 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, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de abril de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Microplásticos, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 2 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2024, os trabalhadores abaixo indicados informam V. Ex.<sup>as</sup> que vão levar a efeito a eleição para representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), na empresa Microplásticos, SA sita na Cova da Serpe, Figueira da Foz, no dia 19 de junho de 2023, também decorrerão na unidade fabril, na Zona Industrial da Gala, na mesma data.

Nome da empresa: Microplásticos, SA.»

*(Seguem as assinaturas de 58 trabalhadores.)*

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, 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 pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Coimbra) ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de abril de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação, comunicamos que, no dia 2 de junho, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome: ERSUC - Resíduos Sólidos do Centro, SA.  
Morada: Rua do Carração - 3800-703 Eirol - Aveiro.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Irmãos Monteiro, 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 lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 31 de março de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Irmãos Monteiro, SA.

«Nos termos do disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, os trabalhadores abaixo assinados vêm comunicar a intenção de levar a efeito na empresa Irmãos Monteiro, SA, NIPC 501248757, sita em Rua 5 - Zona Industrial da Mota, 3830-527 Gafanha da Encarnação, a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, no dia 3 de julho de 2023.»

*(Seguem as assinaturas de 85 trabalhadores.)*

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Microprojecto - Projectos e Engenharia, L.<sup>da</sup> - 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 lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 3 de abril de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Microprojecto - Projectos e Engenharia, L.<sup>da</sup>

«Nos termos e para os efeitos do número 2 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, os trabalhadores abaixo indicados informam V. Ex.<sup>as</sup>, que vão levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, higiene e segurança no trabalho (SHST), na empresa Microprojecto - Projectos e Engenharia, L.<sup>da</sup> sita na Rua dos Combatentes da Grande Guerra, Figueira da Foz, no dia 20 de junho de 2023.»

*(Seguem as assinaturas de 14 trabalhadores.)*

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, 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 lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de março de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, SA.

«Nos termos do disposto no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, os trabalhadores abaixo-assinados vêm solicitar a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, da promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, na SIMDOURO - Saneamento do Grande Porto, SA, NIPC 514301030, com sede na Rua Alto das Chaquedas, S/N Canidelo 4000-356 Vila Nova Gaia, cujo ato eleitoral será a 23 de outubro de 2023.»

*(Seguem as assinaturas de 30 trabalhadores.)*

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **ATEP - Amkor Technology Portugal, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa ATEP - Amkor Technology Portugal, SA, realizada em 28 de fevereiro e 1 de março de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022.

Efetivos:

Rui Mário Soares de Azevedo de Freitas Fernandes.  
Aurora Adelaide Araújo Barreira.  
Sérgio André Marques Crista.  
Rute Cristina de Sousa Machado da Silva.  
Luís Miguel de Sousa Machado.

Suplentes:

Cidália Maria Ferreira da Silva.  
Sandra Maria dos Santos Silva.  
Sandra Cristina Simões Ferreira.  
Davide Alexandre Lima e Castro.  
Daniel Ornelas Mário Fernandes.

Registado em 4 abril de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 17, a fl. 160 do livro n.º 1.