Boletim do Trabalho e Emprego

29 outubro 2025 | n.º 40 | Vol. 92

Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | **Edição:** Gabinete de Estratégia e Planeamento/DSATD

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 83/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Fronteira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 84/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castelo Branco e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE 16
- Acordo coletivo de trabalho n.º 85/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castelo Branco e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 31
- Acordo coletivo de trabalho n.º 86/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castelo Branco e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 46
- Acordo coletivo de trabalho n.º 87/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre os Serviços Municipalizados de Castelo Branco e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outro 61
- Acordo coletivo de trabalho n.º 88/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castelo Branco e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 76
- Acordo coletivo de trabalho n.º 89/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São João de Negrilhos e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 91
- Acordo coletivo de trabalho n.º 90/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Longueira/Almograve e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 107
- Acordo coletivo de trabalho n.º 91/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Branca e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 123
- Acordo coletivo de trabalho n.º 92/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castelo Branco e o Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro - STAAE ZC 138
- Acordo coletivo de trabalho n.º 93/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia do Couço e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 153
- Acordo coletivo de trabalho n.º 94/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Pinhel e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 169

– Acordo coletivo de trabalho n.º 95/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Cuba e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 177
– Acordo coletivo de trabalho n.º 96/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Almancil e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 192
– Acordo coletivo de trabalho n.º 97/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Vila Franca de Xira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 205
– Aviso n.º 9/2025 - Alteração ao Acordo coletivo de trabalho n.º 67/2025 entre a Freguesia de Avenidas Novas e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML 215
– Aviso n.º 10/2025 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 44/2016 entre a Freguesia de Laranjeiro e Feijó e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 217
– Aviso n.º 11/2025 - Alteração ao Acordo coletivo de trabalho n.º 51/2025 entre o Município de Benavente e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 229

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras 231
– Acordo de empresa entre a TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 237
– Acordo de empresa entre a Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado 431
– Acordo de empresa entre o Banco de Portugal e o SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias e outros - Alteração salarial e outras 467

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

– APAME - Associação Portuguesa de Agências de Meios - Eleição 471
– ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Substituição 472
– APCV - Associação Cervejeiros de Portugal - Substituição 473

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA - Convocatória 474

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Cerutil - Cerâmicas Utilitárias, SA - Eleição 475
– Chane Terminal Lisbon, SA - Eleição 476
– Exide Technologies, L.da - Eleição 477

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES 478
1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES 479
7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES 644

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.

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

- 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 83/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Fronteira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

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.

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que a Junta de Freguesia de Fronteira está empenhada na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades da Autarquia, justificando a celebração de um Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, bem como outras matérias que proporcionam, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade;

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

O Empregador Público:

António Luís Leão Palrão, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Fronteira.

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

Joaquim José Grácio Ribeiro e Maria Cristina dos Santos Dias, na qualidade de Secretário Nacional e Secretário Regional, respetivamente, mandatários do SINTAP.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções na Junta de Freguesia de Fronteira, filiados no sindicato subscritor, bem como a todos os outros sem filiação sindical, e que não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP.

2- Para cumprimento do disposto no n.º 2 da alínea g) do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 3 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1- O ACEP entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de dois anos.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o ACEP renova-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos de dois anos.

3- Sem prejuízo dos trâmites legais previstos na LTFP, designadamente o disposto nos artigos 374.º e 375.º, as matérias constantes no ACEP mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1- Nos termos e para efeitos do presente ACEP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e sete diárias.

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 de trabalho suplementar.

3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.

4- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e, na medida do possível, por acordo entre as partes, e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos, aos delegados sindicais e organização sindical subscritora do presente acordo, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime previsto na cláusula 13.ª.

5- As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

6- Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto, assegurando a compatibilização da vida familiar com a profissional.

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

a) Sábado e domingo; ou

b) Domingo e segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e sábado; ou

d) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a 20 horas.

8- Nas 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.

9- 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.

10- Quando a organização do trabalho for efetuada por turnos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

11- Todos os trabalhadores que efetuem trabalho ao fim-de-semana, têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho.

12- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo por cada dois domingos de trabalho.

Cláusula 4.ª

Modalidades de horário de trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

a) Horário rígido;
b) Horário flexível;
c) Jornada Contínua;
d) Horário desfasado;
e) Meia jornada;
f) Trabalho por turnos.

Cláusula 5.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos na cláusula anterior, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea e) da LTFP;

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea g) da LTFP.

Cláusula 6.ª

Horários rígidos

Horários rígidos são a modalidade de horários de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 7.ª

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público, bem como no que diz respeito ao trabalho com os colegas com a mesma ou outra modalidade de horário.

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, sem prejuízo da jornada continua;

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

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de 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 pessoal que assegure 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;

6- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, ou a compensar no mês seguinte, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, a utilizar no mês seguinte, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, sem prejuízo da jornada contínua, e nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

9- A marcação de faltas ou horas a compensar, previstas na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 8.ª

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.

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

Cláusula 9.ª

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 ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e saída.

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

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao dirigente máximo do serviço, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 10.ª

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, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de 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 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.

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

6- Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Cláusula 11.ª

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 ritmo 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- O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada continua.

3- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário.

4- No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

5- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de turnos ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos uma vez por mês.

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

7- 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, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

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

a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;

b) Jantar – entre as 18.30 e as 21.00 horas;

c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas.

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

10- Aos trabalhadores que por motivos justificados e acordados com o trabalhador e/ou associação sindical outorgante do presente acordo, não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11- 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.

12- Não serão admitidos os pedidos de trocas 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 00.00 horas às 24.00 horas).

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

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Empregador Público, 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 Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

14- 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.

15- 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 que não têm que ser seguidos.

16- 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 adotado, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento dos serviços.

17- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é o seguinte:

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.

18- O acréscimo remuneratório inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mas não afasta a remuneração por trabalho suplementar.

Cláusula 12.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte, para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

a) carreira de assistente técnico;

b) carreira de assistente operacional;

c) carreira de técnico superior, nas atividades de proteção civil, atividades de realização de eventos e espetáculos e nas atividades de apoio aos Gabinetes de Apoio aos Eleitos, apoio ao funcionamento dos órgãos autárquicos e outras atividades que por interesse ou necessidade dos Serviços se justifiquem.

2- Aplica-se o número anterior nesta entidade empregadora, a todas as carreiras existentes na mesma, tais como, carreiras não revistas, carreiras especiais, carreiras subsistentes ou outras.

3- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho.

4- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

5- O Empregador Público obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

6- O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 13.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico Superior;

b) Coordenador técnico;

c) Encarregado Geral Operacional;

d) Outras, por interesse e conveniência dos Serviços.

2- A isenção de horário de trabalho, preferencialmente, deve revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

3- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção 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 e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

4- 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 dos intervalos de descanso, sem prejuízo de não poder afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público, bem como no que diz respeito ao trabalho com os colegas a quem seja concedida a mesma isenção ou que tenham outra modalidade de horário.

5- O trabalhador isento de horário de trabalho que por acordo opte pelas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 118.º, tem direito a um suplemento remuneratório, nos termos fixados por lei.

Cláusula 14.ª

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 do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

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

a) Trabalhador deficiente;

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.

5- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 25% da remuneração, na primeira hora ou fração desta, até às 100 horas anuais, e 50% da remuneração, quando superior a 100 horas anuais;

b) 37,5% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes, até às 100 horas anuais, e 75% da remuneração, quando superior a 100 horas anuais.

6- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 50% da remuneração por cada hora ou fração de trabalho efetuado, até às 100 horas anuais, e 100% da remuneração, quando superior a 100 horas anuais, bem como um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis imediatamente seguintes ou noutra altura, por acordo entre as partes.

7- A compensação horária que serve de base ao cálculo do trabalho suplementar é apurada segundo a fórmula prevista no artigo 155.º da LTFP, considerando-se, nas situações de determinação do período normal de trabalho semanal em termos médios, que não significa o número médio de horas do período normal de trabalho semanal efetivamente praticado no órgão ou serviço.

8- É exigível o pagamento de trabalho suplementar cuja prestação tenha sido prévia e expressamente determinada.

9- A autorização prévia prevista no número anterior é dispensada em situações de prestação de trabalho suplementar motivadas por força maior ou sempre que indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para os órgãos e serviços, desde que as mesmas sejam posteriormente justificadas pelo dirigente máximo do serviço.

10- Por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório na mesma proporção do serviço prestado com o acréscimo remuneratório.

Cláusula 15.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas no n.º 1 do artigo 120.º do LTFP é de 200 horas.

2- O limite fixado no número anterior da presente cláusula, 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 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 16.ª

Interrupção Ocasional

1- São consideradas como compreendidas no tempo de trabalho as 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 ocasionais só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 17.ª

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2- Para os efeitos do disposto no artigo 167.º do Código do Trabalho, a duração inicial do acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder dois anos, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

3- Cessado o acordo pelo período estipulado, 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.

4- Quando seja admitido um trabalhador para o exercício de funções em regime de teletrabalho, do respetivo contrato deve constar a atividade que este exercerá aquando da respetiva cessação, se for o caso.

Cláusula 18.ª

Férias

1- O trabalhador ao serviço da entidade empregadora tem direito a um período anual de férias remuneradas em cada ano civil, com a duração de 22 dias úteis.

2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

3- O previsto no número 2 da presente cláusula, não acumula com o exposto no número 4 do artigo 126.º da LTFP.

Cláusula 19.ª

Acréscimo de Férias pelo Desempenho

1- O trabalhador, se a sua avaliação do desempenho ou outro sistema de avaliação em vigor tiver sido positiva no último ano em que foi avaliado, tem direito a três dias úteis de férias a acrescer aos dias de férias estipulados na cláusula 18.ª do presente acordo.

2- O trabalhador ao serviço da entidade empregadora, tem também direito, em cada ano civil, por prémio de desempenho positivo, e desde que possua mais de um ano de serviço efetivo, ao acréscimo dos dias de férias, que são acumuláveis com outros dias de férias a que tenha direito, e consideram-se um direito inalienável logo que adquiridas, de acordo com a seguinte regra:

a) Acresce 1 dia útil de férias - ao completar 39 anos de idade;

b) Acresce mais 1 dia útil de férias - ao completar 49 anos de idade;

c) Acresce mais 1 dia útil de férias – ao completar 59 anos de idade.

3- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no n.º 3 é a que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano civil em que as férias se vencem.

4- Caso o trabalhador não obtenha menção positiva na avaliação de desempenho no período de avaliação anterior ao estipulado nas regras para o acréscimo dos dias de férias enunciadas nos números 1 e 3 da presente cláusula, o mesmo adquire o direito aos mesmos acréscimos logo que obtenha menção positiva em futura avaliação de desempenho.

5- Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, e por sua iniciativa ou interesse do serviço, até 31 de maio e/ou de 1 de outubro a 31 de dezembro, considerado período frio, por prémio de desempenho positivo, é concedido no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção e podendo ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

6- A avaliação do desempenho relevante para o acréscimo de dias de férias enunciadas nos números 1, 3 e 6 é a atribuída a partir do último ciclo de avaliação do desempenho, ou seja 2021/2022, avaliação atribuída em 2023, sendo aplicado nos anos seguintes até novo ciclo de avaliação do desempenho, e assim sucessivamente.

7- Na falta de avaliação do desempenho por facto imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática ao trabalhador do disposto nos números 1, 3 e 6 da presente cláusula.

8- O gozo das férias referidas nos números 1, 3 e 6, serão igualmente marcadas por acordo entre o Empregador Público e o trabalhador.

9- Na falta de acordo, cabe ao Empregador Público marcar o dia ou os dias a gozar, ouvindo para o efeito a Associação Sindical outorgante.

10- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos no número 2 da cláusula 18.ª do presente acordo, não dão direito a quaisquer acréscimos remuneratórios no subsídio de férias.

Cláusula 20.ª

Feriados, Tolerâncias de ponto e Dispensas de serviço

1- Para além dos feriados obrigatórios por lei, é ainda considerado como feriado o do Município de Fronteira e a terça-feira de Carnaval.

2- O Empregador Público signatário do presente acordo, como recompensa pelo desempenho dos trabalhadores, compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto em cada ano civil:

a) A segunda-feira a seguir à Páscoa;

b) O dia 24 de dezembro ou em alternativa o dia 26 de dezembro se o dia 25 de dezembro coincidir com um domingo ou uma segunda-feira;

c) O dia 31 de dezembro ou em alternativa o dia 2 de janeiro se o dia 1 de janeiro coincidir com um domingo ou uma segunda-feira;

Outros dias, por despacho do Sr. Presidente.

3- É concedida dispensa de serviço no dia de aniversário do trabalhador, sem perda de remuneração e subsídios, com exceção de que se esse dia coincidir com dia de descanso complementar, descanso obrigatório, dia feriado ou dia 29 de fevereiro em anos não bissextos, poder ser gozado no dia útil de trabalho imediatamente seguinte ao dia de aniversário.

4- É concedida dispensa de serviço para o dia do funeral, quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador na linha colateral em 3º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), sem perda de remuneração e subsídios, sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor, não havendo igualmente lugar a perda de remuneração e subsídios.

5- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, o Empregador Público signatário do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por este;

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a quaisquer compensações referentes às tolerâncias de ponto.

Cláusula 21.ª

Horas para Atividade Sindical

1- Os delegados sindicais ao serviço da entidade empregadora, têm direito para atividade sindical, ao crédito de tempo mensal de catorze horas, não transferível mensalmente, desde que as concedidas pela legislação em vigor sejam inferiores e não transferíveis mensalmente, sem perda de remuneração e subsídios, que em ambos os casos podem ser utilizadas em meias horas, horas ou dias completos de trabalho.

Cláusula 22.ª

Período Experimental

1- É aplicável, para os filiados no sindicato subscritor, o disposto no Acordo Coletivo de Trabalho para as Carreiras Gerais, n.º 1/2009 de 28.09, ou outro mais favorável que, entretanto, venha a ser celebrado.

Cláusula 23.ª

Registo de Assiduidade e Pontualidade

1- A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

2- A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem que não seja o titular, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

3- A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade.

4- Nos serviços que não disponham de equipamento de registo de dados biométricos, a assiduidade e pontualidade é comprovada através da assinatura do trabalhador na Folha de Registo de Presença, à entrada e à saída, na qual deverá constar a respetiva hora.

5- Os trabalhadores devem:

a) Registar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou Folha de Registo de Presença, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho;

b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações da unidade orgânica responsável.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 24.ª

Comissão Paritária

1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste ACEP.

2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.

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

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

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

6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.

8- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante do presente ACEP.

9- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, em relação à respetiva data de realização com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, 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 potenciais despesas emergentes que resultem do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes, por acordo ou na falta dele, proporcionalmente.

13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por via eletrónica ou carta registada com aviso de receção tendo as partes que confirmar a sua boa receção.

Cláusula 25.ª

Divulgação

A Entidade Empregadora obriga-se a distribuir por todos os trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente ACEP, em mão ou por via eletrónica, ou por afixação em local de fácil acesso aos trabalhadores.

Cláusula 26.ª

Participação dos Trabalhadores

1- O Empregador Público compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com a associação sindical subscritora do presente acordo, para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- Os delegados e dirigentes sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet caso exista, em local e área apropriada para o efeito, reservado pelo Empregador Público a essa finalidade, 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 27.ª

Resolução de Conflitos Coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Fronteira, 16 de setembro de 2025.

Pelo empregador público:

António Luís Leão Palrão, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Fronteira.

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

Joaquim José Grácio Ribeiro, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP) e *Maria Cristina dos Santos Dias*, na qualidade de membro do secretariado regional e mandatária do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

Depositado em 24 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 86/2025, a fl. 93 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 84/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castelo Branco e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no número 3 do 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 LGTFP, 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 Empregadores Públicos 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 Castelo Branco presta aos munícipes e à comunidade, 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 Castelo Branco, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, 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, e ainda a todos os trabalhadores não filiados em sindicatos, sem prejuízo, quanto a este últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, adiante designada por LTFP.

2- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 653 (seiscentos e cinquenta e três trabalhadores) 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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

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 LGTFP, 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, exceto quando se trate de jornada contínua.

3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto no presente ACEP quanto ao horário flexível.

Cláusula 4.ª

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, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEP.

3- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta à comissão de trabalhadores, ou na sua ausência à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início da alteração.

4- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

5- Se surgirem situações pontuais de natureza excecional, devidamente fundamentadas e que impliquem ajustamentos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo entre o empregador público e o trabalhador.

6- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário, nos locais de trabalho, em lugar bem visível.

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.ª

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;
b) Horário Desfasado;
c) Jornada Contínua;
d) Trabalho por Turnos;
e) Horário Flexível;
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.ª

Horário rígido

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.

Cláusula 7.ª

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 8.ª

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 do período normal diário de trabalho em uma hora, estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.ª 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, inclusive, 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, inclusive;

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 9.ª

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 serviço estando os respetivos trabalhadores 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) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso;

e) 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 sejam concedidos, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

f) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

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

h) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;

i) 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- Quando a natureza, as características e as funções do serviço o justifiquem, as jornadas continuas podem ser organizadas em regime de turnos.

Cláusula 10.ª

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 da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito a serviços com relação direta com o público.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 19 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;

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

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;

d) 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.ª deste ACEP.

4- No final de cada mês, há lugar:

a) Caso se verifique um débito de horas, à marcação de falta de acordo com o disposto no n.º 5, que pode ser justificada nos termos legalmente previstos;

b) À atribuição de crédito de horas, de acordo com o disposto no n.º 6.

5- O débito de horas apurado no final de cada mês:

a) É automaticamente transportado para o mês imediatamente seguinte e nele obrigatoriamente compensado, desde que não ultrapasse duas horas, salvo quanto aos trabalhadores portadores de deficiência, em que o débito de horas que pode ser transportado tem como limite 10 horas;

b) Pode ser justificado com recurso a crédito de horas do mês anterior, afastando o disposto na alínea a), mediante requerimento do trabalhador;

c) Dá lugar à marcação de falta, que corresponderá a meio período normal de trabalho diário, a justificar nos termos legalmente previstos, caso não seja cumprido o disposto nas alíneas anteriores;

d) Quando seja superior a duas horas, haverá lugar a marcação de falta que corresponderá a um ou a meio período normal de trabalho diário, registada no último dia ou dias úteis do mês a que o débito respeita, conforme previsto na alínea a) do n.º 4.

6- O crédito de horas, previsto na alínea b) do n.º 4, deverá obedecer às seguintes regras:

a) É atribuído no mês seguinte ao da sua constituição, com o limite máximo correspondente ao período igual à duração média diária do trabalho, de sete horas diárias;

b) O crédito de horas pode ser gozado em dois meios dias ou num dia completo, estando dependente da autorização do superior hierárquico e desde que não afete o regular e eficaz funcionamento do serviço;

c) O crédito de horas do mês anterior pode, ainda, ser utilizado para justificar ausências pontuais e imprevisíveis que ocorram nas plataformas fixas e que, de outro modo, dariam lugar à marcação de falta injustificada, até ao limite máximo de uma hora consecutiva.

d) O gozo do crédito de horas previsto na alínea b) não pode ser cumulado, no mesmo dia, com o gozo do crédito de horas previsto na alínea c).

7- Para os efeitos do disposto nesta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LGTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico Superior;

b) Coordenador Técnico;

c) Encarregado Geral Operacional;

d) Outras, por interesse e conveniência dos Serviços.

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 quando não seja prestado em dia normal de trabalho, nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho, 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 pago como trabalho suplementar nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

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 definido no Código de Trabalho, por remissão da alínea f), do n.º 1, do artigo 4.º da LGTFP;

b) Aos trabalhadores estudantes, nos termos previstos no Código de Trabalho, por remissão da alínea h), do n.º 1, do artigo 4.º da LGTFP.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

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

Cláusula 14.ª

Limite anual do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º 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 suplementar superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar 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 suplementar nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

5- O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá exceder o período normal de trabalho diário, salvo em situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave.

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

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 previstos 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 automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.ª

Dispensas

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 de o dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.-

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador no 3.º grau da linha colateral (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito a dispensa no dia do funeral, sem perda de remuneração.

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

Cláusula 17.ª

Período experimental

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

a) 60 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 18.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 12 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas, tendo obrigatoriamente de ser cumprido o disposto no artigo 344.º da LTFP.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 19.ª

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.ª

Deveres do Empregador Público

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

a) 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;

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

i) 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;

ii) 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 coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) 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;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) 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;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) 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;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) 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;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) 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;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) 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;

xx) 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;

xxi) 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 21.ª

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;

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- 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 22.ª

Direito de 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 1ºs 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 23.ª

Direito de 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, 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 24.ª

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 25.ª

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 de 5 representantes, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 26.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores 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- 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.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho só podem iniciar o exercício das respetivas atividades depois da publicação do resultado eleitoral no BTE

Cláusula 27.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

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, salvo 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 28.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes 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, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

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

5- 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 29.ª

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 21ª (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 22ª (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, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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 pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

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 termos definidos na legislação:

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 30.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 31.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24. ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 32.ª

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) 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;

b) 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;

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

d) 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;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

g) 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;

h) 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;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

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

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) 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;

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

n) 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;

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

Cláusula 33.ª

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, pas-

síveis 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 34.ª

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 IV

Disposições comuns

Cláusula 35.ª

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.

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 36.ª

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 37.ª

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.

Cláusula 38.ª

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 39.ª

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 40.ª

Divulgação Obrigatória

O EP deve afixar nas suas instalações, em local apropriado, o ACEP, sendo ainda divulgado a todos os trabalhadores do Município, por correio eletrónico institucional, que tenham recursos informáticos atribuídos.

Cláusula 41.ª

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 42.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 43.ª

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.

Castelo Branco, 18 de setembro de 2025.

Pelo Município de Castelo Branco:

Sr. *Leopoldo Martins Rodrigues*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Castelo Branco e no uso dos poderes conferidos pela alínea *a)* do número 1 do artigo 35.º do anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, em conjugação com o disposto na alínea *a)* do número 2 do artigo 27.º da LGTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades Com Fins Públicos:

Sr.ª *Maria Helena Rodrigues*, na qualidade de presidente do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos e Sr.ª *Maria Manuela Pereira de Sousa*, na qualidade de membro da direção em representação, do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, mediante credencial apresentada e de acordo, de acordo com os estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2009, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2009 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2010.

Depositado em 26 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 87/2025, a fl. 93 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 85/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castelo Branco e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no número 3 do 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 LGTFP, 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 Empregadores Públicos 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 Castelo Branco presta aos munícipes e à comunidade, 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- 1 - O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Castelo Branco, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, 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, e ainda a todos os trabalhadores não filiados em sindicatos, sem prejuízo, quanto a este últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, adiante designada por LTFP.

2- 2 - Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, serão abrangidos pelo presente ACEP cerca 653 (seiscentos e cinquenta e três trabalhadores) 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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

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 LGTFP, 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, exceto quando se trate de jornada contínua.

3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto no presente ACEP quanto ao horário flexível.

Cláusula 4.ª

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, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEP.

3- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta à comissão de trabalhadores, ou na sua ausência à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início da alteração.

4- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

5- Se surgirem situações pontuais de natureza excecional, devidamente fundamentadas e que impliquem ajustamentos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo entre o empregador público e o trabalhador.

6- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário, nos locais de trabalho, em lugar bem visível.

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.ª

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;
b) Horário Desfasado;
c) Jornada Contínua;
d) Trabalho por Turnos;
e) Horário Flexível;
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.ª

Horário rígido

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.

Cláusula 7.ª

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 8.ª

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 do período normal diário de trabalho em uma hora, estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.ª 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, inclusive, 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, inclusive;

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 9.ª

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 serviço estando os respetivos trabalhadores 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) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso;

e) 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 sejam concedidos, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

f) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

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

h) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;

i) 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- Quando a natureza, as características e as funções do serviço o justifiquem, as jornadas continuas podem ser organizadas em regime de turnos.

Cláusula 10.ª

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 da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito a serviços com relação direta com o público.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 19 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;

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

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;

d) 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.ª deste ACEP.

4- No final de cada mês, há lugar:

a) Caso se verifique um débito de horas, à marcação de falta de acordo com o disposto no n.º 5, que pode ser justificada nos termos legalmente previstos;

b) À atribuição de crédito de horas, de acordo com o disposto no n.º 6.

5- O débito de horas apurado no final de cada mês:

a) É automaticamente transportado para o mês imediatamente seguinte e nele obrigatoriamente compensado, desde que não ultrapasse duas horas, salvo quanto aos trabalhadores portadores de deficiência, em que o débito de horas que pode ser transportado tem como limite 10 horas;

b) Pode ser justificado com recurso a crédito de horas do mês anterior, afastando o disposto na alínea a), mediante requerimento do trabalhador;

c) Dá lugar à marcação de falta, que corresponderá a meio período normal de trabalho diário, a justificar nos termos legalmente previstos, caso não seja cumprido o disposto nas alíneas anteriores;

d) Quando seja superior a duas horas, haverá lugar a marcação de falta que corresponderá a um ou a meio período normal de trabalho diário, registada no último dia ou dias úteis do mês a que o débito respeita, conforme previsto na alínea a) do n.º 4.

6- O crédito de horas, previsto na alínea b) do n.º 4, deverá obedecer às seguintes regras:

a) É atribuído no mês seguinte ao da sua constituição, com o limite máximo correspondente ao período igual à duração média diária do trabalho, de sete horas diárias;

b) O crédito de horas pode ser gozado em dois meios dias ou num dia completo, estando dependente da autorização do superior hierárquico e desde que não afete o regular e eficaz funcionamento do serviço;

c) O crédito de horas do mês anterior pode, ainda, ser utilizado para justificar ausências pontuais e imprevisíveis que ocorram nas plataformas fixas e que, de outro modo, dariam lugar à marcação de falta injustificada, até ao limite máximo de uma hora consecutiva.

d) O gozo do crédito de horas previsto na alínea b) não pode ser cumulado, no mesmo dia, com o gozo do crédito de horas previsto na alínea c).

7- Para os efeitos do disposto nesta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LGTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico Superior;

b) Coordenador Técnico;

c) Encarregado Geral Operacional;

d) Outras, por interesse e conveniência dos Serviços.

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 quando não seja prestado em dia normal de trabalho, nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho, 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 pago como trabalho suplementar nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

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 definido no Código de Trabalho, por remissão da alínea f), do n.º 1, do artigo 4.º da LGTFP;

b) Aos trabalhadores estudantes, nos termos previstos no Código de Trabalho, por remissão da alínea h), do n.º 1, do artigo 4.º da LGTFP.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

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

Cláusula 14.ª

Limite anual do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º 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 suplementar superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar 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 suplementar nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

5- O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá exceder o período normal de trabalho diário, salvo em situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave.

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

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 previstos 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 automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.ª

Dispensas

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 de o dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.-

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador no 3.º grau da linha colateral (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito a dispensa no dia do funeral, sem perda de remuneração.

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

Cláusula 17.ª

Período experimental

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

a) 60 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 18.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 12 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas, tendo obrigatoriamente de ser cumprido o disposto no artigo 344.º da LTFP.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 19.ª

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.ª

Deveres do Empregador Público

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

a) 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;

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

i) 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;

ii) 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 coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) 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;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) 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;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) 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;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) 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;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) 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;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) 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;

xx) 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;

xxi) 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 21.ª

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;

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- 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 22.ª

Direito de 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 1ºs 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 23.ª

Direito de 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, 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 24.ª

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 25.ª

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 de 5 representantes, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 26.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores 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- 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.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho só podem iniciar o exercício das respetivas atividades depois da publicação do resultado eleitoral no BTE

Cláusula 27.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

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, salvo 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 28.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes 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, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

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

5- 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 29.ª

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 21ª (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 22ª (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, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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 pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

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 termos definidos na legislação:

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 30.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 31.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24. ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 32.ª

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) 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;

b) 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;

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

d) 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;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

g) 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;

h) 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;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

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

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) 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;

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

n) 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;

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

Cláusula 33.ª

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, pas-

síveis 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 34.ª

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 IV

Disposições comuns

Cláusula 35.ª

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.

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 36.ª

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 37.ª

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.

Cláusula 38.ª

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 39.ª

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 40.ª

Divulgação Obrigatória

O EP deve afixar nas suas instalações, em local apropriado, o ACEP, sendo ainda divulgado a todos os trabalhadores do Município, por correio eletrónico institucional, que tenham recursos informáticos atribuídos.

Cláusula 41.ª

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 42.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 43.ª

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.

Castelo Branco, 18 de setembro de 2025.

Pelo Município de Castelo Branco:

Sr. *Leopoldo Martins Rodrigues*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Castelo Branco e no uso dos poderes conferidos pela alínea *a)* do número 1 do artigo 35.º do anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, em conjugação com o disposto na alínea *a)* do número 2 do artigo 27.º da LGTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Publica e de Entidades com Fins Públicos:

Sr. *Paulo Jorge Alves Rodrigues*, na qualidade de secretário nacional e mandatário, por efeito do disposto do artigo 13.º alínea *a)* e 62.º número 2 dos estatutos do SINTAP, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2011 e n.º 8, de 28 de fevereiro de 2013 e Sr. *João Carlos Vaz Madeira*, na qualidade de mandatário, por efeito do disposto do artigo 13.º alínea *a)* e 62.º número 2 dos estatutos do SINTAP, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2011 e n.º 8, de 28 de fevereiro de 2013.

Depositado em 26 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 89/2025, a fl. 94 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 86/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castelo Branco e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no número 3 do 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 LGTFP, 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 Empregadores Públicos 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 Castelo Branco presta aos munícipes e à comunidade, 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 Castelo Branco, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no 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, e ainda a todos os trabalhadores não filiados em sindicatos, sem prejuízo, quanto a este últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, adiante designada por LTFP.

2- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 653 (seiscentos e cinquenta e três trabalhadores) 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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

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 LGTFP, 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, exceto quando se trate de jornada contínua.

3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto no presente ACEP quanto ao horário flexível.

Cláusula 4.ª

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, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEP.

3- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta à comissão de trabalhadores, ou na sua ausência à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início da alteração.

4- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

5- Se surgirem situações pontuais de natureza excecional, devidamente fundamentadas e que impliquem ajustamentos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo entre o empregador público e o trabalhador.

6- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário, nos locais de trabalho, em lugar bem visível.

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.ª

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;
b) Horário Desfasado;
c) Jornada Contínua;
d) Trabalho por Turnos;
e) Horário Flexível;
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.ª

Horário rígido

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.

Cláusula 7.ª

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 8.ª

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 do período normal diário de trabalho em uma hora, estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.ª 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, inclusive, 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, inclusive;

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 9.ª

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 serviço estando os respetivos trabalhadores 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) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso;

e) 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 sejam concedidos, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

f) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

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

h) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;

i) 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- Quando a natureza, as características e as funções do serviço o justifiquem, as jornadas continuas podem ser organizadas em regime de turnos.

Cláusula 10.ª

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 da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito a serviços com relação direta com o público.

3- Adoção de qualquer horário de trabalho flexível está sujeita às regras seguintes:

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 19 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;

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

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;

d) 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.ª deste ACEP.

4- No final de cada mês, há lugar:

a) Caso se verifique um débito de horas, à marcação de falta de acordo com o disposto no n.º 5, que pode ser justificada nos termos legalmente previstos;

b) À atribuição de crédito de horas, de acordo com o disposto no n.º 6.

5- O débito de horas apurado no final de cada mês:

a) É automaticamente transportado para o mês imediatamente seguinte e nele obrigatoriamente compensado, desde que não ultrapasse duas horas, salvo quanto aos trabalhadores portadores de deficiência, em que o débito de horas que pode ser transportado tem como limite 10 horas;

b) Pode ser justificado com recurso a crédito de horas do mês anterior, afastando o disposto na alínea a), mediante requerimento do trabalhador;

c) Dá lugar à marcação de falta, que corresponderá a meio período normal de trabalho diário, a justificar nos termos legalmente previstos, caso não seja cumprido o disposto nas alíneas anteriores;

d) Quando seja superior a duas horas, haverá lugar a marcação de falta que corresponderá a um ou a meio período normal de trabalho diário, registada no último dia ou dias úteis do mês a que o débito respeita, conforme previsto na alínea a) do n.º 4.

6- O crédito de horas, previsto na alínea b) do n.º 4, deverá obedecer às seguintes regras:

a) É atribuído no mês seguinte ao da sua constituição, com o limite máximo correspondente ao período igual à duração média diária do trabalho, de sete horas diárias;

b) O crédito de horas pode ser gozado em dois meios dias ou num dia completo, estando dependente da autorização do superior hierárquico e desde que não afete o regular e eficaz funcionamento do serviço;

c) O crédito de horas do mês anterior pode, ainda, ser utilizado para justificar ausências pontuais e imprevisíveis que ocorram nas plataformas fixas e que, de outro modo, dariam lugar à marcação de falta injustificada, até ao limite máximo de uma hora consecutiva.

d) O gozo do crédito de horas previsto na alínea b) não pode ser cumulado, no mesmo dia, com o gozo do crédito de horas previsto na alínea c).

7- Para os efeitos do disposto nesta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LGTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico Superior;

b) Coordenador Técnico;

c) Encarregado Geral Operacional;

d) Outras, por interesse e conveniência dos Serviços.

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 quando não seja prestado em dia normal de trabalho, nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho, 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 pago como trabalho suplementar nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

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 definido no Código de Trabalho, por remissão da alínea f), do n.º 1, do artigo 4.º da LGTFP;

b) Aos trabalhadores estudantes, nos termos previstos no Código de Trabalho, por remissão da alínea h), do n.º 1, do artigo 4.º da LGTFP.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

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

Cláusula 14.ª

Limite anual do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º 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 suplementar superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar 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 suplementar nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

5- O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá exceder o período normal de trabalho diário, salvo em situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave.

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

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 previstos 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 automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.ª

Dispensas

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 de o dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.-

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador no 3.º grau da linha colateral (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito a dispensa no dia do funeral, sem perda de remuneração.

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

Cláusula 17.ª

Período experimental

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

a) 60 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 18.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 12 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas, tendo obrigatoriamente de ser cumprido o disposto no artigo 344.º da LTFP.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 19.ª

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.ª

Deveres do Empregador Público

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

a) 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;

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

i) 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;

ii) 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 coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) 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;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) 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;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) 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;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) 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;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) 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;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) 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;

xx) 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;

xxi) 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 21.ª

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;

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- 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 22.ª

Direito de 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 1ºs 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 23.ª

Direito de 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, 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 24.ª

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 25.ª

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 de 5 representantes, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 26.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores 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- 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.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho só podem iniciar o exercício das respetivas atividades depois da publicação do resultado eleitoral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 27.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

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, salvo 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 28.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes 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, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

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

5- 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 29.ª

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 21ª (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 22ª (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, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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 pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

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 termos definidos na legislação:

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 30.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 31.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24. ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 32.ª

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) 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;

b) 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;

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

d) 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;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

g) 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;

h) 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;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

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

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) 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;

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

n) 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;

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

Cláusula 33.ª

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, pas-

síveis 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 34.ª

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 IV

Disposições comuns

Cláusula 35.ª

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.

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 36.ª

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 37.ª

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.

Cláusula 38.ª

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 39.ª

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 40.ª

Divulgação Obrigatória

O EP deve afixar nas suas instalações, em local apropriado, o ACEP, sendo ainda divulgado a todos os trabalhadores do Município, por correio eletrónico institucional, que tenham recursos informáticos atribuídos.

Cláusula 41.ª

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 42.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 43.ª

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.

Castelo Branco, 18 de setembro de 2025.

Pelo Município de Castelo Branco:

Leopoldo Martins Rodrigues, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Castelo Branco e no uso dos poderes conferidos pela alínea *a)* do número 1 do artigo 35.º do anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, em conjugação com o disposto na alínea *a)* do número 2 do artigo 27.º da LGTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

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

António João Mota Jesus, na qualidade de membro da direção e mandatário, em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e *Maria José Antunes Simão Lúcio*, na qualidade de membro da direção e mandatária, em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Depositado em 26 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 90/2025, a fl. 94 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 87/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre os Serviços Municipalizados de Castelo Branco e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outro

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no número 3 do 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 LGTFP, 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 Empregadores Públicos para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que os Serviços Municipalizados de Castelo Branco prestam aos munícipes e à comunidade, 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, os Serviços Municipalizados de Castelo Branco, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e no SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Publica e de Entidades com Fins Públicos, 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, e ainda a todos os trabalhadores não filiados em sindicatos, sem prejuízo, quanto a este últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, adiante designada por LGTFP.

2- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LGTFP, serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 159 (cento e cinquenta e nove) 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 LGTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

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 LGTFP, 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, exceto quando se trate de jornada contínua.

3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto no presente ACEP quanto ao horário flexível.

Cláusula 4.ª

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, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEP.

3- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta à comissão de trabalhadores, ou na sua ausência à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início da alteração.

4- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

5- Se surgirem situações pontuais de natureza excecional, devidamente fundamentadas e que impliquem ajustamentos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo entre o empregador público e o trabalhador.

6- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário, nos locais de trabalho, em lugar bem visível.

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.ª

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;
b) Horário Desfasado;
c) Jornada Contínua;
d) Trabalho por Turnos;
e) Horário Flexível;
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.ª

Horário rígido

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.

Cláusula 7.ª

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 8.ª

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 do período normal diário de trabalho em uma hora, estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.ª 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, inclusive, 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, inclusive;

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 9.ª

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 serviço estando os respetivos trabalhadores 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) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso;

e) 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 distribuição de água, saneamento e recolha de resíduos urbanos, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno

sejam concedidos, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

f) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

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

h) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;

i) 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- Quando a natureza, as características e as funções do serviço o justifiquem, as jornadas continuas podem ser organizadas em regime de turnos.

Cláusula 10.ª

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 da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito a serviços com relação direta com o público.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 19 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;

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

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;

d) 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.ª deste ACEP.

4- No final de cada mês, há lugar:

a) Caso se verifique um débito de horas, à marcação de falta de acordo com o disposto no n.º 5, que pode ser justificada nos termos legalmente previstos;

b) À atribuição de crédito de horas, de acordo com o disposto no n.º 6.

5- O débito de horas apurado no final de cada mês:

a) É automaticamente transportado para o mês imediatamente seguinte e nele obrigatoriamente compensado, desde que não ultrapasse duas horas, salvo quanto aos trabalhadores portadores de deficiência, em que o débito de horas que pode ser transportado tem como limite 10 horas;

b) Pode ser justificado com recurso a crédito de horas do mês anterior, afastando o disposto na alínea a), mediante requerimento do trabalhador;

c) Dá lugar à marcação de falta, que corresponderá a meio período normal de trabalho diário, a justificar nos termos legalmente previstos, caso não seja cumprido o disposto nas alíneas anteriores;

d) Quando seja superior a duas horas, haverá lugar a marcação de falta que corresponderá a um ou a meio período normal de trabalho diário, registada no último dia ou dias úteis do mês a que o débito respeita, conforme previsto na alínea a) do n.º 4.

6- O crédito de horas, previsto na alínea b) do n.º 4, deverá obedecer às seguintes regras:

a) É atribuído no mês seguinte ao da sua constituição, com o limite máximo correspondente ao período igual à duração média diária do trabalho, de sete horas diárias;

b) O crédito de horas pode ser gozado em dois meios dias ou num dia completo, estando dependente da autorização do superior hierárquico e desde que não afete o regular e eficaz funcionamento do serviço;

c) O crédito de horas do mês anterior pode, ainda, ser utilizado para justificar ausências pontuais e imprevisíveis que ocorram nas plataformas fixas e que, de outro modo, dariam lugar à marcação de falta injustificada, até ao limite máximo de uma hora consecutiva.

d) O gozo do crédito de horas previsto na alínea b) não pode ser cumulado, no mesmo dia, com o gozo do crédito de horas previsto na alínea c).

7- Para os efeitos do disposto nesta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LGTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico Superior;

b) Coordenador Técnico;

c) Encarregado Geral Operacional;

d) Outras, por interesse e conveniência dos Serviços.

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 quando não seja prestado em dia normal de trabalho, nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho, 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 pago como trabalho suplementar nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LGTFP.

Cláusula 12.ª

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 definido no Código de Trabalho, por remissão da alínea f), do n.º 1, do artigo 4.º da LGTFP;

b) Aos trabalhadores estudantes, nos termos previstos no Código de Trabalho, por remissão da alínea h), do n.º 1, do artigo 4.º da LGTFP.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

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

Cláusula 14.ª

Limite anual do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LGTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º 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 suplementar superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar 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 suplementar nos termos do disposto no artigo 121.º da LGTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

5- O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá exceder o período normal de trabalho diário, salvo em situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave.

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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 LGTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

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 previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do artigo 126.º da LGTFP, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

Cláusula 16.ª

Dispensas

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 de o dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.-

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador no 3.º grau da linha colateral (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito a dispensa no dia do funeral, sem perda de remuneração.

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

Cláusula 17.ª

Período experimental

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

a) 60 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 18.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 12 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas, tendo obrigatoriamente de ser cumprido o disposto no artigo 344.º da LGTFP.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 19.ª

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.ª

Deveres do Empregador Público

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

a) 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;

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

i) 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;

ii) 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 coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) 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;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) 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;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) 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;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) 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;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) 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;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) 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;

xx) 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;

xxi) 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 21.ª

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;

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- 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 22.ª

Direito de 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 1ºs 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 23.ª

Direito de 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, 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 24.ª

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 25.ª

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 de 3 representantes, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 26.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores 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- 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.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho só podem iniciar o exercício das respetivas atividades depois da publicação do resultado eleitoral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 27.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

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, salvo 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 28.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes 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, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

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

5- 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 29.ª

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 22ª (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 23ª (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, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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 pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

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 termos definidos na legislação:

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 30.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 31.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 20ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 28ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 32.ª

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) 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;

b) 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;

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

d) 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;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

g) 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;

h) 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;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

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

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) 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;

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

n) 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;

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

Cláusula 33.ª

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, pas-

síveis 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 34.ª

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 IV

Disposições comuns

Cláusula 35.ª

Equipamentos de proteção individual

1- O EP dispõe de Regulamento Interno de Fardamento e Equipamentos de Proteção Individual que estabelece um conjunto de normas e procedimentos técnicos devidamente adaptados às exigências das atividades dos trabalhadores dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco, com a finalidade de proteção dos trabalhadores face aos riscos profissionais, que não podem ser evitados por medidas de proteção coletiva.

2- Os equipamentos de proteção individual são de uso individual e obrigatório, devendo ser utilizados quando os riscos existentes não possam ser evitados ou suficientemente limitados por meios técnicos de proteção coletiva ou por medidas, métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

a) Respeitar e fazer cumprir a legislação em vigor sobre a matéria em causa;

b) Fornecer equipamentos de proteção individual e garantir o seu bom funcionamento;

c) Fornecer o material relativo ao fardamento;

d) Fornecer e manter disponível nos locais de trabalho informação adequada sobre cada EPI;

e) Informar os trabalhadores de quais os riscos a que estão protegidos com a utilização do EPI;

f) Garantir formação sobre a utilização do EPI.

Cláusula 36.ª

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 37.ª

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.

Cláusula 38.ª

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 39.ª

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 40.ª

Divulgação Obrigatória

O EP deve afixar nas suas instalações, em local apropriado, o ACEP, sendo ainda divulgado a todos os trabalhadores dos Serviços Municipalizados de Castelo Branco, por correio eletrónico institucional, que tenham recursos informáticos atribuídos.

Cláusula 41.ª

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 LGTFP, 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 42.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 43.ª

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.

Castelo Branco, 18 de setembro de 2025.

Pelos Serviços Municipalizados de Castelo Branco:

Sr. *Leopoldo Martins Rodrigues*, na qualidade de presidente do conselho de administração dos serviços municipalizados.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. *Paulo Henrique Oliveira Tavares Silva*, dirigente nacional, na qualidade de mandatário em substituição dos representantes legais estatutários, mediante credencial apresentada, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e Sr. *Carlos Manuel Lopes Miguel*, dirigente nacional, na qualidade de mandatário em substituição dos representantes legais estatutários, mediante credencial apresentada, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Publica e de Entidades com Fins Públicos:

Sr. *Paulo Jorge Alves Rodrigues*, na qualidade de secretário nacional e mandatário, por efeito do disposto do artigo 13.º alínea *a)* e 62.º número 2 dos estatutos do SINTAP, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2011 e n.º 8, de 28 de fevereiro de 2013 e Sr. *João Carlos Vaz Madeira*, na qualidade de mandatário, por efeito do disposto do artigo 13.º alínea *a)* e 62.º número 2 dos estatutos do SINTAP, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2011, com as alterações publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2011 e n.º 8, de 28 de fevereiro de 2013.

Depositado em 26 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 88/2025, a fl. 93 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 88/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castelo Branco e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no número 3 do 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 LGTFP, 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 Empregadores Públicos 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 Castelo Branco presta aos munícipes e à comunidade, 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 Castelo Branco, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, 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, e ainda a todos os trabalhadores não filiados em sindicatos, sem prejuízo, quanto a este últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, adiante designada por LTFP.

2- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 653 (seiscentos e cinquenta e três trabalhadores) 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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

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 LGTFP, 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, exceto quando se trate de jornada contínua.

3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto no presente ACEP quanto ao horário flexível.

Cláusula 4.ª

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, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEP.

3- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta à comissão de trabalhadores, ou na sua ausência à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início da alteração.

4- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

5- Se surgirem situações pontuais de natureza excecional, devidamente fundamentadas e que impliquem ajustamentos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo entre o empregador público e o trabalhador.

6- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário, nos locais de trabalho, em lugar bem visível.

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.ª

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;
b) Horário Desfasado;
c) Jornada Contínua;
d) Trabalho por Turnos;
e) Horário Flexível;
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.ª

Horário rígido

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.

Cláusula 7.ª

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 8.ª

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 do período normal diário de trabalho em uma hora, estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.ª 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, inclusive, 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, inclusive;

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 9.ª

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 serviço estando os respetivos trabalhadores 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) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso;

e) 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 sejam concedidos, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

f) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

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

h) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;

i) 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- Quando a natureza, as características e as funções do serviço o justifiquem, as jornadas continuas podem ser organizadas em regime de turnos.

Cláusula 10.ª

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 da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito a serviços com relação direta com o público.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 19 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;

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

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;

d) 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.ª deste ACEP.

4- No final de cada mês, há lugar:

a) Caso se verifique um débito de horas, à marcação de falta de acordo com o disposto no n.º 5, que pode ser justificada nos termos legalmente previstos;

b) À atribuição de crédito de horas, de acordo com o disposto no n.º 6.

5- O débito de horas apurado no final de cada mês:

a) É automaticamente transportado para o mês imediatamente seguinte e nele obrigatoriamente compensado, desde que não ultrapasse duas horas, salvo quanto aos trabalhadores portadores de deficiência, em que o débito de horas que pode ser transportado tem como limite 10 horas;

b) Pode ser justificado com recurso a crédito de horas do mês anterior, afastando o disposto na alínea a), mediante requerimento do trabalhador;

c) Dá lugar à marcação de falta, que corresponderá a meio período normal de trabalho diário, a justificar nos termos legalmente previstos, caso não seja cumprido o disposto nas alíneas anteriores;

d) Quando seja superior a duas horas, haverá lugar a marcação de falta que corresponderá a um ou a meio período normal de trabalho diário, registada no último dia ou dias úteis do mês a que o débito respeita, conforme previsto na alínea a) do n.º 4.

6- O crédito de horas, previsto na alínea b) do n.º 4, deverá obedecer às seguintes regras:

a) É atribuído no mês seguinte ao da sua constituição, com o limite máximo correspondente ao período igual à duração média diária do trabalho, de sete horas diárias;

b) O crédito de horas pode ser gozado em dois meios dias ou num dia completo, estando dependente da autorização do superior hierárquico e desde que não afete o regular e eficaz funcionamento do serviço;

c) O crédito de horas do mês anterior pode, ainda, ser utilizado para justificar ausências pontuais e imprevisíveis que ocorram nas plataformas fixas e que, de outro modo, dariam lugar à marcação de falta injustificada, até ao limite máximo de uma hora consecutiva.

d) O gozo do crédito de horas previsto na alínea b) não pode ser cumulado, no mesmo dia, com o gozo do crédito de horas previsto na alínea c).

7- Para os efeitos do disposto nesta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LGTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico Superior;

b) Coordenador Técnico;

c) Encarregado Geral Operacional;

d) Outras, por interesse e conveniência dos Serviços.

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 quando não seja prestado em dia normal de trabalho, nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho, 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 pago como trabalho suplementar nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

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 definido no Código de Trabalho, por remissão da alínea f), do n.º 1, do artigo 4.º da LGTFP;

b) Aos trabalhadores estudantes, nos termos previstos no Código de Trabalho, por remissão da alínea h), do n.º 1, do artigo 4.º da LGTFP.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

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

Cláusula 14.ª

Limite anual do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º 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 suplementar superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar 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 suplementar nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

5- O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá exceder o período normal de trabalho diário, salvo em situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave.

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

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 previstos 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 automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.ª

Dispensas

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 de o dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador no 3.º grau da linha colateral (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito a dispensa no dia do funeral, sem perda de remuneração.

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

Cláusula 17.ª

Período experimental

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

a) 60 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 18.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 12 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas, tendo obrigatoriamente de ser cumprido o disposto no artigo 344.º da LTFP.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 19.ª

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.ª

Deveres do Empregador Público

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

a) 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;

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

i) 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;

ii) 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 coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) 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;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) 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;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) 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;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) 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;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) 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;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) 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;

xx) 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;

xxi) 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 21.ª

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;

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- 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 22.ª

Direito de 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 1ºs 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 23.ª

Direito de 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, 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 24.ª

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 25.ª

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 de 5 representantes, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 26.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores 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- 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.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho só podem iniciar o exercício das respetivas atividades depois da publicação do resultado eleitoral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 27.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

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, salvo 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 28.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes 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, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

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

5- 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 29.ª

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 21ª (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 22ª (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, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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 pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

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 termos definidos na legislação:

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 30.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 31.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24. ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 32.ª

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) 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;

b) 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;

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

d) 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;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

g) 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;

h) 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;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

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

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) 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;

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

n) 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;

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

Cláusula 33.ª

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, pas-

síveis 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 34.ª

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 IV

Disposições comuns

Cláusula 35.ª

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.

4- 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 36.ª

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 37.ª

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.

Cláusula 38.ª

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 39.ª

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 40.ª

Divulgação Obrigatória

O EP deve afixar nas suas instalações, em local apropriado, o ACEP, sendo ainda divulgado a todos os trabalhadores do Município, por correio eletrónico institucional, que tenham recursos informáticos atribuídos.

Cláusula 41.ª

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 42.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 43.ª

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.

Castelo Branco, 18 de setembro de 2025.

Pelo Município de Castelo Branco:

Leopoldo Martins Rodrigues, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Castelo Branco e no uso dos poderes conferidos pela alínea *a)* do número 1 do artigo 35.º do anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, em conjugação com o disposto na alínea *a)* do número 2 do artigo 27.º da LGTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Paulo Henrique Oliveira Tavares Silva, dirigente nacional, na qualidade de mandatário em substituição dos representantes legais estatutariamente definidos, mediante credencial apresentada, nos termos do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Carlos Manuel Lopes Miguel, dirigente nacional, na qualidade de mandatário em substituição dos representantes legais estatutariamente definidos, mediante credencial apresentada, nos termos do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 29 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 91/2025, a fl. 94 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 89/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São João de Negrilhos e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

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 que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de São João de Negrilhos presta à comunidade, 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, a Junta de Freguesia de São João de Negrilhos, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, 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 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 3 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- 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 substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

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, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

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

7- 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.

8- 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

9- 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.ª

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.ª

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.

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.ª

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.

Cláusula 7.ª

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 3ª 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, inclusive, 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, inclusive;
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.ª

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, piquete de água e saneamento, 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 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.ª

Suplemento remuneratório de turno

1- 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.ª

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 a serviços com relação direta 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 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 3ª 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 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.ª

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 pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

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 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

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 15.ª

Direito a férias

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- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade

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

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

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências 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 um dia alternativo de dispensa.

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 em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- 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.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

a) 60 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 20.ª

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 21.ª

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, 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- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

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

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.ª

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

Deveres do Empregador Público

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

a) 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;

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

i) 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;

ii) 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 coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) 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;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) 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;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) 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;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) 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;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) 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;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) 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;

xx) 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;

xxi) 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 25.ª

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;

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- 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 26.ª

Direito de 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 1ºs 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 27.ª

Direito de 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, 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 28.ª

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 29.ª

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 de um, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores 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- 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 31.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 14 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

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.

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 32.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes 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, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

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

5- 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 33.ª

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 26ª (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 27ª (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, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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 pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

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 termos definidos na legislação:

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 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.ª

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) 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;

b) 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;

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

d) 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;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

g) 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;

h) 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;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

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

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) 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;

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

n) 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;

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

Cláusula 37.ª

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, pas-

síveis 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 38.ª

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 IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

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 40.ª

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 41.ª

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 este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 42.ª

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 43.ª

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 44.ª

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 45.ª

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 46.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 47.ª

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.

São João de Negrilhos, 16 de setembro de 2025.

Pela Junta de Freguesia de São João de Negrilhos:

Sr. *Rui Pedro da Silva Faustino*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de São João de Negrilhos.

Sr. *Pedro Miguel Costa Neutel*., na qualidade de secretário da Junta de Freguesia de São João de Negrilhos.

Sr. *Maria José Silva Fortes Jordão*, na qualidade de tesoureira da Junta de Freguesia de São João de Negrilhos.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. *Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr.ª *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Depositado em 30 de setembro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 92/2025, a fl. 94 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 90/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Longueira/Almograve e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

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 que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias/Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia de Longueira/Almograve presta à comunidade, 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, a Freguesia de Longueira/Almograve, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, 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 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 cinco 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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

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, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

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

7- 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.

8- 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

9- 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.ª

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.ª

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.

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.ª

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.

Cláusula 7.ª

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 3ª 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, inclusive, 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, inclusive;
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.ª

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, piquete de água e saneamento, 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 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.ª

Suplemento remuneratório de turno

1- 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.ª

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 a serviços com relação direta 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 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 3ª 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 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.ª

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 pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

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 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

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 15.ª

Direito a férias

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- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade

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

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

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências 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 um dia alternativo de dispensa.

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 em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- 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.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

a) 60 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 20.ª

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 21.ª

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, 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 anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.ª

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

Deveres do Empregador Público

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

a) 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;

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

i) 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;

ii) 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 coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) 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;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) 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;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) 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;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) 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;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) 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;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) 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;

xx) 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;

xxi) 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 25.ª

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;

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- 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 26.ª

Direito de 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 1ºs 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 27.ª

Direito de 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, 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 28.ª

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 29.ª

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 de um, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores 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- 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 31.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 14 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

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.

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 32.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes 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, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

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

5- 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 33.ª

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 26ª (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 27ª (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, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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 pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

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 termos definidos na legislação:

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 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.ª

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) 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;

b) 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;

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

d) 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;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

g) 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;

h) 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;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

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

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) 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;

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

n) 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;

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

Cláusula 37.ª

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, pas-

síveis 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 38.ª

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 IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

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 40.ª

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 41.ª

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 este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 42.ª

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 43.ª

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 44.ª

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 45.ª

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 46.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 47.ª

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.

Almograve, 19 de setembro de 2025.

Pela Freguesia de Longueira/Almograve:

Sr.ª *Maria da Glória das Neves Gonçalves Pacheco*, na qualidade de presidente da Freguesia de Longueira/Almograve.

Sr. *Gabriel Nobre Rodrigues*, na qualidade de secretário da Freguesia de Longueira/Almograve.

Sr.ª A*na Sofia Raposo Pacheco Candeias*, na qualidade de tesoureira da Freguesia de Longueira/Almograve.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. *Osvaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr.ª *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Depositado em 1 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 93/2025, a fl. 94 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 91/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Branca e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

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 às Juntas de Freguesia para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Freguesia da Branca presta à comunidade, 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, a Junta de Freguesia de Branca, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, 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 6 (seis) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 267/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série n.º 242, de 11 de dezembro de 2015, 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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

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- Por razões ligadas à organização dos serviços de limpeza das instalações do edifício sede da Junta de Freguesia de Branca, mediante acordo escrito dos trabalhadores afetos ao mesmo, poderão ser introduzidos intervalos de descanso diferentes do previsto no número anterior, nos termos e com os limites a definir em regulamento interno de organização do trabalho.

5- Sem prejuízo dos números seguintes, 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.

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

7- 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.

8- 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.

9- 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.ª

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 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.

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.ª

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.

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

Cláusula 6.ª

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 respetivo 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.ª

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..ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua poderá ser autorizada, 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.

6- A jornada continua é autorizada pelo período de um ano, devendo ser revista decorrido esse prazo, sendo que terminará sempre que se deixe de verificar a causa que lhe deu origem.

7- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser atribuído e autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

8- A atribuição e autorização do horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode criar nem

dar azo e causa, em caso algum, a disparidades ou desigualdades substanciais de tratamento entre trabalhadores do mesmo serviço ou unidade orgânica.

9- O indeferimento do pedido de jornada contínua está sujeito ao dever geral de fundamentação dos atos administrativos legalmente previsto.

Cláusula 8.ª

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 1 mês 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 eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a 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.

Cláusula 9.ª

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- Para efeitos do presente ACEEP, consideram -se:

a) Plataformas fixas — os períodos diários de presença obrigatória;

b) Plataformas móveis — os períodos diários de presença não obrigatória.

3- As plataformas fixas são as seguintes:

a) Período da manhã — das 10 horas às 12 horas;

b) Período da tarde — das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos.

4- A adoção de qualquer 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) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;

c) 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;

d) 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..ª deste ACEP.

5- 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.

6- 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.

7- 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.

8- 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.

9- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de horário flexível, não poderão descurar os deveres disciplinares, designadamente, 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, a inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços;

b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, o atendimento ao público e os contactos ou reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória.

Cláusula 10.ª

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.

Cláusula 11.ª

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 12.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

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 15.ª

Direito a férias

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- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, obtida na última avaliação de desempenho.

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 previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do art.º 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 automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.ª

Dispensas, tolerâncias e faltas justificadas

1- O trabalhador, desde que o evento se verifique em dia útil, 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, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

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 em dia a acordar com a entidade empregadora.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 17.ª

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- As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como a qualquer trabalhador por conta de outrem ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para o EP.

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

Trabalhador: Pessoa singular que, mediante retribuição, presta a sua atividade, manual e/ou intelectual, à Junta de Freguesia, sob sua direção, coordenação, orientação e fiscalização, numa relação de dependência hierárquica e funcional.

Empregador Público (EP): A Junta de Freguesia.

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.

Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.

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 ação 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.

4- 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, na redação atual.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 18.ª

Deveres do Empregador Público

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

a) 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;

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

i) 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;

ii) 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;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) 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;

v) 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;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) 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;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) 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;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) 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;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) 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;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) 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;

xx) 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;

xxi) 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 19.ª

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;

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- 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 20.ª

Direito de 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 1ºs 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 21.ª

Direito de 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 22.ª

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 23.ª

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 24.ª

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- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, 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 25.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 8 horas por mês para o exercício das suas funções.

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 de antecedência, salvo motivo atendível.

Cláusula 26.ª

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 ou quando tal se justifique, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores eleitos nos termos dos números anteriores:

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 27.ª

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, eventualmente, transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 20..ª (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 21..ª (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.

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 28.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 18..ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 26..ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 29.ª

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) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

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

Cláusula 30.ª

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 31.ª

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 médico 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 32.ª

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 33.ª

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 IV

Disposições comuns

Cláusula 34.ª

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, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

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

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, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Na prossecução do exposto no número anterior, e, sem prejuízo do exposto pela alínea h), do nº 1, da Cláusula 26..ª do presente, o EP terá ainda em consideração, o feedback dado pelos trabalhadores quanto aos EPI disponibilizados.

Cláusula 35.ª

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, e, sempre que possível, garantir 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 36.ª

Locais para refeição

Dentro das possibilidades do EP, esta tomará as medidas necessárias para colocar 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 à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

Cláusula 37.ª

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.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 38.ª

Divulgação Obrigatória

O presente ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, sendo, preferencialmente, divulgado no site da EP, sem prejuízo de, a pedido dos trabalhadores com manifesta dificuldade de acesso a meios digitais, ser disponibilizado um exemplar impresso.

Cláusula 39.ª

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 40.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 41.ª

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.

Branca, 16 de setembro de 2025.

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Branca:

José de Jesus Joaquim, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Branca.

Pela associação sindical:

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Nuno Joaquim Cambaio, na qualidade de Membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Vitor Feliciano Pedro Pires, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Depositado em 7 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 95/2025, a fl. 94 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 92/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Castelo Branco e o Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro - STAAE ZC

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no número 3 do 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 LGTFP, 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 Empregadores Públicos 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 Castelo Branco presta aos munícipes e à comunidade, 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 Castelo Branco, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAAE ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro, 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, e ainda a todos os trabalhadores não filiados em sindicatos, sem prejuízo, quanto a este últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho, adiante designada por LTFP.

2- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 653 (seiscentos e cinquenta e três trabalhadores) 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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

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 LGTFP, 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, exceto quando se trate de jornada contínua.

3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto no presente ACEP quanto ao horário flexível.

Cláusula 4.ª

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, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEP.

3- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta à comissão de trabalhadores, ou na sua ausência à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início da alteração.

4- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e o empregador não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

5- Se surgirem situações pontuais de natureza excecional, devidamente fundamentadas e que impliquem ajustamentos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo entre o empregador público e o trabalhador.

6- O EP está obrigado a afixar o mapa do horário, nos locais de trabalho, em lugar bem visível.

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.ª

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;
b) Horário Desfasado;
c) Jornada Contínua;
d) Trabalho por Turnos;
e) Horário Flexível;
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.ª

Horário rígido

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.

Cláusula 7.ª

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 8.ª

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 do período normal diário de trabalho em uma hora, estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.ª 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, inclusive, 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, inclusive;

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 9.ª

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 serviço estando os respetivos trabalhadores 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) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso;

e) 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 sejam concedidos, pelo menos, dois dias de descanso sucessivos em cada período de sete dias;

f) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

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

h) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;

i) 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- Quando a natureza, as características e as funções do serviço o justifiquem, as jornadas continuas podem ser organizadas em regime de turnos.

Cláusula 10.ª

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 da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito a serviços com relação direta com o público.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 19 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;

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

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;

d) 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.ª deste ACEP.

4- No final de cada mês, há lugar:

a) Caso se verifique um débito de horas, à marcação de falta de acordo com o disposto no n.º 5, que pode ser justificada nos termos legalmente previstos;

b) À atribuição de crédito de horas, de acordo com o disposto no n.º 6.

5- O débito de horas apurado no final de cada mês:

a) É automaticamente transportado para o mês imediatamente seguinte e nele obrigatoriamente compensado, desde que não ultrapasse duas horas, salvo quanto aos trabalhadores portadores de deficiência, em que o débito de horas que pode ser transportado tem como limite 10 horas;

b) Pode ser justificado com recurso a crédito de horas do mês anterior, afastando o disposto na alínea a), mediante requerimento do trabalhador;

c) Dá lugar à marcação de falta, que corresponderá a meio período normal de trabalho diário, a justificar nos termos legalmente previstos, caso não seja cumprido o disposto nas alíneas anteriores;

d) Quando seja superior a duas horas, haverá lugar a marcação de falta que corresponderá a um ou a meio período normal de trabalho diário, registada no último dia ou dias úteis do mês a que o débito respeita, conforme previsto na alínea a) do n.º 4.

6- O crédito de horas, previsto na alínea b) do n.º 4, deverá obedecer às seguintes regras:

a) É atribuído no mês seguinte ao da sua constituição, com o limite máximo correspondente ao período igual à duração média diária do trabalho, de sete horas diárias;

b) O crédito de horas pode ser gozado em dois meios dias ou num dia completo, estando dependente da autorização do superior hierárquico e desde que não afete o regular e eficaz funcionamento do serviço;

c) O crédito de horas do mês anterior pode, ainda, ser utilizado para justificar ausências pontuais e imprevisíveis que ocorram nas plataformas fixas e que, de outro modo, dariam lugar à marcação de falta injustificada, até ao limite máximo de uma hora consecutiva.

d) O gozo do crédito de horas previsto na alínea b) não pode ser cumulado, no mesmo dia, com o gozo do crédito de horas previsto na alínea c).

7- Para os efeitos do disposto nesta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais.

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LGTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo Empregador Público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico Superior;

b) Coordenador Técnico;

c) Encarregado Geral Operacional;

d) Outras, por interesse e conveniência dos Serviços.

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 quando não seja prestado em dia normal de trabalho, nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

3- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho, 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 pago como trabalho suplementar nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

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 definido no Código de Trabalho, por remissão da alínea f), do n.º 1, do artigo 4.º da LGTFP;

b) Aos trabalhadores estudantes, nos termos previstos no Código de Trabalho, por remissão da alínea h), do n.º 1, do artigo 4.º da LGTFP.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

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

Cláusula 14.ª

Limite anual do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º 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 suplementar superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação do trabalho suplementar 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 suplementar nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

5- O trabalho suplementar prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não deverá exceder o período normal de trabalho diário, salvo em situações de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave.

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

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 previstos 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 automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.ª

Dispensas

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 de o dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.-

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador no 3.º grau da linha colateral (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito a dispensa no dia do funeral, sem perda de remuneração.

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

Cláusula 17.ª

Período experimental

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

a) 60 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 18.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 12 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas, tendo obrigatoriamente de ser cumprido o disposto no artigo 344.º da LTFP.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 19.ª

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.ª

Deveres do Empregador Público

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

a) 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;

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

i) 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;

ii) 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 coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) 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;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) 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;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) 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;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) 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;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) 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;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) 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;

xx) 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;

xxi) 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 21.ª

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;

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- 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 22.ª

Direito de 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 1ºs 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 23.ª

Direito de 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, 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 24.ª

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 25.ª

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 de 5 representantes, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 26.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores 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- 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.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e a saúde no trabalho só podem iniciar o exercício das respetivas atividades depois da publicação do resultado eleitoral no BTE

Cláusula 27.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

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, salvo 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 28.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes 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, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

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

5- 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 29.ª

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 21ª (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 22ª (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, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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 pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

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 termos definidos na legislação:

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 30.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 31.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24. ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 32.ª

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) 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;

b) 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;

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

d) 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;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

g) 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;

h) 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;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

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

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) 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;

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

n) 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;

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

Cláusula 33.ª

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, pas-

síveis 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 34.ª

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 IV

Disposições comuns

Cláusula 35.ª

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.

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 36.ª

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 37.ª

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.

Cláusula 38.ª

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 39.ª

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 40.ª

Divulgação Obrigatória

O EP deve afixar nas suas instalações, em local apropriado, o ACEP, sendo ainda divulgado a todos os trabalhadores do Município, por correio eletrónico institucional, que tenham recursos informáticos atribuídos.

Cláusula 41.ª

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 42.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 43.ª

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.

Castelo Branco, 18 de setembro de 2025.

Pelo empregador público:

Pelo Município de Castelo Branco:

Leopoldo Martins Rodrigues, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Castelo Branco e no uso dos poderes conferidos pela alínea *a)* do número 1 do artigo 35.º do anexo I à Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, em conjugação com o disposto na alínea *a)* do número 2 do artigo 27.º da LGTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

Pela associação sindical:

Pelo STAAE ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro:

Isabel da Conceição Aleixo Agostinho, na qualidade de mandatária, mediante credencial apresentada, em representação do STAAE ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro.

Depositado em 7 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 94/2025, a fl. 94 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 93/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia do Couço e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

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 que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Junta de Freguesia do Couço presta à comunidade, 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, a Junta de Freguesia do Couço, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, 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 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 8 (oito) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 100/2018, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 147, de 1 de agosto de 2018, 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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

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, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

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

7- 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.

8- 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

9- 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.ª

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.ª

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.

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.ª

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.

Cláusula 7.ª

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.ª 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, inclusive, 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, inclusive;
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.ª

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, piquete de água e saneamento, 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 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.ª

Suplemento remuneratório de turno

1- 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.ª

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 a serviços com relação direta 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 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.ª 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 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.ª

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 pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

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 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

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 15.ª

Direito a férias

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- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo adquiridos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.

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

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

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências 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 um dia alternativo de dispensa.

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 em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- 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.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

a) 60 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 20.ª

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 21.ª

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, 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- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

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

Cláusula 22.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.ª

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.ª

Deveres do Empregador Público

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

a) 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;

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

i) 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;

ii) 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 coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) 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;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) 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;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) 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;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) 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;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) 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;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) 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;

xx) 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;

xxi) 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 25.ª

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;

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- 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 26.ª

Direito de 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 1ºs 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 27.ª

Direito de 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, 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 28.ª

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 29.ª

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 de _____, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores 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- 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 31.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

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.

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 32.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes 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, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, 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 33.ª

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 26.ª (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 27.ª (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, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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 pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

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 termos definidos na legislação:

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 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24.ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.ª

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) 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;

b) 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;

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

d) 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;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

g) 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;

h) 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;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

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

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) 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;

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

n) 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;

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

Cláusula 37.ª

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, pas-

síveis 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 38.ª

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 IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

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:

1a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

1b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

1c) 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.

1d) 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 40.ª

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 41.ª

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 este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 42.ª

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 43.ª

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 44.ª

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 45.ª

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 46.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 47.ª

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.

Couço, 12 de setembro de 2025.

Pela Junta de Freguesia do Couço:

Sr.ª *Ortelinda da Conceição Camões Graça*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia do Couço.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr. *Nuno Joaquim Cambaio*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e Sr. *Vitor Feliciano Pedro Pires*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Depositado em 8 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 97/2025, a fl. 95 do livro n.º 3

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 94/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Pinhel e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

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 que em determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias/Municípios 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 Pinhel presta à comunidade, 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.

O presente Acordo substitui e revoga o anterior Acordo Coletivo n.º 284/2015, de 15 de dezembro, de Entidade Empregadora Pública, celebrado entre o Município de Pinhel e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, e que foi publicado em *Diário da República*, na 2.ª série, n.º 244, no dia 15 de dezembro de 2015.

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 Pinhel, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, 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- A LTFP, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, dispõe no seu n.º 3 do artigo 370.º que o acordo coletivo de trabalho aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público a que é aplicável o acordo coletivo de trabalho, 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.

3- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante designada LTFP, 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 244 (duzentos e quarenta e quatro) 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 dois 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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de:

a) Sete horas por dia, exceto no caso de horários flexíveis e no caso de regimes especiais de duração de trabalho;

b) Trinta e cinco horas por semana, sem prejuízo da existência de regimes de duração semanal inferior previstos em diploma especial e no caso de regimes especiais de duração de trabalho.

2- O intervalo de descanso não pode ter duração inferior a uma hora nem superior a duas, de modo que o trabalhador não preste mais de cinco horas de trabalho consecutivo, exceto quando se trate de jornada contínua ou regime previsto em norma especial.

3- A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.

4- 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.

5- Os dias de descanso referidos no número anterior só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço que encerre a sua atividade noutros dias da semana.

6- Os dias de descanso semanal podem ainda deixar de coincidir com o domingo e o sábado nos casos:

a) De trabalhador necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou que devam ser desempenhados em dia de descanso de outros trabalhadores;

b) Do pessoal dos serviços de limpeza ou encarregado de outros trabalhos preparatórios e complementares que devam necessariamente ser efetuados no dia de descanso dos restantes trabalhadores;

c) De trabalhador diretamente afeto a atividades de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança;

d) De trabalhador que exerça atividade em exposições e feiras;

e) De pessoal dos serviços de inspeção de atividades que não encerrem ao sábado e, ou, ao domingo;

f) Nos demais casos previstos em legislação especial.

7- Quando a natureza do órgão ou serviço ou razões de interesse público o exijam, pode o dia de descanso complementar ser gozado, segundo opção do trabalhador, do seguinte modo:

a) Dividido em dois períodos imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de descanso semanal obrigatório;

b) Meio dia imediatamente anterior ou posterior ao dia de descanso semanal obrigatório, sendo o tempo restante deduzido na duração do período normal de trabalho dos restantes dias úteis, sem prejuízo da duração do período normal de trabalho semanal.

8- Sempre que seja possível, o EP deve proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas do início e do termo do período normal de

trabalho diário ou dos respetivos limites, bem como dos intervalos de descanso.

2- O EP deve respeitar os períodos de funcionamento e de atendimento na organização dos horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço.

3- 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.

4- 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.

5- Sem prejuízo do disposto nos n.os 3 e 4 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.

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

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

8- 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.ª

Modalidades de horário de trabalho

1- Em função da natureza das suas atividades, podem os órgãos ou serviços adotar uma ou, simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário de trabalho:

a) Horário flexível;

b) Horário rígido;

c) Horário desfasado;

d) Jornada contínua;

e) Trabalho por turnos;

f) Isenção de horário.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na presente lei.

Cláusula 6.ª

Horário flexível

1- Horário flexível é o que permite ao trabalhador de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

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

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos órgãos ou 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.

3- O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, 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 do trabalho.

4- Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média do trabalho é de sete horas e, trinta e cinco horas semanais e, nos serviços com funcionamento ao sábado de manhã, a que resultar do respetivo regulamento.

5- As faltas a que se refere o n.º 3 são reportadas ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 7.ª

Horário rígido

1- Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.

2- Sem prejuízo de determinação em contrário do dirigente máximo do serviço, o horário rígido é o seguinte:

Período da manhã — das nove horas às doze horas e trinta minutos;

Período da tarde — das catorze horas às dezassete horas e trinta minutos.

Cláusula 8.ª

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

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

3- A jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na presente lei e em casos excecionais, devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes:

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 doze anos;

d) Trabalhador adotante, 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, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

Cláusula 10.ª

Trabalho por turnos

1- Considera-se 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- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento do órgão ou serviço ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

4- A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às seguintes regras:

a) Os turnos são rotativos, estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;

b) Nos serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;

c) As interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;

d) As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram -se incluídas no período de trabalho;

e) O dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas;

f) A mudança de turno só pode ocorrer após os dias de descanso semanal;

g) Os serviços obrigam-se a divulgar as escalas de trabalho, pelo menos, com um mês de antecedência.

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

1- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiem equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.

2- Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo EP, desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

3- A isenção de horário não dispensa a observância do dever geral de assiduidade, nem o cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida.

4- A isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

5- A isenção de horário dos trabalhadores referidos no n.º 1 implica, em qualquer circunstância, a não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, nos termos dos estatutos do EP.

6- Nos casos previstos no n.º 2, a escolha da modalidade de isenção de horário obedece ao disposto na lei ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

7- Na falta de lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou estipulação das partes, o regime de isenção de horário segue o disposto na alínea *b*) do n.º 4, não podendo o alargamento da prestação de trabalho ser superior a duas horas por dia ou a dez horas por semana.

8- A isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao descanso diário de onze horas consecutivas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, exceto nos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º e no n.º 2 do artigo 123.º da LTFP.

9- Nos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º e no n.º 2 do artigo 123.º da LTFP, deve ser observado um período de descanso que permita a recuperação do trabalhador entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

Cláusula 12.ª

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por decisão da entidade empregadora pública, 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 13.ª

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.os 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º 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 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.ª

Férias

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de vinte e dois 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 três dias úteis por ano, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo avaliativo antecedente.

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

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos n.os 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 automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

Cláusula 16.ª

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito à dispensa do serviço, sem perda de remuneração, para além das situações legalmente contempladas, no dia do funeral, de familiar da linha colateral de 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha).

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

3- O trabalhador tem direito à dispensa de serviço sem perda de remuneração, para acompanhamento de filhos menores de dezoito anos, às consultas médicas, tratamentos hospitalares ou outros, devidamente comprovados com declaração do estabelecimento de saúde, ou declaração Médica, pelo tempo necessário para o ato em causa.

4- O trabalhador tem direito à 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 de dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, deverá ser concedida ao trabalhador um dia alternativo de dispensa em data a acordar entre o trabalhador e a EP;

b) Os trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a EP.

Cláusula 17.ª

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a terça-feira de Carnaval.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 18.ª

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 19.ª

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 20.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 21.ª

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 trinta 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 quinze 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 quinze 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.

Cláusula 22.ª

Resolução de Conflitos Coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Pinhel, 5 de agosto de 2025.

Pelo Município de Pinhel:

Daniela Patrícia Monteiro Capelo, na qualidade de mandatária do Sr. presidente da Câmara Municipal de Pinhel, Luís Videira Poço.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Exm.º Sr. *Cláudio Rafael Dias Figueiredo*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Exm.º Sr. *José Manuel Lopes Catalino*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3 de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 8 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 96/2025, a fl. 95 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 95/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Cuba 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 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 às especificidades dos serviços que o Município de Cuba presta à comunidade, 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 Cuba, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STFPSSRA – 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 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 13 (treze) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo 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 substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

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, o Sábado e o Domingo, e serão gozados em dias completos e sucessivos.

4- Excecionalmente e em situações legalmente possíveis, os dias de descanso semanal poderão ser gozados, de forma consecutiva, em outros dias da semana nos seguintes termos e preferencialmente:

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

5- No caso da alínea a) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o Domingo, e no caso da alínea b) o dia de descanso semanal obrigatório é o Sábado.

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

7- 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.

8- 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

9- 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.ª

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.ª

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.

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.ª

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 número 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.ª

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 3ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua poderá ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:
a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, inclusive, 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, inclusive;
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.ª

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

e) 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, piquete de águas e saneamento, recolha de resíduo, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

Cláusula 9.ª

Suplemento remuneratório de turno

1- 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.ª

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 a serviços com relação direta 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 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 3ª 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 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.ª

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 pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 12.ª

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 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

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 15.ª

Direito a férias

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- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade

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

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

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

Cláusula 16.ª

Dispensas e ausências 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 um dia alternativo de dispensa.

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 em dia a acordar com a entidade empregadora.

3- 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.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

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

Cláusula 17.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 18.ª

Período experimental

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

a) 60 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 19.ª

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação; a utilizar, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 20.ª

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, 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 anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STFPSSRA, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 21.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

4- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 22.ª

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 23.ª

Deveres do Empregador Público

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

a) 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;

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

i) 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;

ii) 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 coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) 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;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) 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;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) 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;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) 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;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) 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;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) 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;

xx) 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;

xxi) 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 24.ª

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;

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- 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 25.ª

Direito de 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 1ºs 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 26.ª

Direito de 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, 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 27.ª

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 28.ª

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 de 3, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 29.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores 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- 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 30.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 14 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

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.

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 31.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes 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, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, 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 32.ª

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 25ª (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 26ª (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, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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 pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

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 termos definidos na legislação:

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 33.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 34.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 31ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 35.ª

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) 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;

b) 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;

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

d) 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;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

g) 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;

h) 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;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
l) 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;
m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
n) 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;
o) Promover a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 36.ª

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 37.ª

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 IV

Disposições comuns

Cláusula 38.ª

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;
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.

c) 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 39.ª

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 40.ª

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 este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 41.ª

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 42.ª

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 43.ª

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 44.ª

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 45.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 46.ª

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.

Cuba, 30 de junho de 2025.

Pelo Município Cuba:

João Manuel Casaca Português, na qualidade de presidente da câmara.

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

Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles, na qualidade de mandatário e membro da direção e *Ana Margarida Vargas Baião*, na qualidade de mandatária e membro da direção.

Depositado em 10 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 100/2025, a fl. 95 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 96/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Almancil e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que a Junta de Freguesia de Almancil, empenhada na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade.

É estabelecido, neste contexto, o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, o qual substitui Acordo Coletivo de Trabalho n.º 329/2016, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 106, de 2 de junho de 2016, nos termos seguintes:

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Almancil:

Joaquim João Pinheiro Pinto, Presidente da Junta de Freguesia de Almancil; Dora Maria Portela De Olival, na qualidade de Tesoureira, José Guerreiro Romão, na qualidade de Secretário e Paula Alexandra Inocêncio Pedro, na qualidade de 2º Vogal;

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva, na qualidade de Secretário Nacional e mandatário do SINTAP e Zélia Maria Nunes da Luz, na qualidade de Secretária Regional e mandatária do SINTAP.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de Aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções na Junta de Freguesia de Almancil, filiados no SINTAP, bem como a todos os outros que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no nº 3, do artigo 370º da Lei nº 35/2014, de 20 de junho, doravante também designada por LTFP.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, que aprovou a Lei de Trabalho em Funções Públicas, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 36 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo período de 3 anos sucessivamente renovável.

2- A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho e sua organização temporal

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

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 de trabalho suplementar.

3- A regra da aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível.

4- O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

5- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime de adaptabilidade previsto na cláusula 14.ª

6- As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

7- Havendo trabalhadores no Empregador Público pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

Cláusula 4.ª

Modalidades de horário de trabalho

1- São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

a) Horário rígido;
b) Horário flexível;
c) Jornada Contínua;
d) Horário desfasado;
e) Meia Jornada;
f) Trabalho por turnos;
g) Trabalho noturno;
h) Isenção de horário de Trabalho

Cláusula 5.ª

Horários específicos

1- A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do serviço ou por quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho diferentes dos previstos na cláusula anterior, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4º, alínea f) da LTFP;

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4º, alínea h) da LTFP

2- Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 6.ª

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 saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

a) Período da manhã - das 9 horas às 12h/13 horas;

b) Período da tarde – das 13h/14 horas às 17 horas.

Cláusula 7.ª

Horário flexível

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

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

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

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

5- Os trabalhadores sujeitos ao cumprimento de 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 pessoal que assegure 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.

6- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho 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.

9- A marcação de faltas previstas na alínea a) do n.º 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

10- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (mês) que confere ao trabalhador o direito aos créditos de horas é feita no mês seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

Cláusula 8.ª

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.

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

Cláusula 9.ª

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 ou categorias, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e 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.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao dirigente máximo do serviço, ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Clausula 10.ª

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, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

2- A prestação de trabalho na modalidade de meia jornada não pode ter duração inferior a um ano, tendo a mesma de 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 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.

5- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalho em funções públicas.

6- Em caso de indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Cláusula 11.ª

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 ritmo 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- O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada contínua.

3- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo expresso do trabalhador em sentido contrário.

4- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.

5- Em cada período de sete dias, os dias de descanso 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.

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

7- O intervalo para refeição uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça, nesse período, no espaço habitual de trabalho ou próximo dele.

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

a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;

b) Jantar – entre as 18.00 e as 21.00 horas;

c) Ceia – entre as 02.00 e as 04.00 horas;

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

10- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, o Empregador Público obriga-se a facultar um local adequado para esse efeito.

11- 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;

12- Não serão admitidos os pedidos de trocas 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 00.00 horas às 24.00 horas).

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

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Empregador Público, 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 Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

14- O regime de turnos é (i) permanente quando o trabalho for prestado nos sete dias da semana, (ii) semanal prolongado quando for prestado nos cinco dias úteis e no sábado ou domingo e (iii) semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

15- 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 12.ª

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 as seguintes percentagens:

a) 25 % — Regime permanente e total — (7 dias/semana — 3/turnos);

b) 22 % — Regime permanente e parcial — (7 dias/semana — 2/turnos);

c) 22 % — Regime semanal prolongado e total — (5 dias/semana+Sáb. ou Dom./3 turnos);

d) 20 % — Regime semanal prolongado e parcial — (5 dias/semana+Sáb. Ou Dom./2 turnos);

e) 20 % — Regime semanal e total — (5 dias semana/3 turnos);

f) 15 % — Regime semanal e parcial — (5 dias semana/2 turnos).

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 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- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4- O Empregador Público obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 14.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetivo Empregador público, 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.

3- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n. º1 do artigo 118.º da LTFP.

4- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção 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 e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

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 dos 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 colaborador está afeto.

8- Os trabalhadores em regime de isenção de horário nas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do nº 1 do artigo 118º da LTFP é atribuído suplemento remuneratório de acordo com o definido nos números seguintes.

9- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, na modalidade que estabelece a possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante, não tem um valor fixo, mas sim, 25% pela primeira hora de trabalho suplementar.

Cláusula 15.ª

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 do trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

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

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

a) Trabalhador deficiente;

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.

5- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos, de acordo com o previsto no n.º 4 do artigo 162.º da LTFP:

a) 50% da remuneração, na primeira hora ou fração desta;

b) 75% da remuneração, nas horas ou frações subsequentes;

c) 100% da remuneração, por cada hora de trabalho efetuado em dia de descanso semanal, obrigatório.

6- O trabalho ao domingo, ou em dia de descanso obrigatório, será para além do respetivo trabalho suplementar abonado, compensado com um dia de descanso, a gozar nos três dias seguintes, ou por acordo em outra data.

Cláusula 16.ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nas condições previstas na alínea a) do n.º 2 do artigo 120.º do LTFP é de 150 horas.

2- O limite máximo a que se refere a alínea a) do nº 2 do LTFP, pode ser aumentado até 200 horas por ano, por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

Cláusula 17.ª

Regime de teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho, no âmbito do presente Acordo, a modalidade de prestação laboral com subordinação jurídica, constituindo a sua característica diferenciadora a de se realizar fora das instalações da entidade empregadora e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O regime de teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de vínculo de emprego público, cujas funções sejam compatíveis com esta forma de prestação de trabalho, por força do artigo 68.º da LTFP e nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

3- Consideram-se compatíveis com o regime de teletrabalho as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação que não comprometam a missão, a organização e o normal funcionamento da unidade orgânica.

4- A prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público presencial não é compatível com teletrabalho.

5- A tudo o que não estiver regulamentado no presente ACEP, aplica-se o disposto nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 18.ª

Acordo para prestação de teletrabalho

1- Para efeitos de aprovação do regime de teletrabalho deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

a) O regime de teletrabalho é requerido pelo interessado e/ou pelo serviço que, para o efeito, apresente proposta de acordo de teletrabalho;

b) A proposta de acordo de teletrabalho é submetida, através de formulário próprio, sendo ponderado expressamente os seguintes fatores:

i) A (in)compatibilidade das funções desempenhadas com a prática de teletrabalho;

ii) A (in)adequação das condições materiais adequadas, para além dos equipamentos utilizados;

iii) O perfil do trabalhador para a prática do teletrabalho, tendo em conta os resultados obtidos na experiência de teletrabalho ocorrida;

iv) A (in)existência de condicionamentos à deslocação física ou digital de documentos e processos;

v) As condições pessoais e familiares do trabalhador/a, incluindo as legalmente impostas;

vi) A (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho;

vii) A (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores que permaneçam em regime presencial;

viii) A (des) necessidade de recrutamento de novos trabalhadores;

ix) Qualquer outro fator considerado relevante.

c) O dirigente profere o seu parecer à luz de critérios equitativos, podendo em particular ser ponderadas as características específicas das funções contratadas, a equipa e a unidade orgânica em que o trabalhador está inserido.

d) Após a decisão final será formalizado o acordo escrito.

Cláusula 19.ª

Regime de teletrabalho

1- O regime de teletrabalho a implementar é misto (presencial e teletrabalho), podendo ser concedido por 6 (seis) a 12 (dozes) meses, com possibilidade de renovação, nas seguintes modalidades:

a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho;
b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho;
c) 2 dias em regime presencial e 3 dias em teletrabalho;
d) Outra devidamente fundamentada.

2- Os respetivos dirigentes deverão monitorizar e avaliar com periodicidade a adequada prestação do serviço e grau de eficiência, com recurso a indicadores de medida, como o registo de assiduidade remoto, tendo em vista o apuramento da eventual necessidade de se procederem a ajustamentos.

3- O empregador público deve assegurar sistemas de monitorização tecnológica, assim como os dirigentes devem acompanhar o desempenho e o cumprimento de tarefas, no horário de trabalho estipulado.

4- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 20.ª

Segurança e Saúde no regime de teletrabalho

1- O empregador público deve organizar em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho e relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

2- O empregador público promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e a realização de exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

3- O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pelo empregador público para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 48h de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador, previsto no nº2 do artigo 171º. Do CT.

4- Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se as mesmas regras dos trabalhadores em regime presencial previsto no regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais, considerando-se "local de trabalho" o local acordado pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e "tempo de trabalho" todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

5- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 21.ª

Interrupção Ocasional

1- São consideradas como compreendidas no tempo de trabalho as 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 ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço e só podem ser concedidas desde que não afetem o funcionamento do serviço.

Cláusula 22.ª

Registo de Assiduidade e Pontualidade

1- A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico ou, quando tal não seja viável, mediante inserção de código pessoal, no início e termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

2- A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem que não seja o titular, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

3- A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade.

4- Nos serviços que não disponham de equipamento de registo de dados biométricos, a assiduidade e pontualidade é comprovada através da assinatura do trabalhador na Folha de Registo de Presença, à entrada e à saída, na qual deverá constar a respetiva hora.

5- Os trabalhadores devem:

a) Registar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou Folha de Registo de Presença, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho;

b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações da unidade orgânica responsável.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Nos termos e para efeitos do disposto no ponto 5, artigo 126º da LTFP, fixa-se como tempos de não trabalho, os dispostos nas cláusulas seguintes, para os trabalhadores com avaliação positiva, como recompensa do desempenho:

Cláusula 23.ª

Férias

1- O trabalhador tem direito a um período 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, revelando para esse efeito, a última avaliação de desempenho.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública efetivamente prestado nos termos legais, conforme nº4 do artigo 126º do LTFP.

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 por motivo imputável ao Empregador Público, determina a aplicação automática do disposto no nº 2 da presente cláusula.

6- Aos trabalhadores ao serviço da entidade empregadora, têm também direito, em cada ano civil, desde que possuam mais de um ano de serviço efetivo, ao acréscimo dos dias de férias de acordo com a seguinte regra:

a) Não acrescem dias úteis de férias - até completar 39 anos de idade

b) Acresce 1 dia útil de férias - até completar 49 anos de idade

c) Acresce 2 dias úteis de férias - até completar 59 anos de idade

d) Acresce 3 dias úteis de férias - a partir dos 59 anos de idade

7- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no ponto 6 é aquela que o funcionário ou agente completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

8- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1ª grau da linha reta, ou falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral, o trabalhador interrompe ou suspende o período de férias, cabendo-lhe sempre o ónus de demonstrar o impedimento, cuidando de cumprir o dever de comunicação, nomeadamente mediante declaração comprovativa do facto.

9- Aplica-se o disposto no número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legalmente previstos e identificados no processo individual do trabalhador.

Cláusula 24.ª

Duração Especial de Férias

1- Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano até 31 de maio e/ou de 1 de outubro a 31 de dezembro é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de

férias não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas, por conta do período de férias não afeta o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 20 dias.

Cláusula 25.ª

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de Loulé e a terça-feira de Carnaval.

2- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário. Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário de 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 por esta.

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

4- A entidade pública signatária do presente acordo compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

a) A segunda-feira que antecede o Carnaval;

b) Os dias 24 e 31 de dezembro;

4- A entidade pública signatária do presente acordo poderá ainda conceder alguns dias de tolerância à sua consideração.

Cláusula 26.ª

Faltas por nojo

1- O trabalhador pode faltar justificadamente até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado, até cinco dias, por falecimento de parente ou afim no 1º grau na linha reta, até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2º grau da linha colateral.

2- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, têm início, segundo opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

3- O trabalhador pode faltar justificadamente no dia da cerimónia fúnebre de parente ou afim na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha), sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 27.ª

Princípios gerais

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

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

3- O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 28.ª

Deveres específicos do Empregador Público

O Empregador Público é obrigado a:

a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que a os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, Higiene e saúde;

d) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;

e) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

f) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;

g) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;

h) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

i) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

j) Em tudo quanto for omisso nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 29.ª

Obrigações 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 Empregador Público;

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 as instruções transmitidas pelo Empregador Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes 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.

2- 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 medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- 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.

4- 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.

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

Cláusula 30.ª

Equipamento individual

1- Compete ao Empregador Público fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessárias utilizar pelos trabalhadores, em função dos riscos profissionais a que estão expostos;

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deve ser consultada a comissão de higiene e segurança, e deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável, e deve ter-se em conta a legislação específica para cada setor profissional.

3- O Empregador Público suportará os encargos com a deterioração das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Cláusula 31.ª

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público porá 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 à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 32.ª

Vestiários, lavabos e balneários

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

Cláusula 33.ª

Medicina no trabalho

O Empregador Público promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços internos de medicina no trabalho.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 34.ª

Comissão Paritária

1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste Acordo.

2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.

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

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

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

6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.

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

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

10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, 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 35.ª

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

Cláusula 36.ª

Participação dos trabalhadores

1- O Empregador Público 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 a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, 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 37.ª

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Almancil, 7 de outubro de 2025.

Pelo empregador público:

Pela Junta de Freguesia de Almancil:

Joaquim João Pinheiro Pinto, presidente da Junta de Freguesia de Almancil.
Dora Maria Portela de Olival, na qualidade de tesoureira.
José Guerreiro Romão, na qualidade de secretário.
Paula Alexandra Inocêncio Pedro, na qualidade de 2.º vogal.

Pelo SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

Carlos de Jesus Cabral Vaz Silva, na qualidade de secretário nacional e mandatário do SINTAP.
Zélia Maria Nunes da Luz, na qualidade de secretária regional e mandatária do SINTAP.

Depositado em 14 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 106/2025, a fl. 96 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 97/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Vila Franca de Xira e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

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 ao Artigo 364.º legitimidade às Freguesias/Empregador Públicos para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que a Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira presta às populações, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos seus 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, beneficiando tanto os trabalhadores, como as entidades empregadoras, numa relação negocial construtiva, em prol da missão de serviço público.

CAPÍTULO I

Âmbito 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, através de qualquer forma de vínculo, que exercem funções na Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira, doravante designado por Empregador Público.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Freguesia não filiados no sindicato outorgante, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 39 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

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 substituídos.

CAPÍTULO II

Organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.ª

Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 8:00 horas às 20:00 horas, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

Cláusula 4.ª

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- 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 de trabalho.

6- 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.

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo, sem prejuízo do direito a gozar um fim-de-semana completo (sábado e domingo) por mês.

Cláusula 5.ª

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho, a determinação das horas de 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, de acordo com as necessidades do serviço permanentes, com informação prévia ao trabalhador e ao Sindicato.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, por motivos de interesse público, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a comunicação prévia à organização 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 exista acordo prévio por escrito entre as partes, e comunicação à organização sindical.

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

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesa 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 6.ª

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 flexível;

b) Horário rígido;

c) Horário desfasado;

d) Jornada contínua;

e) Trabalho por turnos.

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 7.ª

Horário flexível

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

2- A adoção da modalidade de horário 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) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8:00 horas e as 20:00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10:00 horas às 12:00 horas e das 14:00 horas às 16:00 horas;

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

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 semanais.

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 8.ª

Horário rígido

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 horas de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

Cláusula 9.ª

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 ou categorias, horas fixas diferentes de entrada e 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, devendo ser ouvidas as associações sindicais.

Cláusula 10.ª

Jornada contínua

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

b) O tempo de pausa conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

c) A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 3.ª deste Acordo.

d) A jornada contínua pode ser atribuída, desde que não colida com as necessidades do serviço, mediante requerimento do trabalhador, 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;

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

f) 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;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

h) Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua, a prestação de trabalho é de cinco horas diárias.

Cláusula 11.ª

Meia jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

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

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60%

4- do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

5- Podem beneficiar da modalidade de meia jornada os trabalhadores que reúnam um dos 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 crónica.

6- A autorização para a adoção da modalidade de horário de trabalho em regime de meia jornada cabe ao superior hierárquico do trabalhador em funções públicas.

7- Em caso do indeferimento do pedido de autorização a que se refere o número anterior, deve o superior hierárquico fundamentar claramente e sempre por escrito as razões que sustentam a recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada.

Cláusula 12.ª

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, incluindo o ritmo 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 serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por setor 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 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 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.

Cláusula 13.ª

Segurança e Saúde no regime de teletrabalho

1- O EP deve organizar em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho e relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

2- O EP promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e a realização de exames anuais para avaliação da aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

3- O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pelo EP para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 2 dias de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador.

4- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

Cláusula 14.ª

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 e-mails ou contactos telefónicos relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 18.ª

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 por lei venham a ser estabelecidos, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas na área da higiene urbana.

3- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

Cláusula 19.ª

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 as seguintes percentagens:

a) 25% - Regime permanente e total (7 dias/semana- 3/turnos);
b) 22% - Regime permanente e parcial (7 dias/semana- 2/ turnos);
c) 22% - Regime semanal prolongado e total (5 dias/semana + Sáb. ou Dom./3 turnos);
d) 20% - Regime semanal prolongado e parcial (5 dias/ semana + Sáb. ou Dom./2 turnos);
e) 20% - Regime semanal e total (5 dias semana/3 turnos);
f) 15% - Regime semanal e parcial (5 dias semana/2 turnos).

Cláusula 20.ª

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 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 suplementar, nos termos do n.º 2 do artigo 162.º da LTFP.

Cláusula 21.ª

Horários específicos

1- 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 22.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno qualquer período de trabalho realizado entre as 20:00 horas de um dia e as 7:00 horas do dia seguinte.

2- As escalas de prestação de trabalho noturno são afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 23.ª

Limites ao trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.º s 1 e 4, do Artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º 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 suplementar, superior a 60% da remuneração base.

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho suplementar, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação de trabalho suplementar 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 suplementar nos termos do disposto no artigo 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 24.ª

Interrupção ocasional

1- Nos termos dos artigos 102.º, n.º 2, e 101.º da LTFP, conjugado com o artigo 197.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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;

b) As resultantes do consentimento da entidade empregadora pública;

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 segurança e saúde no trabalho.

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

Cláusula 25.ª

Direito a férias

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- 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- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo obtidos por força da presente disposição.

4- Ao período de férias referido no número anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 8 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

5- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

7- Ao trabalhador que opte por gozar as suas férias fora dos meses de maio, junho, julho, agosto e setembro, é concedido um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses atrás indicados.

8- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

9- Quando, num ano civil, um trabalhador é escalado para prestação de serviço em mais de 30 sábados e/ou domingos, enquanto trabalho suplementar, tem direito a um acréscimo de férias de 3 dias úteis no ano seguinte, sem que tal constitua uma perda da retribuição devida por trabalho suplementar, nos termos legalmente previstos, ou se constitua enquanto um banco de horas.

Cláusula 26.ª

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, ou, quando este ocorra em dia de descanso ou dispensa por outro motivo, no primeiro dia útil imediatamente a seguir.

2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos, com plataformas noturnas, poderão optar pelo gozo da dispensa no dia seguinte ao do seu aniversário.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.

4- 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.

5- Quando ocorra o nascimento de neto do trabalhador, o trabalhador tem direito a esse dia ou ao dia imediatamente seguinte, sem perda de remuneração;

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

7- São atribuídos aos Tutores Legais/Encarregados de Educação, as dispensas legalmente previstas para progenitores.

Cláusula 27.ª

Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios, os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal e a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 28.ª

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

Cláusula 29.ª

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pela Freguesia.

2- A Freguesia é obrigada a criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A Freguesia obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.

5- A Freguesia deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

6- Nos setores de atividade de maior risco e penosidade, a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.

Cláusula 30.ª

Equipamento individual

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela Freguesia, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidos em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climatéricas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

Cláusula 31.ª

Formação específica

1- É responsabilidade da entidade empregadora assegurar que os trabalhadores que utilizem qualquer máquina automotora receberam formação adequada para operar essas máquinas em segurança.

2- A formação ministrada deve ser certificada e garantir que os trabalhadores tenham as competências e conhecimentos necessários para usar os equipamentos de maneira segura e eficiente minimizando o risco de acidentes e lesões.

3- É igualmente responsabilidade da entidade empregadora assegurar formação certificada aos trabalhadores que manuseiam e utilizam produtos químicos, como forma de garantir a segurança e saúde no local de trabalho.

Cláusula 32.ª

Vestiários e balneários

A Freguesia dotará as instalações para os trabalhadores das áreas operacionais, com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 33.ª

Divulgação obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, sendo divulgado pelos meios adequados.

Cláusula 34.ª

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, com uma periodicidade mínima anual, nunca posterior a 15 de novembro.

2- A associação sindical tem direito, no âmbito do Artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão/serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal dos espaços.

Cláusula 35.ª

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 e à DGAEP, no prazo de 30 dias após 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 a antecedência 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, 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.

Cláusula 36.ª

Resolução de conflitos coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Documento assinado no dia 26 de setembro de 2025, com cópias para os outorgantes, com entrada em vigor no dia imediatamente a seguir à publicação.

Pela Junta de Freguesia de Vila Franca de Xira:

Ricardo José Nunes de Carvalho, presidente da junta de freguesia.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Ana Luísa Canhão Afonso, mandatária.
Cristina dos Anjos Assis Jerónimo, mandatária.

Depositado em 14 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 108/2025, a fl. 97 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 9/2025 - Alteração ao Acordo coletivo de trabalho n.º 67/2025 entre a Freguesia de Avenidas Novas e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML

Preâmbulo

Considerando que:

– Entre a Freguesia de Avenidas Novas e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa (STML) foi celebrado Acordo Coletivo de Empregador Público, em 29 de maio de 2025, ACT n.º 67/2025 publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2025;

– A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) aprovada pela Lei n.º 35/2014 de 20 de junho prevê que possam gozar de isenção de horário, além dos titulares de cargos dirigentes os trabalhadores que chefiem equipas multidisciplinares, outros trabalhadores desde que tal isenção seja admitida por lei ou por instrumento de regulamentação coletiva;

– Nos termos do n.º 1, do art.º 164.º da LTFP, o trabalhador isento de horário de trabalho em qualquer modalidade que não implique a observância do período normal de trabalho acordado, tem direito a um suplemento remuneratório nos termos fixados na lei, ou por regulamentação coletiva de trabalho;

– A isenção de horário de trabalho pode, ademais, compreender as modalidades de observância dos períodos normais de trabalho acordados e possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, nos termos das alíneas c) e b) do n.º 1 do art.º 118 da LTFP;

– Na Cláusula 11.ª do Acordo Coletivo de Empregador Público celebrado entre a Freguesia de Avenidas Novas e o STML prevê-se que a atribuição da isenção de horário corresponda apenas à modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados;

– As partes entendem que a atribuição da isenção de horário na modalidade de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, pode-se justificar em determinadas circunstâncias, tendo em conta, nomeadamente, a carreira, a categoria e as funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores em causa.

Acordam as partes proceder à alteração do Acordo Coletivo de Empregador Público nº. 67/2025, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2025:

Pela Entidade Empregadora Pública:

O Presidente da Junta de Freguesia de Avenidas Novas, Daniel da Conceição Gonçalves da Silva.

Pelo STML — Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, o Presidente da Direção.
Paula Alexandra Mira Duarte Lourenço, membro da Comissão Executiva.

Cláusula Única

É alterado o ponto 2 da Cláusula 11.ª nos seguintes termos:

Cláusula 11.ª

Isenção de horário de trabalho

1- (….);

2- Poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que, declarando a sua concordância por es-

crito, estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico, especialista de sistemas de informação e tecnologia, técnico de sistemas de informação de tecnologias, encarregado geral operacional, encarregado operacional ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipas;

3- (….);
4- (….);
5- (….);
6- (….);
7- (….);
8- (….);
9- (….).

Lisboa, 10 de setembro de 2025.

Pela Freguesia de Avenidas Novas:

Sr. *Daniel da Conceição Gonçalves da Silva*, o presidente da Freguesia de Avenidas Novas.

Pelo STML - Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

Sr. *Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida*, presidente da direção.
Sr.ª *Paula Alexandra Mira Duarte Lourenço*, membro da comissão executiva.

Depositado em 10 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 101/2025, a fl. 95 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 10/2025 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 44/2016 entre a Freguesia de Laranjeiro e Feijó e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Segunda alteração ao Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública n.º 44/2016 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 7, de 12 de janeiro de 2016, entre a União de Freguesias de Laranjeiro e Feijó — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Artigo 1.º

São alteradas as seguintes cláusulas:

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

1- …
2- …
3- Todos os trabalhadores, independentemente da sua integração em qualquer modalidade do horário específico, têm direito a uma pausa de 15 minutos a meio de cada período de trabalho diário.
4- … (nº3 na cláusula vigente) …
5- … (nº4 na cláusula vigente)
6- … (nº5 na cláusula vigente)
7- … (nº6 na cláusula vigente)
8- … (nº7 na cláusula vigente)
9- … (nº8 na cláusula vigente)

Cláusula 7.ª

Jornada contínua

1- …
2- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho)
3- …
4- …
5- …
6- …

Cláusula 12.ª *a)*

Direito a férias

1- …
2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.
3- Mediante avaliação positiva, o trabalhador adquire a cada 4 anos mais um dia de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2010.
5- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.
6- … (nº3 na cláusula vigente)
7- … (nº 4 na cláusula vigente)

Cláusula 12.ª *b)*

Dispensas, ausências 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 um dia alternativo de dispensa.
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 em dia a acordar com a entidade empregadora.
3- 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.
4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito ao respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.
5- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração e subsídio de refeição, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.
6- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.
7- Consideram-se justificadas 4 horas por mês para resolução de assuntos inadiáveis do foro pessoal, de acordo com as seguintes condições:
a) Isenta de compensações ou justificações, em que o trabalhador poderá não comparecer ao serviço, e sem perda de remuneração;
b) Sem prejuízo do serviço, carece de aviso prévio e não de autorização;
c) Podem ser concedidas junto às férias, feriados, tolerâncias de ponto ou outros de natureza análoga.

Cláusula 12.ª *c)*

Feriado municipal e Carnaval

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

Artigo 2.º

O Capítulo III, Disposições Finais, é alterado para Capítulo IV com renumeração das cláusulas respetivas:

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 34.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 35.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 36.ª

Resolução de Conflitos Coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Artigo 3.º

São Aditadas as seguintes cláusulas:

Cláusula 7.ª-A

Horário de verão

Sem prejuízo do disposto na cláusula 7ª "Jornada Contínua" ou na LTFP e demais legislação aplicável, por razões climatéricas, durante o período de 1 de junho e 30 de setembro aplica -se o regime de jornada continua das 7h às 13h aos trabalhadores com trabalho predominantemente exposto ao sol, salvaguardando horários específicos.

Cláusula 8.ª-A)

Suplemento remuneratório de turno

1- 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 8.ª-B)

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, 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- O SPI deverá ser pago de forma permanente, sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

4- O delegado ou dirigente sindical em trabalho sindical não é prejudicado no recebimento do SPI por estar em trabalho efetivo.

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

Cláusula 12.ª *d)*

Férias fora da época normal

1- O trabalhador que na última avaliação obtenha uma menção positiva e que goze a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, até 30 de abril e, ou, de 1 de novembro a 31 de dezembro, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um

período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, o período complementar de férias pode ser gozado imediatamente a seguir ao período normal de férias desde que não haja inconveniente para o serviço.

3- O disposto no n.º 1 só é aplicado nos casos em que o trabalhador tenha direito a, pelo menos, 15 dias de férias, não relevando, para este efeito, o período complementar previsto nesse número.

4- O período complementar de 5 dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- O disposto no n.º 1 é aplicado a todos os casos de acumulação de férias.

6- As faltas por conta do período de férias não afetam o direito ao período complementar de férias, desde que as não reduzam a menos de 15 dias.

Cláusula 12.ª *e)*

Período experimental

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

a) 60 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 12.ª *f)*

Formação profissional

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua obrigatória.

2- O EP deve proporcionar ao trabalhador e aos dirigentes o acesso a formação profissional devendo elaborar, para o efeito, o diagnóstico de necessidades e os planos de formação que devem assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

3- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito:

a) a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional;

b) a apresentar propostas para elaboração do plano de formação;

c) a utilizar, no ano subsequente ao ano em que não teve formação profissional administrada pela EP, dentro do período laboral, o crédito de horas para a formação profissional, em regime de autoformação, nos termos legais, cujos encargos devem ser suportados pelo EP.

Cláusula 12.ª *g)*

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

2- Os sindicatos, têm direito a desenvolver toda a atividade sindical no órgão ou serviço do empregador público, nomeadamente, o direito a informação e consulta, através do ou dos delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

3- A EP garante a cedência de instalações, mobiliário de escritório, economato, equipamento informático, ligação à rede interna, telefone, servidor, bem como a sua manutenção;

4- Sem prejuízo do número máximo de delegados sindicais que beneficiam do crédito de horas previsto no presente ACEP, a associação sindical pode eleger um número de delegados superior.

5- Compete ao EP processar e pagar integralmente o salário mensal, normalmente devido, debitando ao Sindicato o valor dos dias excedentes ao tempo de crédito acima fixado.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 13.ª

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste capítulo, bem como as demais previstas na Lei, são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam.

3- Em tudo o que não se encontre previsto no presente capítulo aplica-se o disposto na Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 14.ª

Deveres do Empregador Público

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

a) 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;

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

i) 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;

ii) 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 coletivas e individuais;

iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

v) 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;

vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;

vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;

viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

ix) 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;

x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

xi) 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;

xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xiv) 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;

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;

xvii) 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;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) 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;

xx) 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;

xxi) 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 15.ª

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;

2- 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.

3- 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.

4- 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.

5- 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 16.ª

Direito de 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;

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

a) Medidas de 1ºs 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 17.ª

Direito de 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, 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 18.ª

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 19.ª

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 previstos no artigo 21.º da Lei nº 102/2009 de 10 de setembro.

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

Cláusula 20.ª

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores 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- 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 21.ª

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

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.

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 22.ª

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes 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, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, 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 23.ª

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 16ª (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 17ª (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, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

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 pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

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 termos definidos na legislação:

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 24.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 25.ª

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 14ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 22ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 26.ª

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) 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;

b) 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;

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

d) 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;

e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

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

g) 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;

h) 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;

i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

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

k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

l) 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;

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

n) 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;

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

Cláusula 27.ª

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, pas-

síveis 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 28.ª

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 IV

Disposições comuns

Cláusula 29.ª

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 30.ª

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 31.ª

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 este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 32.ª

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 33.ª

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.

Laranjeiro, 29 de setembro de 2025.

Pela União de Freguesias de Laranjeiro e Feijó:

Sr. *Luís Filipe Almeida Palma*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesias de Laranjeiro e Feijó.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Sr.ª *Catarina Joana Palma Azevedo*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e Sr. *Pedro Branco Rebelo*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 14 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 107/2025, a fl. 96 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 11/2025 - Alteração ao Acordo coletivo de trabalho n.º 51/2025 entre o Município de Benavente e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Aditamento ao ACEP

Texto acordado entre o Município de Benavente e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA), em reunião realizada no dia 10/10/2025, na sede do Município, para aditamento ao ACEP publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2025, ACT 051/2025.

Cláusula 15.ª

Direito a Férias

6- Os Trabalhadores terão um acréscimo de um dia de férias, em função da idade, atribuídos da seguinte forma:

– Acréscimo de um dia férias a partir dos 39 anos de idade;
– Acréscimo de dois dias de férias a partir dos 49 anos de idade;
– Acréscimo de três dias de férias a partir dos 59 anos de idade.

7- A idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior, é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

Cláusula 20.ª

(Alteração)

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

Cláusula 21.ª

(Alteração)

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

Cláusula 28.ª

(Alteração)

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 7 horas por mês para o exercício das suas funções.

Benavente, 10 de outubro de 2025.

Pelo Município de Benavente:

Sr. *Carlos António Pinto Coutinho*, na qualidade de presidente da câmara.

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

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

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

Depositado em 16 de outubro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 110/2025, a fl. 97 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras

Acordo de revisão do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024.

Entre

UMP - União das Misericórdias Portuguesas

e

FSUGT - Frente Sindical da UGT que representa os seguintes sindicatos: FNE - Federação Nacional da Educação, em representação dos seus sindicatos 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, STAE-ZN - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal não Docente da Zona Norte, STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro, STAAE Sul e RA - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas. Estão, ainda, representados nesta FSUGT, o SINAPE - Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação, SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores, o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o SITRA - Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes, SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica, SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços.

O presente acordo altera o contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- (...)

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 361 SCM e um potencial de 48 900 trabalhadores. O âmbito profissional é o constante nos anexos I e II.

3- (...)

ANEXO V

Tabela de remunerações mínimas

Tabela A

Níveis	0 - 5	5 - 10	10 - 15	15 -20	20 - 25	25 - 30	30 - 35
	1	2	3	4	5	6	7
IC	1 630,00 €						
IB	1 525,00 €						
IA	1 382,00 €	1 402,00 €	1 422,00 €	1 442,00 €	1 462,00 €	1 482,00 €	1 502,00 €
II	1 292,00 €	1 312,00 €	1 332,00 €	1 352,00 €	1 372,00 €	1 392,00 €	1 412,00 €
III	1 221,00 €	1 241,00 €	1 261,00 €	1 281,00 €	1 301,00 €	1 321,00 €	1 341,00 €
IV	1 167,00 €	1 187,00 €	1 207,00 €	1 227,00 €	1 247,00 €	1 267,00 €	1 287,00 €
V	1 150,00 €	1 170,00 €	1 190,00 €	1 210,00 €	1 230,00 €	1 250,00 €	1 270,00 €
VI	1 048,00 €	1 068,00 €	1 088,00 €	1 108,00 €	1 128,00 €	1 148,00 €	1 168,00 €
VII	990,00 €	1 010,00 €	1 030,00 €	1 050,00 €	1 070,00 €	1 090,00 €	1 110,00 €
VIII	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €	1 060,00 €
IX	906,00 €	926,00 €	946,00 €	966,00 €	986,00 €	1 006,00 €	1 026,00 €
X	902,00 €	922,00 €	942,00 €	962,00 €	982,00 €	1 002,00 €	1 022,00 €
XI	898,00 €	918,00 €	938,00 €	958,00 €	978,00 €	998,00 €	1 018,00 €
XII	894,00 €	914,00 €	934,00 €	954,00 €	974,00 €	994,00 €	1 014,00 €
XIII	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €
XIV	886,00 €	906,00 €	926,00 €	946,00 €	966,00 €	986,00 €	1 006,00 €
XV	882,00 €	902,00 €	922,00 €	942,00 €	962,00 €	982,00 €	1 002,00 €
XVI	878,00 €	898,00 €	918,00 €	938,00 €	958,00 €	978,00 €	998,00 €
XVII	874,00 €	894,00 €	914,00 €	934,00 €	954,00 €	974,00 €	994,00 €
XVIII	870,00 €	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €	990,00 €

Notas:

1- Subsídio de refeição: 5,10 €.

2- (...)

3- A retribuição mensal pelo exercício de funções de direção e/ou de coordenação técnica ou pedagógica prevista na cláusula 63.ª é calculada nos termos do quadro que integra o presente anexo e corresponde a 89,64 € (1.º escalão); 179,27 € (2.º escalão) e 268,91 € (3.º escalão).

4- (...)

5- (...)

6- A produção de efeitos das matérias com expressão pecuniária revistas no presente acordo reporta-se a 1 de janeiro de 2025.

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	89,64€
2º Escalão	De 7 a 11 pontos	179,27€
3º Escalão	De 12 a 22 pontos	268,91€

Notas:

1. Deve selecionar uma das opções disponíveis nos separadores B e D.

2. No separador C pode selecionar até 2 opções.

Tabela B

(40 horas semanais)

Com efeitos a 1 de janeiro de 2025

Níveis	0 - 5	5 - 10	10 - 15	15 -20	20 - 25	25 - 30	30 - 35
	1	2	3	4	5	6	7
Trabalhadores funções de chefia serviços gerais							
Nível VII	1 070,00 €	1 090,00 €	1 110,00 €	1 130,00 €	1 150,00 €	1 170,00 €	1 190,00 €
Nível VIIÍ	1 010,00 €	1 030,00 €	1 050,00 €	1 070,00 €	1 090,00 €	1 110,00 €	1 130,00 €
Nível IX	947,00 €	967,00 €	987,00 €	1 007,00 €	1 027,00 €	1 047,00 €	1 067,00 €
Nível X	935,00 €	955,00 €	975,00 €	995,00 €	1 015,00 €	1 035,00 €	1 055,00 €
Nível XI	885,00 €	905,00 €	925,00 €	945,00 €	965,00 €	985,00 €	1 005,00 €
Nível XII	880,00 €	900,00 €	920,00 €	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €
Ajudante familiar domiciliário - Grau II (nível XIII)	920,00 €	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €	1 040,00 €
Ajudante familiar domiciliário - Grau I (nível XIII)	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €	1 030,00 €
Ajudante de lar e centro de dia - Grau II (nível XIV)	900,00 €	920,00 €	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €
Ajudante de lar e centro de dia - Grau I (nível XV)	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €
Ajudante de ação educativa - Grau II (nível XIV)	900,00 €	920,00 €	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €
Ajudante de ação educativa - Grau I (nível XIV)	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €
Ajudante de ação médica - Grau II (nível XV)	900,00 €	920,00 €	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €
Ajudante de ação médica - Grau I (nível XVI)	885,00 €	905,00 €	925,00 €	945,00 €	965,00 €	985,00 €	1 005,00 €
Trabalhadores dos serviços gerais - Grau II (nível XVII)	875,00 €	895,00 €	915,00 €	935,00 €	955,00 €	975,00 €	995,00 €
Trabalhadores dos serviços gerais - Grau I (nível XVIII)		878,00 €	898,00 €	918,00 €	938,00 €	958,00 €	978,00 €

São eliminadas as tabelas de vencimentos dos docentes licenciados e profissionalizados, a tabela dos docentes com habilitação profissional e a tabela dos docentes não profissionalizados do anexo V.

É acordada uma tabela única para os educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário.

Tabela dos educadores de infância e professores dos ensinos básico e secundário profissionalizados

Com efeitos a 1 de janeiro de 2025

Nível	Anos de serviço	Remuneração
8.º	26 ou mais	2 253,00 €
7.º	23 -25	2 171,00 €
6.º	20 – 22	1 953,00 €
5.º	16 - 19	1 760,00 €
4.º	12 – 15	1 560,00 €
3.º	8 – 11	1 456,00 €
2.º	4 – 7	1 310,00 €
1.º	0 - 3	1 205,00 €

A mudança de nível (progressão) pressupõe o bom e efetivo serviço por parte do docente.

Notas trabalhadores docentes:
1- (...)
2- (...)
3- (...)

Lisboa, 31 de julho de 2025.

Pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP:

Manuel Augusto Lopes de Lemos, na qualidade de mandatário.
José António Truta Pinto Rabaça, na qualidade de mandatário.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

– SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
– SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
– SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
– SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
– SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
– SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
– STAE-ZN - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal não Docente da Zona Norte;
– STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
– STAAE Sul e RA - 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 SITRA - 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:

Alberto da Graça Lopes Miguéns, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carla Sofia Dias Carvalho Testa, mandatária com poderes para o ato.

Pelo SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores:

António Pedro Neves Fialho Tojo, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

João Ramos Gonçalves Roque dos Santos, mandatário com poderes para o ato.

Depositado a 16 de outubro de 2025, a fl. 118 do livro n.º 13, com o n.º 273/2025, 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 TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM, SA, adiante designada por empresa e por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, adiante designado por sindicato.

2- Para efeitos da alínea *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 125 (cento e vinte e cinco) trabalhadores.

3- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

4- O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no âmbito de intervenção geográfico da empresa, Trajouce, Abrunheira e Ericeira, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

5- Para efeitos do disposto na alínea *c)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho a empresa desenvolve a atividade identificada pelo CAE 38212- Tratamento e eliminação de outros resíduos não perigosos.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado e terá uma vigência de 3 anos, renovando-se por iguais períodos.

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistas anualmente.

3- A revisão do presente AE far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

4- A contraparte deverá enviar uma contraproposta até quarenta e cinco dias após a receção das propostas de revisão.

5- A parte que apresenta a proposta de revisão dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

7- Sempre que se verifique três revisões parciais consecutivas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado, do clausulado geral, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.ª

Dever de informação

É dever recíproco da empresa e da associação sindical prestar todas as informações e esclarecimentos quanto ao cumprimento deste acordo de empresa.

Cláusula 5.ª

Organização sindical na empresa

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de empresa, doravante designada CSE, é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- A comissão intersindical, doravante designada CIE, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSE.

4- A constituição, atribuição, competência e modo de funcionamento das comissões sindicais ou intersindicais, criadas ou a criar serão da exclusiva responsabilidade dos trabalhadores, sendo necessário o seu reconhecimento efetivo pelos sindicatos.

5- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores e, constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

6- As CSE e CIE, bem como os delegados sindicais na falta destas, têm competência para desenvolver atividade sindical, para serem informados, consultados e ouvidos em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores e nomeadamente:

a) Quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;

b) Quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;

c) A aplicação de todas as cláusulas do presente acordo de empresa, designadamente aquelas em que a fiscalização seja expressamente prevista, nos termos e estrito cumprimento do previsto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados;

d) Sempre que a empresa proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

Cláusula 6.ª

Garantias dos trabalhadores com funções sindicais

Os dirigentes sindicais, os membros das CSE e CIE e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de quaisquer outras sanções ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 7.ª

Comunicação à empresa

1- A direção da associação sindical outorgante comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integrem a CSE ou a CIE, por intermédio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

Cláusula 8.ª

Direitos e garantias dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição conforme a legislação aplicável.

2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de cinco dias de ausências remuneradas por mês.

3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respetivas deverão comunica-lo, por escrito, com dois dias de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efetuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4- Membros da direção da associação sindical não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

5- O exercício dos direitos previstos nesta cláusula não pode prejudicar o normal funcionamento da empresa, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 9.ª

Direitos dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais, no exercício dessas funções, têm o direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias, e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, sendo esses locais definidos pela empresa após consulta prévia aos delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito que, no mínimo, será de oito horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5- No caso de trabalhadores que integrem a CIE o crédito referido no número anterior será de dez horas mensais.

6- Os delegados sindicais e membros da CIE, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 3 e 5 desta cláusula, deverão avisar a entidade patronal, por escrito, sempre que possível, com a antecedência mínima de dois dias.

7- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 a 5 desta cláusula, no prazo de dois dias, a contar do primeiro dia de ausência.

8- O exercício dos direitos previstos nesta cláusula não pode prejudicar o normal funcionamento da empresa, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 10.ª

Direito de reunião sindical na empresa

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 2 horas por ano e por secção, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

4- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pelo sindicato, pela comissão sindical ou pelo delegado sindical com a antecedência mínima de dois dias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 11.ª

Instalações da comissão sindical de empresa

As CSE, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a utilizar uma sala da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções, sempre que solicitada.

Cláusula 12.ª

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1- As CSE, CIE ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunirão quadrimestralmente e ainda sempre que se justifique com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores, devendo para o efeito enviar com antecedência mínima de três dias úteis uma proposta de ordem de trabalhos.

2- A empresa goza de igual faculdade prevista no número anterior, de com a mesma antecedência, apresentar proposta de ordem de trabalhos.

3- Para os efeitos previstos no número 1 desta cláusula, a empresa e as CSE, CIE ou os delegados sindicais na falta daquelas, acordarão entre si, até 15 de dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.

4- O tempo despendido nas reuniões quadrimestrais é considerado para todos os efeitos como tempo de trabalho efetivo, não contando para o crédito de horas previstos nos números 3 a 5 da cláusula 9.ª do presente AE.

5- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efetuadas no âmbito das negociações do AE, com o limite da presença de dois trabalhadores.

Cláusula 13.ª

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização total, até ao dia 10 do mês seguinte àquele a que se reportam.

2- A empresa comunicará, ainda, por intermédio destes mapas, os trabalhadores sindicalizados que se encontrem ausentes, bem como os que tenham cessado o seu contrato de trabalho no mês a que os mesmos mapas se reportem.

Cláusula 14.ª

Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores

1- Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de dez dias, contados a partir da data de receção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objeto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias e no máximo de duas vezes por consulta. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data de resposta da empresa.

3- A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objeto da consulta.

4- Ao disposto no número anterior excetuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

CAPÍTULO III

Admissão, carreira e mobilidade profissional

Cláusula 15.ª

Admissão

1- Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

2- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos, de serviços que exijam esforços prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioatividade.

3- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem aulas noturnas, e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de não as frequentarem

4- Nas admissões, o homem e mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

5- O desempenho de funções de caráter permanente, correspondentes aos conteúdos das carreiras previstas no presente AE, obriga a empresa à celebração de contratos por tempo indeterminado, estando vedada a celebração de contratos de prestação de serviços, contratos de trabalho temporário, estágios profissionais ou outras formas de prestação do trabalho para o seu desempenho.

6- O disposto no número anterior não impede a celebração de contrato de prestação de serviços ou contrato de trabalho temporário para uma determinada área de atividade da empresa ou função específica, desde que devidamente comunicada ao sindicato outorgante do presente AE, com uma periodicidade.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a empresa poderá celebrar contratos de trabalho a termo resolutivo nos termos previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 16.ª

Proteção na parentalidade

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

b) Licença por interrupção de gravidez;

c) Licença parental, em qualquer das modalidades;

d) Licença por adoção;

e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;

f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;

g) Dispensa para consulta pré-natal;

j) Dispensa no âmbito dos processos de adoção e de acolhimento familiar;

h) Dispensa para avaliação para adoção;

i) Dispensa para amamentação ou aleitação;

j) Faltas para assistência a filho;

k) Faltas para assistência a neto;

l) Licença para assistência a filho;

m) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;

n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;

o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;

p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;

q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;

r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 17.ª

Falta por luto gestacional

1- Nos casos em que não haja lugar à licença prevista na cláusula anterior, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até três dias consecutivos.

2- O pai tem direito a faltar ao trabalho até três dias consecutivos, quando se verifique o gozo da licença prevista na cláusula anterior ou a falta prevista no número anterior.

3- Para efeito do disposto nos números anteriores, a trabalhadora e o trabalhador informam a empresa, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, que é feita através de declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde, ou ainda atestado médico.

Cláusula 18.ª

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que a empresa tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 19.ª

Licença em situação de risco clínico durante a gravidez

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso a empresa não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa a empresa e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 20.ª

Licença por interrupção da gravidez

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa a empresa e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

Cláusula 21.ª

Modalidades de licença parental

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

a) Licença parental inicial;

b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;

c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;

d) Licença parental exclusiva do pai.

Cláusula 22.ª

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no número 1 ou no número 3, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

5- Na situação de cumulação prevista no número anterior:

a) Os períodos diários de licença são computados como meios dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;

b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;

c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

6- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gémeo além do primeiro.

7- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

8- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

9- Na falta da declaração referida nos números 4 e 5 a licença é gozada pela mãe.

10- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

11- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 6.

12- Nas situações previstas no número anterior em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

13- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

14- Em tudo o omisso tem aplicação a legislação em vigor.

Cláusula 23.ª

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

4- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 24.ª

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 da cláusula 20.ª (Licença parental inicial), ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 20.ª (Licença parental inicial) caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a empresa logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 25.ª

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo sete dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, sete dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

4- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

5- Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no número 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

6- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

7- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a empresa com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 26.ª

Licença por adoção

1- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 a 3 da cláusula 20.ª (Licença parental inicial).

2- Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença parental exclusiva do pai, nos termos do artigo anterior.

3- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número 1 é acrescido de 30 dias e o período de licença referido no número 2 é acrescido de dois dias, por cada adoção além da primeira.

4- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido no número anterior é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

5- O candidato a adotante pode gozar até 30 dias da licença parental inicial no período de transição e acompanhamento.

6- Para efeitos do disposto no número anterior, o candidato a adotante que pretenda gozar parte da licença parental inicial deve informar desse propósito a empresa e apresentar documento que comprove o período de transição e acompanhamento, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível.

7- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 a 3 da cláusula 20.ª (Licença parental inicial).

8- O candidato a adotante não tem direito a licença em caso de adoção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

9- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivo, que não seja candidato a adotante e com quem o adotando viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

10- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

11- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

12- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto a empresa, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

13- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

14- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

15- Esta cláusula tem aplicação às famílias de acolhimento.

Cláusula 27.ª

Dispensa para avaliação para a adoção

1- Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a três dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação à empresa.

2- Os trabalhadores que sejam candidatos a adoção ou a família de acolhimento têm direito a dispensas de trabalho para realização de avaliação ou para cumprimento das obrigações e procedimentos previstos na lei para os respetivos processos, devendo apresentar a devida justificação à empresa.

Cláusula 28.ª

Dispensa para consulta pré-natal

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a empresa pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

Cláusula 29.ª

Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

5- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

6- Na situação referida no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período com a duração remanescente, salvo se outro regime for acordado com a empresa.

Cláusula 30.ª

Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação

1- Para efeito de dispensa para amamentação, a trabalhadora comunica à empresa, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa, que amamenta o filho, devendo apresentar atestado médico se a dispensa se prolongar para além do primeiro ano de vida do filho.

2- Para efeito de dispensa para aleitação, o progenitor:
a) Comunica à empresa que aleita o filho, com a antecedência de 10 dias relativamente ao início da dispensa;
b) Apresenta documento de que conste a decisão conjunta;
c) Declara qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, sendo caso disso;
d) Prova que o outro progenitor exerce atividade profissional e, caso seja trabalhador por conta de outrem, que informou o respetivo empregador da decisão conjunta.

Cláusula 31.ª

Falta para assistência a filho

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.
2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.
3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.
4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.
5- Para efeitos de justificação da falta, a empresa pode exigir ao trabalhador:
a) Prova do caráter inadiável e imprescindível da assistência;
b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.
6- No caso referido no número 3 da cláusula seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

Cláusula 32.ª

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.
2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.
3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.
4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa a empresa com a antecedência de cinco dias, declarando que:
a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.
5- O disposto neste artigo é aplicável a tutor do adolescente, a trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa em união de facto.
6- No caso referido no número 3, o trabalhador informa a empresa, no prazo previsto nos números 1 ou 2 do artigo 253.º do Código do Trabalho, declarando:
a) O caráter inadiável e imprescindível da assistência;
b) Que os progenitores são trabalhadores e não faltam pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência, bem como que nenhum outro familiar do mesmo grau falta pelo mesmo motivo.

Cláusula 33.ª

Licença parental complementar

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:
a) Licença parental alargada, por três meses;

b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Trabalho a tempo parcial durante 3 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo, desde que a licença seja exercida na totalidade por cada um dos progenitores;

d) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

e) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar a licença de um deles com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

4- Se ambos os progenitores pretenderem gozar simultaneamente a licença e estiverem ao serviço do mesmo empregador, este pode adiar o gozo da licença de um deles até ao término do período de gozo da licença do outro progenitor com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, desde que seja fornecida por escrito a respetiva fundamentação.

5- Durante o período de licença parental complementar em qualquer das modalidades, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de informação sobre a modalidade pretendida e o início e o termo de cada período, dirigida por escrito à empresa com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início.

Cláusula 34.ª

Licença para assistência a filho

1- Depois de esgotado o direito referido na cláusula anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

4- Se houver dois titulares, a licença pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

5- Durante o período de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- Para exercício do direito, o trabalhador informa a empresa, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

a) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

b) Que o outro progenitor tem atividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

c) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

d) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

7- Na falta de indicação em contrário por parte do trabalhador, a licença tem a duração de seis meses.

8- À prorrogação do período de licença pelo trabalhador, dentro dos limites previstos nos números 1 e 2, é aplicável o disposto no número 6.

Cláusula 35.ª

Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica

1- Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica.

2- Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico.

3- A licença prevista no número 1 pode ser prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico.

4- O limite máximo definido no número 3 não é aplicável no caso de filhos com doença prolongada em estado terminal, confirmada por atestado médico.

5- É aplicável à licença prevista nos números 1, 3 e 4 o regime constante dos números 3 a 8 da cláusula anterior.

Cláusula 36.ª

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a um ano, têm direito a redução de cinco horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

4- A empresa deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

6- Para redução do período normal de trabalho semanal, o trabalhador deve comunicar à empresa a sua intenção com a antecedência de 10 dias, bem como:

a) Apresentar atestado médico comprovativo da deficiência ou da doença crónica;

b) Declarar que o outro progenitor tem atividade profissional ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal e, sendo caso disso, que não exerce ao mesmo tempo este direito.

Cláusula 37.ª

Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até dois anos ou, no caso de terceiro filho ou mais, três anos, ou ainda, no caso de filho com deficiência ou doença crónica, quatro anos.

5- Durante o período de trabalho em regime de tempo parcial, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo completo.

7- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de tempo parcial nos termos da presente cláusula não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Cláusula 38.ª

Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, podendo o direito ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos.

2- Entende-se por horário flexível aquele em que o trabalhador pode escolher, dentro de certos limites, as horas de início e termo do período normal de trabalho diário.

3- O horário flexível, a elaborar pela empresa, deve:

a) Conter um ou dois períodos de presença obrigatória, com duração igual a metade do período normal de trabalho diário;

b) Indicar os períodos para início e termo do trabalho normal diário, cada um com duração não inferior a um terço do período normal de trabalho diário, podendo esta duração ser reduzida na medida do necessário para que o horário se contenha dentro do período de funcionamento do estabelecimento;

c) Estabelecer um período para intervalo de descanso não superior a duas horas.

4- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até seis horas consecutivas de trabalho e até dez horas de trabalho em cada dia e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, em média de cada período de quatro semanas.

5- O trabalhador que opte pelo trabalho em regime de horário flexível, nos termos da presente cláusula, não pode ser penalizado em matéria de avaliação e de progressão na carreira.

Cláusula 39.ª

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1- Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses, mantendo o estatuto de trabalhador-estudante desde que obtenha aproveitamento escolar no ano letivo anterior, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

2- A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal:

a) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

b) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

c) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

d) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas.

3- O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas.

4- Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito.

5- O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação.

6- Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho.

7- O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório com duração de metade do número de horas prestadas.

8- Para beneficiar das regalias constantes dos números e alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respetivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

9- O trabalhador-estudante deve escolher, entre as possibilidades existentes, o horário mais compatível com o horário de trabalho, sob pena de não beneficiar dos inerentes direitos.

10- O trabalhador-estudante não pode cumular os direitos previstos nesta cláusula e no Código do Trabalho com quaisquer regimes que visem os mesmos fins, nomeadamente no que respeita a dispensa de trabalho para frequência de aulas, licenças por motivos escolares ou faltas para prestação de provas de avaliação

11- O trabalhador-estudante tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

12- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a licença sem retribuição, com a duração de 10 dias úteis seguidos ou interpolados.

Cláusula 40.ª

Trabalhador cuidador

Para efeitos do disposto no presente AE, considera-se trabalhador cuidador aquele a quem tenha sido reconhecido o estatuto de cuidador informal não principal, nos termos da legislação aplicável, mediante apresentação do respetivo comprovativo.

Cláusula 41.ª

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos, ou a abranger, pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias que constam do anexo II (Categorias profissionais).

Cláusula 42.ª

Mobilidade funcional

1- A empresa pode, quando o seu interesse o exigir, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador e que lhe seja garantida formação, caso seja necessária.

2- A ordem de alteração deve ser justificada e deve indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar dez meses.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

4- O trabalhador não adquire a categoria superior correspondente às funções temporariamente exercidas, salvo quando ultrapassar o prazo de dez meses previstos no número 2 ou o prazo acordado previsto no número seguinte.

5- O prazo de dez meses previsto no número 2 pode ser alargado por acordo expresso entre a empresa e o trabalhador.

6- Não se considera mobilidade funcional quando a empresa encarregar ocasionalmente e de forma não recorrente, o trabalhador de exercer funções não compreendidas na respetiva categoria profissional, sempre que não ultrapasse as 50 horas de trabalho por ano, por trabalhador.

Cláusula 43.ª

Definição de promoção

1- Considera-se promoção, o acesso ou passagem de um trabalhador a categoria superior dentro da sua carreira, ou de carreira diversa da sua atual, que impliquem maior responsabilidade e a que corresponda remuneração mais elevada.

2- As promoções dos trabalhadores serão efetuadas nos termos previstos no anexo II (Categorias profissionais) deste AE.

Cláusula 44.ª

Trabalho de menores

1- É vedado à empresa encarregar menores de 18 anos, de serviços que exijam esforço prejudiciais à sua saúde e normal desenvolvimento, em postos de trabalho sujeitos a altas ou baixas temperaturas, elevado grau de toxicidade, poluição ambiental ou sonora e radioatividade.

2- Os menores de 18 anos não podem ser obrigados a prestação de trabalho antes das 8h00 e depois das 18h00, no caso de frequentarem aulas noturnas, e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de não as frequentarem.

CAPÍTULO IV

Direitos e deveres das partes

Cláusula 45.ª

Deveres da empresa

1- A empresa obriga-se a:

a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os regulamentos dele emergentes;

b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;

c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com a exceção dos casos previstos na lei e neste AE;

d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;

e) Facultar aos trabalhadores a consulta do seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;

f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que estes o solicitarem, ainda que no momento ou após a cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por estes expressamente solicitados;

g) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, no valor de 100 % da sua retribuição normal, incluindo todas as prestações que revistam caráter de regularidade;

h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhe, desde que não haja infração disciplinar e desde que não exista conflitos de interesses, consistente no pagamento de despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa;

i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;

j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções;

k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

Cláusula 46.ª

Princípio da não discriminação

Constitui ainda dever da empresa, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da existência de deficiências, da confissão religiosa ou da sindicalização.

Cláusula 47.ª

Princípio sobre a igualdade

1- Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na promoção, na progressão na carreira ou na retribuição.

2- Em caso de igualdade de classificação e requisitos num processo de seleção para uma dada categoria profissional, a empresa deve promover a paridade.

3- Nas categorias de direção ou chefia aplica-se, com as devidas adaptações, o disposto no número anterior.

Cláusula 48.ª

Coação e assédio

1- Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Ocorrendo a violação do disposto no número 1 da presente cláusula, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 49.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à empresa:

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 ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;

c) Diminuir, direta ou indiretamente, a retribuição do trabalhador, exceto nos casos previstos na lei e neste AE;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;

e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;

f) Despedir qualquer trabalhador em violação com o disposto na lei e neste AE;

g) Transferir o trabalhador para local de trabalho diverso do estipulado nos termos da cláusula 62.ª (Local da prestação do trabalho), salvo a pedido do próprio e parecer prévio da comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta, exceto nos casos previstos na lei.

Cláusula 50.ª

Deveres dos trabalhadores

Todos os trabalhadores devem:

a) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;

b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;

c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;

d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;

e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;

f) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;

g) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos, informações e ensinamentos que lhes sejam úteis;

h) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

i) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;

j) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem por necessários;

k) Utilizar os equipamentos que a tal estão obrigados, nomeadamente equipamentos de proteção individual;

l) Em todo o omisso nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 51.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas em cada semana, nem as oito horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma e 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.

4- 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.

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

6- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins de semana têm direito a um fim de semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efetivo.

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a um domingo de descanso obrigatório por cada dois domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 52.ª

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 à empresa estabelecer o horário de trabalho, precedido de consulta da CSE ou com os delegados sindicais na falta desta e dos trabalhadores envolvidos.

3- A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

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

5- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, e que seja do conhecimento da empresa, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 53.ª

Modalidades de horário

1- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula anterior:

a) Horário fixo;
b) Jornada contínua;
c) Trabalho por turnos;
d) Regime de disponibilidade;
e) Horário flexível;
f) Isenção de horário.

Cláusula 54.ª

Horário fixo

Entende-se por horário fixo aquele 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.

Cláusula 55.ª

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos 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 do 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 do trabalho em regime de turnos obedece à legislação em vigor e aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos, que após negociação entre as partes outorgantes do presente AE nele será integrado como anexo.

Cláusula 56.ª

Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a que 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 51.ª deste AE (Período normal de trabalho).

Cláusula 57.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para ocorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para o funcionamento da empresa.

3- Quando ocorram os motivos previstos no número 2, será prestado trabalho suplementar, mediante ordem expressa verbal ou escrita de superior hierárquico, fundamentada nos termos do disposto no número anterior.

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite, logo que tenha conhecimento desse facto impeditivo.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos onze horas sobre o termo da prestação do trabalho.

6- A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte, nos termos previstos na cláusula 76.ª (Subsídio de transporte), sempre que:

a) O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;

b) O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes coletivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;

c) Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes coletivos.

7- Sempre que se verifique o caso previsto na alínea *a)* do número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação, à razão de meia hora por cada percurso, ou o tempo efetivamente gasto quando superior, não contando esse tempo para efeito dos limites máximos de trabalho suplementar previstos nesta cláusula.

8- A empresa fica obrigada a suportar o subsídio de refeição no âmbito do período de trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 75.ª (Subsídio de refeição) desde que sejam trabalhadas metade das horas do horário de trabalho.

9- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de trinta dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

10- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

11- Os limites ao trabalho suplementar são os definidos na lei.

Cláusula 58.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as vinte horas de um dia e as sete horas do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período noturno.

Cláusula 59.ª

Regime de disponibilidades

1- Só prestarão serviço, em regime de disponibilidade, os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2- O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou local de fácil acesso a contacto, que lhe permita, em caso de convocação, a sua rápida comparência no local de trabalho.

3- A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4- Quando por motivo grave, de caracter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afeto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

5- Quando a empresa recusa a dispensa, nos termos do disposto no número anterior, deverá entregar a devida fundamentação para esse efeito e por escrito ao trabalhador e à CSE ou delegados sindicais, na falta desta.

Cláusula 60.ª

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele 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;

O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido mensalmente.

3- O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, estipulado nos termos do disposto no número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável e cláusula 84.ª deste AE, por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho.

4- Relativamente a trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada um dos períodos de aferição, pode ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de cinco e dez horas, respetivamente, para a quinzena e para o mês.

5- Para efeitos do disposto no número 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de 8 horas diárias e 40 horas semanais ou aquele que resultar do respetivo regulamento do horário de trabalho, elaborado entre a empresa e a CSE ou os delegados sindicais.

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

Cláusula 61.ª

Isenção do horário de trabalho

1- No caso de funções profissionais que, 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, a empresa e o trabalhador podem acordar por escrito em estabelecer o regime de isenção de horário, com o consulta prévia da CSE ou dos delegados sindicais, na falta desta, com respeito pelo disposto nesta cláusula e demais disposições, legais e constantes deste AE, 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 de trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e, subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

3- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 69.ª (Retribuição do trabalho suplementar), mas não será considerado no cômputo das horas referidas no número anterior.

4- Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial nos termos da cláusula 73.ª (Subsídio de isenção de horário de trabalho).

CAPÍTULO VII

Lugar da prestação do trabalho

Cláusula 62.ª

Domicílio profissional, local habitual da prestação de trabalho e unidade operacional

1- Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de caráter fixo;

b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2- Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional, com referência à unidade operacional a que se encontra adstrito.

3- Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, com referência a uma área da unidade operacional a que se encontra adstrito.

4- Unidade operacional é o conjunto de equipamentos a que cada trabalhador se encontra adstrito à data da entrada em vigor deste AE.

5- Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

Cláusula 63.ª

Transferência individual

1- Quando o trabalhador provar que a transferência temporária ou definitiva para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2- A transferência de unidade operacional terá sempre que ser transmitida por escrito e de forma fundamentada, dependendo de consulta prévia ao trabalhador e ao sindicato outorgante deste AE.

3- O empregador poderá, contudo, transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

4- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo neste caso, direito a uma indemnização nos termos previstos para a resolução com justa causa por parte do trabalhador, fixando-se em 30 dias por cada ano de antiguidade ou fração.

5- Os termos em que se efetua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

6- Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respetivos contratos de trabalho, caso sejam contrários ao disposto no presente acordo de empresa.

Cláusula 64.ª

Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1- O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência de uma transferência de domicílio profissional, por escrito e com a antecedência mínima de:

a) Três dias:

– Quando a transferência tenha a duração igual ou inferior a 15 dias;

b) Quinze dias:

– Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a seis meses;

c) Quarenta e cinco dias:

– Quando a transferência tenha a duração superior a seis meses.

2- A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível da mesma.

3- A entidade patronal custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação, quando devidamente comprovadas.

4- A entidade patronal custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência, resultantes da necessidade de alojamento decorrentes de transferência temporária ou da mudança de residência no caso de uma transferência definitiva, sempre que essa mudança seja igual ou superior a 35 quilómetros a contar do seu local de trabalho.

5- Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

Cláusula 65.ª

Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual de prestação do trabalho, por um período de tempo limitado e que ultrapassem o raio de 35 km do seu local de trabalho.

2- Quando a empresa não assegure o pagamento das despesas com alimentação e alojamento, as deslocações em serviço podem conferir direito ao abono de ajudas de custo nas deslocações diárias que se realizem para além de 35 km do local de trabalho e as deslocações por dias sucessivos que se realizem para além de 50 km do local de trabalho.

3- As deslocações serão classificadas do modo seguinte:

a) Deslocações diárias e deslocações por dias sucessivos;

b) Deslocações em território nacional e deslocações ao estrangeiro e no estrangeiro.

4- Consideram-se deslocações diárias as que se realizem dentro de um período de vinte e quatro horas.

5- Consideram-se deslocações por dias sucessivos as que se efetivam num período de tempo superior a vinte e quatro horas.

6- Deslocações para frequência de cursos de formação profissional obrigatória.

7- Quando a empresa não assegure o pagamento das despesas com alimentação e alojamento, os montantes das ajudas de custo serão iguais aos que constam do diploma legal que fixar anualmente as dos funcionários e agentes da Administração Pública.

8- Se a empresa assegurar o pagamento das despesas com alimentação e alojamento, o trabalhador terá de apresentar as faturas com o número de identificação de pessoa coletiva da empresa, a fim de ser reembolsado, com o limite igual ao definido no diploma legal que fixar anualmente as dos funcionários e agentes da Administração Pública, referido no número anterior.

CAPÍTULO VIII

Retribuição do trabalho

Cláusula 66.ª

Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição àquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho, dos usos da empresa e dos regulamentos internos em vigor.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a retribuição base mensal bem como as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Para efeitos do número anterior e sem prejuízo do número seguinte, entendem-se por prestações regulares e periódicas aquelas que, tendo a mesma natureza, sejam concedidas ao trabalhador durante quatro meses consecutivos, não resultando de situações excecionais ou pela sua própria natureza, temporárias.

4- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição a prestação da entidade patronal ao trabalhador, que decorra da sua prestação de trabalho.

5- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo I (Tabela salarial).

Cláusula 67.ª

Local e forma de pagamento

1- A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho, através de depósito bancário à ordem do trabalhador, salvo se as partes acordarem noutra forma de pagamento.

2- No ato de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva categoria, nível e escalão, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 68.ª

Determinação da retribuição horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (*RH*) é a seguinte:

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

em que *Rm* é igual à retribuição base mensal acrescida das diuturnidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade e subsídio de isenção de horário de trabalho e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 69.ª

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição base mensal acrescida das seguintes percentagens:
– 25 % pela primeira hora ou fração desta;
– 37,5 % por hora pelas frações subsequentes em dia útil;
– 50 % por cada hora ou fração em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar;
– 100 % em dia feriado.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efetivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 70.ª

Retribuição do trabalho noturno

A prestação de trabalho durante o período noturno estabelecido nos termos da cláusula 58.ª (Trabalho noturno) confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente durante o dia.

Cláusula 71.ª

Subsídio de turno

1- A retribuição base dos trabalhadores em regime de turnos é acrescida de um subsídio mensal no valor resultante da aplicação da percentagem devida à respetiva retribuição base mensal, nos termos seguintes:
a) Em regime de três turnos, de laboração contínua com descanso semanal rotativo ..... 30 %;
b) Em regime de três turnos com descanso semanal fixo ..... 30 %;
c) Em regime de dois turnos, com descanso semanal rotativo ..... 25 %;
d) Em regime de dois turnos com descanso semanal fixo ..... 25 %.

2- Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

3- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

4- Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:
a) Se encontre em gozo de férias;
b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou em outras situações;
d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado e de descanso semanal.

5- O subsídio de turno é pago catorze vezes por ano.

Cláusula 72.ª

Subsídio de disponibilidade/prevenção

1- O trabalhador em regime de disponibilidade/prevenção tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respetiva retribuição base mensal.

2- Se durante o período de disponibilidade/prevenção se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para dia feriado, até um máximo de quatro feriados por ano.

3- Por cada deslocação à empresa o trabalhador terá ainda direito a:
a) Pagamento das horas extraordinárias efetivamente prestadas, incluindo para o cômputo geral das horas extraordinárias o tempo gasto na deslocação;
b) Pagamento, no mínimo, de duas horas de retribuição, independentemente do tempo de trabalho efetivamente prestado, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, consoante o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo gasto em deslocações.

4- Em situações de emergência de incêndio ou calamidade natural reconhecida pelas autoridades de proteção civil, que coloque em causa pessoas e bens ou a integridade da operação da empresa, os trabalhadores que excecionalmente sejam colocados de prevenção ou sejam chamados para desempenho de funções de auxílio à operação, serão pagos proporcionalmente nos termos previstos no número 1 deste artigo.

Cláusula 73.ª

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 21,76 % da respetiva retribuição base mensal.

2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito ao pagamento de trabalho suplementar efetivamente prestado, nos termos previstos na cláusula 69.ª, número 1, deste acordo de empresa.

Cláusula 74.ª

Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

O trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco reger-se-á pelo Regulamento de Atribuição do Subsídio de Insalubridade, Penosidade e Risco a negociar entre as partes outorgantes deste AE.

Cláusula 75.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação no valor de 10,21 € (dez euros e vinte e um cêntimos) em vigor a partir de 1 de janeiro de 2026.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, terá direito a receber um subsídio de refeição complementar de valor idêntico ao previsto no número 1, nos termos seguintes:

a) Quando o trabalho suplementar tenha ligação com um período normal de trabalho, e sempre que se verifique a condição prevista no número anterior;

b) Quando o trabalho suplementar não tenha ligação com o período normal de trabalho, e sempre que se verifique a condição prevista no número anterior.

Cláusula 76.ª

Subsídio de transporte

A empresa paga a todos os trabalhadores por cada dia de trabalho efetivo em regime presencial um subsídio de 5,00 € em vigor a partir de 1 de janeiro de 2026

Cláusula 77.ª

Abono para falhas

Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a uma percentagem do seu vencimento base ilíquido, nos termos seguintes:

a) 10 % para os trabalhadores cujas funções acarretem a responsabilidade pelo manuseamento do cofre principal na sede da empresa;

b) 5 % para os restantes trabalhadores com funções de recebimento e pagamento.

Cláusula 78.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à retribuição base mensal (14.º mês), e de todas as prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da prestação do trabalho, que normalmente aufira, nos termos do presente AE.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se contrapartidas do modo específico da prestação do trabalho o subsídio de turno, o subsídio de isenção de horário e o subsídio de disponibilidade desde que este tenha sido recebido pelo trabalhador no mínimo de seis meses durante os últimos doze meses.

3- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

Cláusula 79.ª

Retribuição durante as férias

1- A retribuição do período de férias corresponde ao montante que o trabalhador receberia se se encontrasse a prestar serviço efetivo, nos termos previstos neste AE.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho, ou, caso o trabalhador pretenda gozar as suas férias em período anterior, antes do início do gozo das mesmas.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador, que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

4- A redução do período de férias nos termos do número 5 do artigo 238.º ou do número 1 alínea *a)* do artigo 257.º, ambos do Código do Trabalho, não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

5- Por solicitação do trabalhador, e após análise da empresa, poderá ser antecipado, no todo ou em parte, o pagamento do subsídio de férias relativo às férias vencidas nesse ano.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 80.ª

Feriados

1- Para além dos feriados obrigatórios, são ainda considerados feriados:

a) O feriado municipal da sede da empresa.

2- A empresa compromete-se a atribuir a todos os trabalhadores todas as tolerâncias de ponto que o Governo venha a conceder.

3- Verificando-se a necessidade de prestar trabalho em dia que tenha sido qualificado, nos termos da presente cláusula, como tolerância de ponto, este não dá origem a qualquer aumento de retribuição, mas os trabalhadores abrangidos terão direito a um dia de descanso compensatório, que terá que ser gozado no prazo máximo de 180 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

Cláusula 81.ª

Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis.

2- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 1, alínea *a)* do artigo 257.º do Código do Trabalho.

3- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias dentro do período aqui referido, ouvida a CSE ou os delegados sindicais, na falta desta.

4- O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo, no entanto, ser gozado de forma interpolada, sujeito a acordo entre o trabalhador e a empresa, salvaguardando que um dos períodos de férias deverá sempre observar 10 dias úteis.

5- Será elaborado um mapa de férias, que a empresa afixará nos locais de trabalho até 15 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6- Na marcação do período de férias será assegurado, sempre que possível, devendo a recusa ser fundamentada por escrito pela empresa, o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

7- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE e na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 82.ª

Licença sem retribuição

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição, nos termos previstos na lei.

2- A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade, desde que igual ou inferior a 180 dias.

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, findo o período de licença sem retribuição são retomados os referidos direitos, deveres e garantias.

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao posto de trabalho, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

Cláusula 83.ª

Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local habitual de prestação do trabalho durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

Cláusula 84.ª

Faltas justificadas

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

a) Casamento do trabalhador, por quinze dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

b) Falecimento de filhos ou equiparado por vinte dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

c) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas por cinco dias, excluindo os dias de descanso intercorrentes;

d) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e graus seguintes assim como afins nos mesmos graus da linha reta, e ainda irmãos, cunhados, tios e sobrinhos por dois dias excluindo os dias de descanso intercorrentes;

e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei e neste AE;

g) As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com objetivo de se inteirar da situação educativa de filho menor;

h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva nos termos previstos na lei e neste AE;

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

j) As autorizadas previamente ou posteriormente aprovadas pela entidade patronal;

k) Para efeitos da alínea anterior e do disposto no artigo 249.º número 2 alínea *j)* do Código do Trabalho, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:

I) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários;

II) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por período nunca inferior a um dia e nunca mais de uma vez por trimestre, ou pelo período necessário à recuperação, quando haja indicação médica expressa.

l) Todas as outras previstas na legislação vigente.

2- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

3- Para todos os efeitos do disposto na presente cláusula, a menção a dia ou dias reporta-se a período ou períodos diários de trabalho.

Cláusula 85.ª

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá direito ao posto de trabalho, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia imediato à cessação desse impedimento, para retomar a atividade.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

CAPÍTULO XI

Regalias sociais de trabalho

Cláusula 86.ª

Complemento de subsídio de doença oncológica

1- Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença oncológica/neoplasia terá o direito a um complemento ao subsídio de doença atribuído pela instituição de Segurança Social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio, não podendo ultrapassar a retribuição líquida auferida à data da baixa.

2- Para recebimento do complemento constante do número anterior o trabalhador tem de entregar na empresa atestado médico de incapacidade multiuso (AMIM) com grau de incapacidade igual ou superior a 60 %, devendo ainda fazer prova do montante recebido de subsídio de doença da instituição de Segurança Social.

3- A empresa obriga-se a atualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A atualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

Cláusula 87.ª

Incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

Cláusula 88.ª

Seguro de saúde

A empresa manterá a suas expensas um seguro de saúde, para todos os trabalhadores.

Cláusula 89.ª

Consultas

A empresa disponibiliza aos trabalhadores o acesso a consultas de medicina curativa e pedido de receituário, uma vez por mês, nas instalações de Trajouce e Abrunheira.

Cláusula 90.ª

Refeitório

A empresa tem ao dispor dos trabalhadores um refeitório em Trajouce, no período entre as 12h00 e as 14h00, bem como serviço de cafetaria entre as 8h30 e as 10h00.

Cláusula 91.ª

Copa

A empresa tem para utilização dos trabalhadores copas equipadas com frigorífico, micro-ondas e máquinas de *vending*.

Cláusula 92.ª

Ausências justificadas com retribuição para consultas médicas.

1- A empresa concede em cada ano civil 8 horas de dispensa da prestação de trabalho para consultas médicas, sem que tal implique a perda de retribuição e considerando-se ausência justificada.

2- O trabalhador para ter direito a esta regalia social terá de trazer a necessária justificação e cumprir o disposto no artigo 253.º do Código do Trabalho.

Cláusula 93.ª

Ausências justificadas com retribuição para tratar de assuntos pessoais

1- A empresa concede em cada ano civil 12 horas de dispensa da prestação de trabalho para assunto pessoais, sem que tal implique a perda de retribuição e considerando-se ausência justificada.

2- O trabalhador para ter direito a esta regalia social terá de cumprir o disposto no artigo 253.º do Código do Trabalho

Cláusula 94.ª

Dia do aniversário

1- É concedido o dia de aniversário aos trabalhadores sem perda de retribuição e considerando-se justificada a falta.

2- Quando o dia de aniversário coincide com o fim de semana, o dia é gozado no primeiro dia útil seguinte.

Cláusula 95.ª

Outras regalias sociais

1- A empresa procede à limpeza do fardamento dos trabalhadores.

2- Aos trabalhadores das áreas fabris, a que tenha aplicação, será facultada uma toalha para cada utilização no balneário.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Cláusula 96.ª

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 97.ª

Arredondamentos

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade decimal monetária imediatamente superior.

Cláusula 98.ª

Produção de efeitos

1- A tabela salarial e todas as prestações de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

2. Todas as cláusulas de expressão pecuniária deste AE, nomeadamente as cláusulas 75.ª número 1 e cláusula 76.ª só entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2026.

3- Igualmente terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano, as atualizações desta matéria, decorrentes da negociação das cláusulas de expressão pecuniária deste AE.

Cláusula 99.ª

Negociação de matéria anexa ao AE

1- São objeto de negociação, no prazo de 180 dias após a entrada em vigor deste AE, as seguintes matérias, pela seguinte ordem de prioridades:

a) Regulamento de Atribuição do Subsídio de Insalubridade, Penosidade e Risco;

b) Regulamento de Saúde e Segurança no Trabalho;

c) Regulamento de Fardamento e Equipamentos de Proteção Individual;

d) Regulamento de Avaliação de Desempenho;

e) Regulamento de Prevenção e Controlo de Alcoolemia e de Estupefacientes ou Drogas Equiparadas;

f) Regulamento do Registo e Controlo da Assiduidade.

2- A negociação das matérias previstas no número anterior terá início 30 dias após a entrega de propostas que qualquer das partes outorgantes venha a apresentar.

3- As matérias previstas no número anterior desta cláusula, depois de negociadas e acordadas, entrarão em vigor, constituindo parte integrante deste AE, como anexo III.

Cláusula 100.ª

Equiparação de regime ao pessoal oriundo das autarquias

1- Este AE aplica-se, em tudo aquilo que for mais favorável aos trabalhadores provenientes das autarquias a desempenhar funções na empresa, excecionando-se o que contrariar normas imperativas que componham o seu estatuto de trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas.

2- Os trabalhadores oriundos da autarquia que optem pela integração no quadro da empresa fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade.

Cláusula 101.ª

Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas

1- Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir da(s) existente(s), a ela(s) associadas ou não, mantém-se os contratos de trabalho com os trabalhadores atingidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2- As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os trinta dias anteriores a qualquer dos atos enumerados no número 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

Cláusula 102.ª

Comissão de avaliação

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por um mínimo de dois representantes de cada outorgante, com o objetivo de avaliar, em cada ano, os resultados da aplicação do AE, produzindo um documento de trabalho que permita introduzir as correções que se mostrem adequadas.

Cláusula 103.ª

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Lisboa, 1 de agosto de 2025.

Pela TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA:

Eng. *Nuno Manuel Vicente Esteves Soares*, na qualidade de presidente do conselho de administração da TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos EIM - Empresa Intermunicipal, SA.

Dr. *João Filipe Crisóstomo Dias*, na qualidade de vogal do conselho de administração da TRATOLIXO - Tratamento de Resíduos Sólidos, EIM - Empresa Intermunicipal, SA.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Carlos Manuel Faia Fernandes, membro da direção nacional, na qualidade de mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Cátia Andreia Sampaio Nunes, membro da direção nacional, na qualidade de mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Tabela salarial - 2025

Níveis	Escalão 1	Escalão 2	Escalão 3	Escalão 4	Escalão 5	Escalão 6	Escalão 7	Escalão 8	Escalão 9	Escalão 10
1	2 984,59	3 282,18	3 611,27	3 726,39	3 971,85	4 508,38	4 959,11	5 107,88	5 261,12	5 418,95
1A	2 316,74	2 541,11	2 791,74	2 984,59	3 282,18	3 611,27	3 971,85	4 091,01	4 213,74	4 340,15
2	1 454,11	1 588,04	1 735,26	1 846,87	2 024,68	2 222,93	2 316,74	2 384,54	2 454,38	2 526,31
3	1 259,54	1 373,89	1 469,60	1 605,75	1 755,19	1 868,52	1 922,88	1 978,87	2 036,54	2 095,93
4	1 048,55	1 141,57	1 242,55	1 356,91	1 451,89	1 585,83	1 638,46	1 691,09	1 743,72	1 796,35
5	929,18	990,08	1 064,43	1 159,73	1 261,80	1 377,29	1 429,92	1 482,55	1 535,18	1 587,81
6	886,58	900,85	921,15	963,58	1 014,04	1 103,00	1 155,63	1 208,26	1 260,89	1 313,52

(Valores em euros.)

Regulamento de Admissões e Carreiras

Artigo 1.º

Admissões

1- As admissões de pessoal são precedidas de um processo de seleção.

2- O recrutamento e seleção de pessoal obedece à tramitação prevista no procedimento respetivo, inserido no sistema integrado de gestão.

Artigo 2.º

Condições de admissão

1- As admissões de pessoal devem respeitar o enquadramento salarial da carreira a que se refere o recrutamento, correspondendo o ingresso ao primeiro dos escalões do nível respetivo.

2- Em casos devidamente fundamentados e autorizados expressamente pelo conselho de administração, poderá o ingresso corresponder a escalão salarial intermédio, com base, designadamente, na experiência profissional anterior, que seja considerada especialmente relevante.

3- Na satisfação de necessidades de recursos humanos dar-se-á preferência aos trabalhadores ao serviço da empresa que reúnam os requisitos previstos para o perfil da função, tendo em consideração os seguintes critérios:

a) Reconhecida competência profissional;

b) maior experiência nas funções pretendidas;

c) Antiguidade ao serviço da empresa.

4- Nenhum candidato pode ser admitido ou readmitido, sem ter sido aprovado por um exame médico, feito a expensas da empresa, destinado a comprovar se possui as condições físicas necessárias para as funções a desempenhar.

5- Se o candidato for considerado inapto no exame médico, deve ser informado das razões da sua exclusão, se assim o solicitar.

Artigo 3.º

Regime de contratações

1- As admissões para reforço ou substituição de colaboradores da empresa, além da observância da tramitação a que se refere o artigo 1.º, só podem ser efetuadas mediante contratação a termo, certo ou incerto, nos casos e condições constantes do artigo 140.º do Código do Trabalho.

2- Para satisfação de necessidades permanentes ou sendo a renovação de contratos de trabalho a termo determinada pela verificação de que as necessidades temporárias se tornaram permanentes, deverá ser celebrado contrato de trabalho sem termo, com inclusão de cláusula sobre o período experimental.

3- Cabe à empresa assegurar que se verificam as exigências materiais da celebração, a título excecional, de contratos a termo ou da respetiva renovação, nos termos do número 5 do artigo 140.º e do número 3 do artigo 149.º, ambos do Código do Trabalho.

Artigo 4.º

Período experimental

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

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior a empresa deverá observar um aviso prévio de sete dias.

3- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pelo empregador ou frequentadas por determinação deste, desde que não excedam metade do período experimental.

4- Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

5- Sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 112.º do Código do Trabalho sobre os contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade das admissões para categorias com remuneração igual ou inferior ao nível 4 da tabela salarial;

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

c) 240 dias para pessoal de direcção e quadros superiores.

Artigo 5.º

Regime de contrato de trabalho em comissão de serviço

1- Pode exercer cargo ou funções em comissão de serviço um trabalhador da empresa ou outro admitido para o efeito.

2- O contrato para exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;

c) No caso de trabalhador da empresa, a atividade que exerce, bem como, sendo diversa, a que vai exercer após cessar a comissão.

3- O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta para efeitos de antiguidade do trabalhador como se tivesse sido prestado na categoria de que este é titular.

4- São reguladas por normas complementares às que estabelecem o desenvolvimento de carreiras dos colaboradores da TRATOLIXO as condições em que os titulares de cargos exercidos em regime de comissão de serviço são integrados na carreira ou carreiras definidas.

Artigo 6.º

Carreiras e categorias profissionais

1- Para efeitos de aplicação do presente normativo, entende-se por:

a) Grupo de qualificação - O conjunto de duas ou mais carreiras para cujo ingresso são exigíveis requisitos habilitacionais e ou profissionais parcial ou totalmente comuns e com exigências técnico-profissionais e responsabilidades semelhantes;

b) Carreira - O conjunto hierarquizado de categorias profissionais integradas nos diferentes níveis de qualificação, agrupadas de acordo com a natureza das atividades ou funções exercidas e que enquadra a evolução salarial respetiva, através de níveis e escalões;

c) Categoria profissional - A designação atribuída a um conjunto específico de funções, integradas na respetiva carreira;

d) Evolução salarial - A promoção ou progressão em função, cumulativamente, do tempo de exercício efetivo de funções e da classificação obtida na avaliação de desempenho profissional;

e) Promoção - A passagem do trabalhador para um nível remuneratório mais elevado abrangido pela evolução da respetiva carreira ou para um grupo de qualificação que as habilitações liiterárias e ou profissionais lhe permitam integrar;

f) Progressão - A passagem para um escalão superior, no âmbito dos níveis definidos para a respetiva carreira.

2- A progressão na carreira depende, além de fatores específicos definidos para cada grupo de qualificação, de avaliação do desempenho com classificação não inferior a Muito Bom em pelo menos dois anos consecutivos ou de Bom em três interpolados, num ciclo de cinco anos de serviço, exceto em casos de elevado mérito ou potencial específico, avalizados pela hierarquia respetiva e com aprovação do conselho de administração.

Artigo 7.º

Grupos de qualificação

As carreiras profissionais estruturam-se de acordo com os seguintes seis grupos de qualificação:

Grupo de qualificação (GQ) 1 - Cargos dirigentes

Grupo de qualificação que corresponde a funções cujo exercício implica uma interacção permanente com os órgãos sociais da empresa, exigindo uma elevada competência para assumir a elaboração, gestão e avaliação de planos de acção sectoriais ou globalizantes da empresa, bem como competências específicas ao nível da autonomia, autoridade, responsabilidades e articulação com todas as áreas da empresa. Para este grupo de qualificação, as habilitações exigidas, académicas e profissionais, são as constantes da descrição de funções incluída no sistema integrado de gestão.

O exercício de cargos dirigentes está subordinado à celebração de contrato de trabalho em regime de comissão de serviço, com o enquadramento constante do Código do Trabalho.

Sem prejuízo de outras que venham a ser aprovadas pelo conselho de administração, integram o nível de qualificação «cargos dirigentes» as seguintes categorias, com a evolução salarial indicada:

– Coordenador: Nível 2, escalões 6 e 7 e nível IA, escalões 1, 2, 3 e 4;
– Diretor B: Nível 1, escalões 3 e 4 e nível IA, escalões 5, 6 e 7;
– Diretor A: Nível 1, escalões 3, 4, 5, 6 e 7.

Grupo de qualificação (GQ) 2 - Quadros superiores

Grupo de qualificação que corresponde a funções cujo exercício pressupõe o desenvolvimento de funções orientadas para a conceção, análise, estudo e operacionalização, bem como para a aplicação de técnicas que impliquem elevada especialização nas várias áreas e domínios de atividade.

Para este grupo de qualificação, as habilitações exigidas, académicas e profissionais, são as constantes da descrição de funções incluída no sistema integrado de gestão.

A evolução dentro deste grupo é feita em função da experiência, dos conhecimentos profissionais adquiridos e, ainda, da avaliação do desempenho nas condições definidas no número 2 do artigo 6.º

Sem prejuízo de outras que venham a ser aprovadas pelo conselho de administração, integram o nível de qualificação «quadros superiores» as seguintes categorias: Técnico superior de ambiente, técnico superior de operações fabris, técnico superior de comunicação, técnico superior de gestão financeira, técnico superior de

manutenção fabril, técnico superior de manutenção de infra-estruturas, técnico superior de engenharia civil e técnico superior de gestão financeira e contabilidade.

A evolução salarial do grupo de qualificação 2 (quadros superiores) integra o nível 1A (sete escalões) e o nível 2 (sete escalões).

Grupo de qualificação (GQ) 3 - Quadros técnicos

Grupo de qualificação que corresponde a funções cujo exercício requer conhecimentos e capacidades técnicas elevadas, não se exigindo o domínio dos fundamentos científicos na área em causa.

As capacidades e conhecimentos exigidos permitem assumir, de forma geralmente autónoma, responsabilidades de conceção, de coordenação ou de gestão.

Para este grupo de qualificação, as habilitações exigidas, académicas e profissionais, são as constantes da descrição de funções incluída no sistema integrado de gestão.

A evolução dentro deste grupo é feita em função da experiência, dos conhecimentos profissionais adquiridos e, ainda, da avaliação do desempenho nas condições definidas no número 2 do artigo 6.º

Sem prejuízo de outras que venham a ser aprovadas pelo conselho de administração, integram o nível de qualificação «quadros técnicos» as seguintes categorias: Técnico de monitorização do processo, técnico de higiene e segurança, técnico de compras, técnico de recursos humanos, técnico de sistemas de informação e técnico de gestão financeira.

A evolução salarial do grupo de qualificação 3 (quadros técnicos) integra o nível 2 (sete escalões) e o nível 3 (seis escalões).

Grupo de qualificação (GQ) 4 - Pessoal administrativo

Grupo de qualificação que corresponde a um grau de competência profissional específica, em funções de apoio e também de articulação com as restantes áreas da empresa, elaborando memorandos, atas e outros documentos, preparando dossiers técnicos e controlando a gestão de planos de ação elementares sectoriais, com alguma autonomia.

Para este grupo de qualificação, as habilitações exigidas, académicas e profissionais, são as constantes da descrição de funções incluída no sistema integrado de gestão.

A evolução dentro deste grupo é feita em função da experiência, dos conhecimentos profissionais adquiridos e, ainda, da avaliação do desempenho nas condições definidas no número 2 do artigo 6.º

Sem prejuízo de outras que venham a ser aprovadas pelo conselho de administração, integram o nível de qualificação «pessoal administrativo» as seguintes categorias: Administrativo, técnico auxiliar de operação e manutenção fabril, técnico auxiliar de promoção e prestação de serviços, técnico de aprovisionamento e controlador de cargas.

A evolução salarial do grupo de qualificação 4 (pessoal administrativo) integra o nível 4 (seis escalões) e o nível 5 (seis escalões).

Grupo de qualificação (GQ) 5 - Pessoal qualificado

Grupo de qualificação que corresponde a um grau de competência profissional no desempenho de funções cujo exercício requer conhecimentos específicos para execução de tarefas de exigente valor técnico, para coordenação de equipas de trabalho e assunção de responsabilidades de enquadramento funcional de profissionais de uma mesma área de atividade.

O grupo caracteriza-se pelo desempenho de atividades efetuado com autonomia técnica enquadrada por diretrizes fixadas superiormente.

Para este grupo de qualificação, as habilitações exigidas, académicas e profissionais, são as constantes da descrição de funções incluída no sistema integrado de gestão.

A evolução dentro deste grupo é feita em função da experiência, dos conhecimentos profissionais adquiridos e, ainda, da avaliação do desempenho nas condições definidas no número 2 do artigo 6.º

Sem prejuízo de outras que venham a ser aprovadas pelo conselho de administração, integram o nível de qualificação «pessoal qualificado» as seguintes categorias: Operador, pedreiro, condutor de máquinas, motorista, eletricista e mecânico.

A evolução salarial do grupo de qualificação 5 (pessoal qualificado) integra o nível 3 (seis escalões) e o nível 4 (seis escalões).

Grupo de qualificação (GQ) 6 - Pessoal auxiliar

Grupo que corresponde a funções cujo exercício requer capacidades práticas e conhecimentos profissionais elementares.

Para este grupo de qualificação, as habilitações exigidas, académicas e profissionais, são as constantes da descrição de funções incluída no sistema integrado de gestão.

A evolução dentro deste grupo é feita em função da experiência, dos conhecimentos profissionais adquiridos e, ainda, da avaliação do desempenho nas condições definidas no número 2 do artigo 6.º

Sem prejuízo de outras que venham a ser aprovadas pelo conselho de administração, integram o nível de qualificação «pessoal auxiliar» as seguintes categorias: Auxiliar de operações, auxiliar de limpeza, auxiliar de serviços externos, auxiliar de serviços gerais, recepcionista e ajudante de mecânico.

A evolução salarial do grupo de qualificação 6 (pessoal auxiliar) integra o nível 5 (seis escalões) e o nível 6 (seis escalões).

Artigo 8.º

Tabela salarial

A tabela salarial é composta por 7 (sete) níveis e 43 (quarenta e três) escalões salariais agrupados da forma seguinte:

a) Nível 1- Cinco escalões, de 3 a 7;
b) Nível 1-A - Sete escalões, de 1 a 7;
c) Nível 2- Sete escalões, de I a 7;
d) Níveis 3 a 6- Seis escalões, de 1 a 6.

Artigo 9.º

Formação

1- A empresa proporciona aos seus trabalhadores formação profissional adequada às respetivas funções e à atividade da empresa.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, é competência da empresa:

a) Promover, com vista ao incremento da produtividade e da competitividade, o desenvolvimento dos trabalhadores, através do acesso à formação profissional;

b) Organizar a formação, estruturando planos de formação e aumentando o investimento em capital humano, de modo a garantir a permanente adequação das qualificações dos seus trabalhadores a novas funções, nomeadamente resultantes de alterações ocorridas nos postos de trabalho;

c) Dar cumprimento às quotas de formação previstas na lei, criando para o efeito as necessárias condições objetivas;

d) Desenvolver um sistema de avaliação individual da eficácia da formação ministrada.

3- A empresa deve, ainda, procurar compatibilizar as aspirações individuais dos trabalhadores com as necessidades da empresa, reconhecendo e valorizando as qualificações adquiridas pelos trabalhadores, de modo a estimular a sua participação na formação e incentivar a autoformação.

4- O trabalhador tem o dever de participar, salvo se houver motivo atendível, sempre de modo diligente, nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pela empresa, por forma a melhorar os seus níveis de desempenho.

TRATOLIXO

COMUNICAÇÃO INTERNA

IP 081/1

Nº	Categoria \ NÍVEL/Escalão	6						5						4						3						2							1A							1							Nº de Colaboradores	GRUPOS DE QUALIFICAÇÃO	
	Remuneração (€)	645	689	693	725	795	876	895	765	842	925	1016	1120	838	910	1001	1102	1213	1334	1016	1117	1229	1352	1487	1636	1216	1338	1469	1616	1777	1955	2065	2065	2270	2497	2746	3022	3325	3657	3325	3431	3657	4191	4535			
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	3	4	5	6	7			
1	Director A																																										5		5	CARGOS DIRIGENTES 1	22
2	Director B																																					1			1					2		
3	Coordenador																														14										1					15		
1	Téc. Sup. Ambiente																									1	1	3		1																6	QUADROS SUPERIORES 2	14
2	Téc. Sup.Oper. Fabris																									1																				1		
3	Téc.Sup.Comunic.																									2																				2		
4	Tec.Sup.Gest.Financeira																										1																			1		
5	Téc.Sup.Man.Fabril																												1																	1		
6	Téc. Sup. Man. de Infra-estruturas																												1																	1		
7	Tec. Sup. Eng. Civil																											1																		1		
8	Téc.Sup.Gest. Fin.Contabilidade																													1																1		
1	Téc. Monit. Processo																				1																									1	QUADRS TÉCNICOS 3	6
2	Téc. Hig. e Segurança																					1																								1		
3	Téc. de Compras																					1																								1		
4	Téc. Recursos Humanos																						1																							1		
5	Téc. Sist. Informação																						1																							1		
6	Téc. Gest. Financeira																													1																1		
1	Administrativo							1	2		1																																			4	PESSOAL ADMINISTRATIVO 4	15
2	Téc. Aprovisionamento														1																															1		
3	Téc Aux. Op. e Man. Fabril														1																															1		
4	Téc. Aux.Prom. e Prest. Serv.															1																														1		
5	Controlador de Cargas							3	3	1						1																														8		
1	Operador													6	4	5	2																													17	PESSOAL QUALIFICADO 5	46
2	Pedreiro													1																																1		
3	Condutor de Máquinas														7	4	4																													15		
4	Motorista														8																															8		
5	Electricista																		1					1																						2		
6	Mecânico															3	1	1																													5		
1	Auxiliar de Operações	43	16	4		3																																								66	PESSOAL AUXILIAR 6	75
2	Auxiliar de Limpeza	1																																												1		
3	Aux. Serviços Externos								1																																					1		
4	Aux. Serviços Gerais					1																																								1		
5	Recepcionista								1																																					1		
7	Ajudante de Mecânico							5																																						5		
35		44	16	4		4		9	7	1	1			7	21	14	7	1	1	0	1	2	2	1		4	2	4	2	3	14							1			2		5		180		180

Nível 1	Nível 1A	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6
Director						
Coordenador	Coordenador					
Director adjunto	Coordenador adjunto	Coordenador				
Responsável		Técnico superior	Coordenador			
			Técnico	Electricista		
			Encarregado	Manobrador de máquinas	Administrativo	
				Mecânico	Ajudante de mecânico	Auxiliar de operações
				Motorista	Controlador de cargas	
				Operador	Recepcionista	
				Técnico auxiliar	Apontador	
					Auxiliar de serviços externos	
					Auxiliar de serviços gerais	

Designação da função:	Administrativo (Aprovisionamento e contratação pública - Portal Base.Gov)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Divisão: Aprovisionamento e contratação pública	
Reporte hierárquico: Coordenador (Aprovisionamento e contratação pública)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: ACP-A-BG

Missão/finalidade da função
Assegurar o cumprimento do requisito legal de publicitação no portal dos contratos públicos Portal Base.Gov de todos os procedimentos.

Responsabilidades e tarefas
– Publicitação de todos os procedimentos no portal dos contratos públicos Portal Base.Gov (relatório de formação do contrato); – Elaboração do relatório de execução do contrato de todos os procedimentos, de acordo com os prazos definidos na lei; – Publicitação, caso aplicável, dos contratos no SIMAP; – Apoio na emissão de notas de encomenda; – Apoio na gestão dos armazéns; – Apoio na afectação de centros de custos de alguns materiais; – Apoio na elaboração dos relatórios de compras; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	12.º ano de escolaridade.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos médios de informática na óptica do utilizador, nomeadamente *MS Office*, *Vortal* e Portal Base.Gov.
Experiência profissional	Mínimo 6 meses em funções similares em empresas públicas e/ou do mesmo sector de actividade.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações com fornecedores, clientes, parceiros e outras entidades públicas e privadas.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 5	
Competência	Administrativo
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	2
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	1
6- Discrição e confidencialidade	3
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	2
13- Resolução de problemas	2
14- gestão do tempo	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Coordenador (Aprovisionamento e contratação pública)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Divisão: Aprovisionamento e contratação pública	
Reporte hierárquico: Director (Administração geral)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: ACP-C

Missão/finalidade da função
Coordenar a implementação da política de compras da empresa, de forma a dar cumprimento à legislação em vigor em matéria de contratação pública e às necessidades da empresa; coordenar a gestão dos armazéns e a gestão dos contratos de fornecimentos de bens e serviços em vigor.

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar o orçamento anual das áreas sob sua responsabilidade; – Efectuar reuniões periódicas de acompanhamento do plano de actividades e objectivos das suas áreas, reportando os objectivos alcançados ao director; – Propor os indicadores de processo e desempenho da sua divisão; – Gerir a equipa sob sua responsabilidade; – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las ao director; – Coordenar a gestão do armazém, nomeadamente inventários, *stocks* mínimos, modelo de organização, entre outros; – Assegurar a elaboração e contratualização dos procedimentos da DACP e dos procedimentos solicitados pelas áreas; – Assegurar a publicitação dos procedimentos no portal dos contratos públicos Portal Base.Gov; – Cumprir a legislação aplicável em termos de contratação pública; – Estabelecer contacto com os actuais e potenciais parceiros comerciais; – Emitir os relatórios das áreas da sua responsabilidade; – Validar as notas de encomenda; – Validar as facturas das áreas da sua responsabilidade; – Assegurar a gestão dos contratos de fornecimentos de bens e serviços em vigor; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em gestão, economia ou *marketing*.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos avançados de Informática na óptica do utilizador, nomeadamente *MS Office*. Conhecimentos de inglês. Bons conhecimentos de gestão comercial, contratação pública, gestão de aprovisionamentos, gestão de armazéns.
Experiência profissional	Mínimo 3 anos em funções similares em empresas públicas e/ou do mesmo sector de actividade.
Habilidades fisiológicas, sensoriais e motoras	Expressão verbal e escrita, concentração visual e auditiva, interpretação/compreensão verbal, interpretação numérica, raciocínio lógico, crítico e abstracto.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações e contactos com fornecedores, prestadores de serviços, entre outras entidades ao abrigo das suas funções.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1A - Coordenadores	
Competência	Coordenador
1- Capacidade de negociação	4
2- Capacidade de expressão	3
3- Discrição e confidencialidade	4
4- Iniciativa e criatividade	3
5- Capacidade de decisão	4
6- Capacidade de motivação	3
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Responsável (Aprovisionamento e contratação pública)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Divisão: Aprovisionamento e contratação pública	
Reporte hierárquico: Coordenador (Aprovisionamento e contratação pública)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: ACP-R

Missão/finalidade da função
Assegurar a correcta tramitação dos procedimentos via *Vortal* e via *e-mail* seguindo as directrizes do CA.

Responsabilidades e tarefas
– Gerir a plataforma electrónica *Vortal*; – Lançar de todos os procedimentos cujo CA tenha deliberado, independentemente do meio de transmissão que tenha sido deliberado utilizar, ou seja, através da *Vortal* ou através de *e-mail* (quando aplicável) reportando tal à directora de administração geral; – Gerir todas as acções subsequentes ao lançamento das peças do procedimento, independentemente do meio de transmissão utilizado, até à fase da emissão da nota de encomenda (exclusive), ou seja, entre outras acções, a abertura e disponibilização das propostas, pedido de esclarecimentos, resposta a esclarecimentos, erros e omissões, notificação de adjudicação, pedido de caução (quando aplicável), submissão da minuta de contrato para aprovação do adjudicatário, pedido dos documentos de habilitação, culminando com a comunicação à área de aprovisionamentos de que está tudo conforme e que pode ser assinado o contrato (i.e. quando os documentos de habilitação estão validados e a minuta de contrato aprovada); – Gerir e comunicar (à entidade adjudicante/administração ou ao júri do procedimento) dos prazos inerentes a cada uma das fases dos procedimentos em curso, como sejam, o prazo para apresentação de propostas, o final do prazo para pedidos de esclarecimentos e o final do prazo para audiência prévia; – Publicitar os anúncios no *Diário da República* e no Jornal Oficial da União Europeia (JOUE) sempre que aplicável; – Actualizar toda a informação constante do mapa de controlo da contratação pública (mapa da TRATOLIXO), solicitando às respectivas direcções, divisões e gabinetes a informação necessária, como sejam, entre outras, a data de assinatura do contrato e o número da nota de encomenda. Este mapa deverá ser actualizado e disponibilizado na pasta do CCP e reportado ao PCA (cc:CA); – Colaborar, quando necessário e por solicitação da directora de administração geral, na publicitação no portal da internet dedicado aos contratos públicos Base.Gov; – Prestar a colaboração que for solicitada pela administração ou directora de administração geral; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	12.º ano de escolaridade.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Curso técnico em gestão e organização de armazéns.
Experiência profissional	Mínimo de 2 anos em funções similares em armazém central.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações e contactos com fornecedores, prestadores de serviços, entre outras entidades ao abrigo das suas funções.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1	
Competência	Responsável (Aprov.)
1- Capacidade de negociação	3
2- Capacidade de expressão	3
3- Discrição e confidencialidade	4
4- Iniciativa e criatividade	4
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	4
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico (Aprovisionamento e contratação pública) - Aprovisionamento

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Divisão: Aprovisionamento e contratação pública	
Reporte hierárquico: Coordenador (Aprovisionamento e contratação pública)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: ACP-T-A

Missão/finalidade da função
Auxiliar na gestão eficiente dos armazéns da empresa e dar apoio na compilação dos processos de compra, seguindo as boas práticas e as directrizes definidas.

Responsabilidades e tarefas
– Auxiliar na identificação das necessidades de materiais dos armazéns; – Auxiliar na identificação de erros de *stock*, quebras e adopção de medidas correctivas – Apoiar nos inventários periódicos de controlo; – Emitir notas de encomenda; – Garantir o tratamento da documentação recebida das áreas – Colaborar na compilação e validação dos processos de compras – Garantir a organização e limpeza da sua área de trabalho – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	12.º ano de escolaridade.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Curso técnico em gestão e organização de armazéns.
Experiência profissional	Mínimo de 2 anos em funções similares em armazém central.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações e contactos com fornecedores, prestadores de serviços, entre outras entidades ao abrigo das suas funções.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 3	
Competência	Técnico
1- Relacionamento funcional	4
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	2
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico (Aprovisionamento e contratação pública) - Compras

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Divisão: Aprovisionamento e contratação pública	
Reporte hierárquico: Coordenador (Aprovisionamento e contratação pública)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: ACP-T-C

Missão/finalidade da função
Assegurar o cumprimento e a implementação dos processos e procedimentos de compras e aprovisionamento da TRATOLIXO, de acordo com as directrizes definidas. Efectuar as consultas de mercado e negociação com os fornecedores assegurando o cumprimento dos prazos de entrega e as condições de compra acordadas. Assegurar o controlo dos contratos de fornecimento de bens e serviços.

Responsabilidades e tarefas
– Dar resposta às requisições internas de compra efectuadas e aprovadas pelas direcções, divisões e gabinetes, assegurando o fornecimento dos produtos solicitados dentro dos prazos e das condições estabelecidas; – Consultar os fornecedores seguindo os limites estabelecidos pela contratação pública; – Emitir as notas de encomenda; – Conferir em conjunto com as áreas requisitantes os produtos, os prazos de entrega e os preços acordados; – Assegurar o controlo dos contratos de fornecimento de produtos e serviços de terceiros, efectuando periodicamente a análise das datas de rescisão e renovação dos respectivos contratos; – Apoiar na elaboração dos relatórios de compras; – Implementar o regulamento REACH e fazer cumprir as directivas; – Actualizar o mapa de produtos perigosos ao abrigo do regulamento REACH; – Actualizar a lista de fornecedores da empresa no processo de qualificação de fornecedores; – Registar e actualizar a avaliação dos fornecedores da empresa; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	12.º ano de escolaridade.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos médios de Informática na óptica do utilizador, nomeadamente *MS Office*. Bons conhecimentos de negociação.
Experiência profissional	1 a 2 anos em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações com fornecedores, prestadores de serviços, entre outros.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 3	
Competência	Técnico
1- Relacionamento funcional	4
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	2
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico superior (Aprovisionamento e contratação pública) - Contratação pública

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Divisão: Aprovisionamento e contratação pública	
Reporte hierárquico: Coordenador (Aprovisionamento e contratação pública)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: ACP-TS

Missão/finalidade da função
Apoiar na implementação da política de compras da empresa, de forma a dar cumprimento à legislação em vigor em matéria de contratação pública e às necessidades da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar/analisar as peças concursais solicitadas pelas direcções, gabinetes e divisões (análise prévia à validação jurídica), em cumprimento da legislação aplicável em matéria de contratação pública; – Apoiar as áreas na definição do tipo de procedimento a adoptar, critérios de adjudicação, definição do código do vocabulário comum para os contratos públicos (CPV) nas aquisições acima do limiar definido na lei para o ajuste directo - Regime simplificado; – Verificar se todos os elementos/requisitos constam de cada procedimento, em cumprimento da legislação aplicável em matéria de contratação pública; – Elaborar/analisar as minutas de contrato e restantes elementos concursais dos procedimentos solicitados pelas direcções, gabinetes e divisões (análise prévia à validação jurídica); – Validação dos documentos de habilitação; – Apoiar na publicitação de todos os procedimentos no portal dos contratos públicos Portal Base.Gov; – Apoiar na elaboração dos relatórios de compras; – Cumprir a legislação aplicável em termos de contratação pública; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em direito, gestão ou economia.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos avançados de Informática na óptica do utilizador, nomeadamente *MS Office*, *Vortal* e Portal Base.Gov. Conhecimentos de inglês. Bons conhecimentos da legislação de contratação pública.
Experiência profissional	Mínimo 3 anos em funções similares em empresas públicas e/ou do mesmo sector de actividade.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações com fornecedores e outras entidades públicas e privadas.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 2	
Competência	Técnico superior
1- Relacionamento funcional	4
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	2
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Director (Administração geral)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Reporte hierárquico: Conselho de administração	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DAG-D

Missão/finalidade da função
Dirigir as áreas de orçamento e controlo de gestão, segurança e saúde no trabalho, sistema integrado de gestão e aprovisionamento e contratação pública, de acordo com as directrizes do conselho de administração, e assegurar a execução das respectivas actividades.

Responsabilidades e tarefas
– Apresentar o plano de actividades da direcção e respectivo orçamento anual para aprovação pelo conselho de administração (CA); – Controlar a execução do plano de actividades e enviar mensalmente os relatórios de acompanhamento dos objectivos estratégicos da direcção, a análise de desvios e suas justificações; – Gerir os contratos de prestação de serviços da direcção; – Liderar os recursos humanos afectos à sua área e identificar as necessidades de formação da equipa; – Participar na definição anual dos objectivos estratégicos da TRATOLIXO, acompanhar a sua realização e reportar à administração a evolução dos mesmos; – Coordenar a elaboração do plano de actividades da empresa; – Gerir e coordenar a elaboração do orçamento anual da empresa; – Disponibilizar ao CA instrumentos de gestão que permitam medir o cumprimento dos indicadores de desempenho dos serviços; – Efectuar o controlo de gestão da empresa, reportando os respectivos desvios orçamentais das diferentes áreas que a constituem; – Coordenar a elaboração e o controlo do plano de investimentos plurianual; – Gerir os estudos de viabilidade económico-financeira da empresa, em articulação com a direcção de planeamento estratégico; – Acompanhamento do estudo de viabilidade económico-financeira da empresa, no âmbito do contrato de gestão delegada; – Coordenar e acompanhar a elaboração do relatório de controlo de gestão mensal; – Gerir o sistema integrado de gestão (SIG), nomeadamente a actualização de processos e normas existentes em vigor; – Coordenar e acompanhar a realização das auditorias; – Coordenar os projectos de melhoria dos processos e definição de indicadores; – Contactar com as entidades no âmbito das certificações (qualidade, ambiente); – Acompanhar, em articulação com a direcção de planeamento estratégico, as candidaturas a financiamentos externos e contacto com as respectivas entidades; – Elaboração do EVEF das candidaturas; – Efectuar a gestão dos licenciamentos e (retirado para licenciamentos) garantir o cumprimento de requisitos legais; – Assegurar a implementação das normas e os procedimentos de saúde e segurança no trabalho; – Coordenar a gestão do armazém, nomeadamente inventários, *stocks* mínimos, modelo de organização, entre outros; – Assegurar a elaboração e contratualização dos procedimentos da DACP e dos procedimentos solicitados pelas áreas; – Assegurar a publicitação dos procedimentos no portal dos contratos públicos Portal Base.Gov; – Assegurar o cumprimento da legislação aplicável em termos de contratação pública; – Assegurar o estabelecimento de contacto com os actuais e potenciais parceiros comerciais; – Gerir a validação das notas de encomenda; – Validar as facturas das áreas da sua responsabilidade;

– Assegurar a gestão dos contratos de fornecimentos de bens e serviços em vigor;
– Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos);
– Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente;
– Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em economia, gestão ou finanças.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Conhecimentos de planeamento estratégico, controlo de gestão e finanças.
Experiência profissional	Mínimo 5 anos de experiência em funções similares de gestão.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com o conselho de administração e com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações com entidades no âmbito da certificação, municípios, prestadores de serviços e outras instituições, tais como, APA, ERSAR, fornecedores, parceiros e outras entidades públicas e privadas, e com entidades diversas e/ou empresas prestadoras de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1 - Directores	
Competência	Administração geral
1- Capacidade de negociação	4
2- Capacidade de expressão	2
3- Discrição e confidencialidade	4
4- Iniciativa e criatividade	4
5- Capacidade de decisão	4
6- Capacidade de motivação	3
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico superior (Orçamento e controlo de gestão e EVEF)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Divisão: Orçamento e controlo de gestão e EVEF	
Reporte hierárquico: Director (Administração geral)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: OCGEFEF-TS

Missão/finalidade da função
Executar as actividades relacionadas com o orçamento e o controlo de gestão da TRATOLIXO, apoiando o director da administração geral.

Responsabilidades e tarefas
– Participar na elaboração do orçamento anual da empresa em conjunto com todas as direcções; – Apoiar a direcção na execução das actividades de controlo de gestão da empresa; – Efectuar análises de desvios orçamentais e reportar as respectivas justificações; – Elaborar o relatório de controlo de gestão mensal; – Participar na elaboração dos estudos de viabilidade económico-financeira solicitados pelo CA; – Acompanhar os investimentos e reportar a evolução dos mesmos, face aos valores previstos em orçamento; – Participar na realização das candidaturas aos fundos de financiamento externo para o desenvolvimento dos grandes projectos; – Apresentar informações financeiras a entidades externas como o Banco de Portugal, CMO (SACEP), entre outras; – Participar na elaboração dos relatórios anuais da empresa, nomeadamente o relatório e contas e relatório de sustentabilidade; – Participar no desenvolvimento de estudos de natureza económico-financeira; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação superior em economia, gestão ou finanças.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções e áreas da empresa, especialmente com a direcção financeira e a direcção industrial.
Relações externas	Relações com institucionais com entidades como o Banco de Portugal, INE, CMO (SACEP), entre outras instituições e organismos.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 2	
Competência	Técnico superior (DAG)
1- Capacidade de negociação	2
2- Capacidade de expressão	3
3- Discrição e confidencialidade	3
4- Iniciativa e criatividade	3
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	3
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	2
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Manobrador de máquinas (Logística)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Logística	
Reporte hierárquico: Director-adjunto (Exploração - Ecoparque de Trajouce)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-LT-MM

Missão/finalidade da função
Executar a condução de máquinas e equipamentos, que fazem as actividades de carga, transporte e descarga de resíduos, garantindo e maximizando a actividade produtiva da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Executar e controlar a carga, transporte e descarga de resíduos, cumprindo os procedimentos de higiene e segurança no trabalho inerente à actividade logística; – Operar máquinas de movimentação e carga de resíduos; – Reportar anomalias e ocorrências inesperadas de máquinas e equipamentos; – Garantir a conservação, limpeza e manutenção de primeira linha das máquinas e equipamentos que opera; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Escolaridade mínima obrigatória.
Conhecimentos técnico-profissionais	Formação profissional adequada para manobrar máquinas.
Experiência profissional	Experiência em função similar.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas divisões da DE.
Relações externas	Relações de trabalho com operacionais de empresas transportadoras.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 4 (MOD)	
Competência	Manobrador Máquinas
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	2
6- Produtividade	4
7- Qualidade do trabalho	4
8- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
9- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Motorista (Logística)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Logística	
Reporte hierárquico: Director-adjunto (Exploração - Ecoparque de Trajouce)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-LT-M

Missão/finalidade da função
Executar a condução de máquinas e equipamentos, que fazem as actividades de carga, transporte e descarga de resíduos, garantindo e maximizando a actividade produtiva da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Executar e controlar a carga, transporte e descarga de resíduos, cumprindo os procedimentos de higiene e segurança no trabalho inerentes à actividade logística; – Realizar a condução de viaturas cumprindo os requisitos legais; – Reportar anomalias e ocorrências inesperadas das viaturas; – Garantir a conservação, limpeza e manutenção de primeira linha das viaturas que opera; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Escolaridade mínima obrigatória.
Conhecimentos técnico-profissionais	Carta de condução de pesados (C+E).
Experiência profissional	Experiência em função similar.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas divisões da DE.
Relações externas	Relações de trabalho com operacionais de empresas transportadoras.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 4 (MOD)	
Competência	Motorista
1- Relacionamento funcional	2
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	3
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Coordenador (Aterro, lixeira e ETAL)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Aterro, lixeira e ETAL	
Reporte hierárquico: Director-adjunto (Exploração - Ecoparque de Trajouce)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-ALE-C

Missão/finalidade da função
Acompanhar o estado geral das lixeiras e aterro pertencentes aos municípios da AMTRES que se encontram sob a responsabilidade da TRATOLIXO; Ser responsável pelo bom funcionamento da ETAR, assegurando o tratamento adequados dos efluentes.

Responsabilidades e tarefas
– Mensalmente acompanhar as tarefas da manutenção destas infra-estruturas (lixeiras, aterro e ETAR); – Promover acções de melhoria relativas a estas infra-estruturas (lixeiras, aterro e ETAR); – Garantir as condições de segurança destas infra-estruturas (lixeiras, aterro e ETAR); – Acompanhar e avaliar a (possível) produção de biogás; – Acompanhar os resultados das acções de monitorização destas infra-estruturas; – Garantir o bom funcionamento e operação da ETAR, quer ao nível eléctrico quer ao nível mecânico; – Assegurar o melhor tratamento dos efluentes encaminhados para a ETAR; – Assegurar calibração dos equipamentos associados à ETAR; – Assegurar os reportes de dados associados a estas infra-estruturas (lixeiras, aterro e ETAR); – Acompanhar entidades externas; – Fornecer todos os dados técnicos necessários à elaboração de concursos públicos que visem intervenções nestas infra-estruturas (lixeiras, aterro e ETAR); – Acompanhar as obras realizadas nestas infra-estruturas (lixeiras, aterro e ETAR).

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação superior em engenharia, ramo ambiente ou sanitária.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Conhecimentos de gestão de resíduos.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas divisões da DE.
Relações externas	Interacção com parceiros e prestadores de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1, 2, 3	
Competência	Coordenador
1- Capacidade de negociação	3
2- Capacidade de expressão	3
3- Discrição e confidencialidade	3
4- Iniciativa e criatividade	3
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	2
7- Capacidade de planeamento	3
8- Adesão ao objectivos da empresa	3
Total	24

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Auxiliar de operações

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Logística/manutenção/produção	
Reporte hierárquico: Coordenador (da respectiva divisão)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-ET-AO

Missão/finalidade da função
Realizar todo o tipo de tarefas não especializadas, de acordo com as necessidades da respectiva área

Responsabilidades e tarefas
– Executar tarefas não especializadas (como por exemplo: Triagem de resíduos, limpeza das instalações, limpeza de equipamentos móveis e fixos, etc.) – Auxiliar na operação de equipamentos inerentes à sua área; – Apoiar os trabalhadores qualificados da sua divisão – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Escolaridade mínima obrigatória.
Conhecimentos técnico-profissionais	
Experiência profissional	

Interacções funcionais	
Relações internas	
Relações externas	

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 6	
Competência	Auxiliar de operações (DE)
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	4
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
11- Polivalência	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Director-adjunto (Ecoparque de Trajouce)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Reporte hierárquico: Director de exploração	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DE.-ET-DA

Missão/finalidade da função
Gerir de forma eficaz e eficiente a fábrica de Trajouce da TRATOLIXO, assegurando o bom funcionamento da unidade e dos processos inerentes à produção (Manutenção, operação, logística e processo), zelar pelo cumprimento das normas de higiene, segurança e ambiente, pela qualidade da produção e pela optimização dos recursos e meios de produção, em conformidade com as directrizes do conselho de administração.

Responsabilidades e tarefas
– Controlo mensal do orçamento da direcção na unidade de Trajouce; – Controlar a execução do plano de actividades e enviar os relatórios mensais de acompanhamento dos objectivos estratégicos da direcção, a análise de desvios e suas justificações; – Controla a execução do plano de actividades; – Compilar, analisar e reportar mensalmente dados relativos à *performance* das áreas que estão sob sua direcção; – Gerir os contratos de prestação de serviços da direcção; – Assegura a ligação entre a produção (cliente) com a manutenção (executante); – Liderar os recursos humanos afectos à sua área e identificar as necessidades de formação da equipa; – Definir, implementar e controlar objectivos de produção e desempenho das áreas/processos e reportar periodicamente os resultados à administração; – Assegurar a qualidade dos produtos finais e a satisfação dos clientes; – Colabora na gestão de aprovisionamento, na perspectiva do utilizador; – Participa em auditorias internas; – Coordenar os projectos de desenvolvimento, controlo e melhoria de processos; – Sistematizar a abordagem preventiva em termos de manutenção; – Controla a qualidade da execução da manutenção; – Participar na definição de novos equipamentos/soluções técnicas; – Aprovação e adjudicação das requisições internas de compras; – Aprovação de facturas após conferência pelos coordenadores; – Representar a unidade industrial de Trajouce perante as entidades externas; – Cumprir as normas legais de higiene, segurança e ambiente e interface com as respectivas entidades/autoridades; – Coordenar e organizar as visitas técnicas feitas à fábrica de Trajouce; – Acompanhar os estudos, projectos de inovação de processos/produtos, investigação e desenvolvimento e novas infra-estruturas da empresa; – Acompanhar os concursos, os licenciamentos e a fiscalização de obras que tenham impacto nos sectores de produção ou manutenção; – Planear e coordenar os planos de actividades relacionados com os projectos de inovação de processos e produtos para desenvolvimento comercial; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em engenharia ramos de mecânica, gestão industrial e afins, ambiente ou planeamento.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Fluência em inglês e/ou francês.
Experiência profissional	Mínimo 5 anos de experiência em funções similares de gestão de fábricas e/ou experiência comprovada em direcção de instalações industriais.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com o conselho de administração e com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações institucionais organismos públicos e privados, clientes e parceiros.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1 - Directores	
Competência	Director adjunto
1- Capacidade de negociação	4
2- Capacidade de expressão	2
3- Discrição e confidencialidade	3
4- Iniciativa e criatividade	4
5- Capacidade de decisão	4
6- Capacidade de motivação	4
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa. e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Director (Exploração)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Reporte hierárquico: Conselho de administração	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DE.-D

Missão/finalidade da função
Gerir de forma eficaz e eficiente as fábricas da TRATOLIXO assegurando o bom funcionamento das unidades e dos processos inerentes à produção (Manutenção, operação, logística e processo), zelar pelo cumprimento das normas de higiene, segurança e ambiente, pela qualidade da produção e pela optimização dos recursos e meios de produção, em conformidade com as directrizes do conselho de administração.

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar e apresentar o plano de actividades da direcção e respectivo orçamento anual para aprovação pelo conselho de administração (CA); – Controlo mensal do orçamento da direcção nas unidades de Trajouce e Abrunheira; – Negociar os objectivos anuais com o CA; – Controlar a execução do plano de actividades e enviar os relatórios mensais de acompanhamento dos objectivos estratégicos da direcção, a análise de desvios e suas justificações; – Compilar, analisar e reportar mensalmente dados relativos à *performance* das áreas que estão sob sua direcção; – Gerir os contratos de prestação de serviços da direcção; – Liderar os recursos humanos afectos à direcção de exploração e identificar as necessidades de formação da equipa; – Definir, implementar e controlar objectivos de produção e desempenho das áreas/processos e reportar periodicamente os resultados à administração; – Assegurar a qualidade dos produtos finais e a satisfação dos clientes; – Coordenar os projectos de desenvolvimento, controlo e melhoria de processos; – Sistematizar a abordagem preventiva em termos de manutenção; – Definir a política inerente à área de manutenção, integrando o gabinete de planeamento e métodos como área de apoio transversal à manutenção dos 2 ecoparques – Integrar e definir a política de funcionamento dos 2 ecoparques – Participar na definição de novos equipamentos/soluções técnicas; – Aprovação e adjudicação das requisições internas de compras; – Aprovação de facturas após conferência pelos coordenadores – Representar as unidades industriais (fábricas) perante as entidades externas; – Cumprir as normas legais de higiene, segurança e ambiente e interface com as respectivas entidades/autoridades; – Coordenar e organizar as visitas técnicas feitas às fábricas; – Assessorar o conselho de administração na condução e desenvolvimento dos projectos de investimento industrial; – Definir a política inerente à área de gestão de obras, de acordo com os objectivos traçados pela administração; – Assegurar a gestão de projectos e obras, garantindo o cumprimento dos requisitos legais e normativos, os orçamentos, os prazos e os objectivos traçados pelo CA; – Participar nos projectos de investigação e desenvolvimento geridos internamente ou em parceria com entidades externas; – Assessorar o CA na condução e desenvolvimento dos projectos de novas infra-estruturas e manutenção das infra-estruturas existentes; – Assegurar, em articulação com as restantes direcções, a identificação das necessidades de reparação/manutenção das infra-estruturas existentes, com recurso a entidades externas; – Planear, organizar e controlar as actividades relacionadas com a monitorização ambiental, monitorização de processos e produtos, a quantificação e a caracterização física dos resíduos que entram da TRATOLIXO;

Responsabilidades e tarefas
– Assegurar o cumprimento de toda a legislação em matéria de ambiente e de caracterização de resíduos aplicável à empresa mediante a elaboração dos planos de monitorização ambiental e o acompanhamento das campanhas de amostragem realizadas ao longo do ano; – Assegurar a elaboração relatórios para divulgação dos resultados das campanhas de monitorização ambiental e de caracterização de resíduos às autoridades competentes, nomeadamente CCDR-LVT e APA; – Gerir a análise e divulgação, internamente, dos resultados das campanhas de monitorização ambiental, caracterização de resíduos e produto final, através da divulgação do relatório de monitorização; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação Superior em Engenharia ramos de mecânica, gestão industrial e afins, Ambiente ou Planeamento.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Fluência em inglês e/ou Francês.
Experiência profissional	Mínimo 5 anos de experiência em funções similares de gestão de fábricas e/ou experiência comprovada em direcção de instalações industriais.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com o conselho de administração e com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações institucionais organismos públicos e privados, clientes e parceiros.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1 - Directores	
Competência	Director adjunto
1- Capacidade de negociação	4
2- Capacidade de expressão	2
3- Discrição e confidencialidade	3
4- Iniciativa e criatividade	4
5- Capacidade de decisão	4
6- Capacidade de motivação	4
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa. e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Controlador de cargas

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Logística	
Reporte hierárquico: Coordenador (Logística)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-LT-CC

Missão/finalidade da função
Coordenar a entrada e saída de resíduos das instalações da TRATOLIXO, assegurando o seu respectivo registo e controlo.

Responsabilidades e tarefas
– Gerir a entrada e saída de viaturas das instalações da empresa e controlar o fluxo de material, visando o bom funcionamento da actividade; – Verificar as autorizações de descarga; – Proceder à verificação das guias de transporte de resíduos (modelo A), guia do transportador e guia da TRATOLIXO; – Assegurar o registo, actualização e verificação dos dados inerentes à área no sistema de pesagem SPAT, nomeadamente quantidade, tipo de resíduo, transportador, origem e destino; – Proceder ao encaminhamento das viaturas, em concordância com as normas e procedimentos internos; – Identificar anomalias inerentes á área e reportá-las ao seu superior hierárquico; – Cumprir com os planos de cargas internas e externas, assegurando o cumprimento dos requisitos legais inerentes à área; – Enviar diariamente informação de pesagem para transportadores ou outras entidades; – Garantir a organização e limpeza da sua área de trabalho; – Cumprir os procedimentos de higiene e segurança no trabalho; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Escolaridade mínima obrigatória.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office* (excel).
Experiência profissional	Mínimo 1 ano de experiência no desempenho de funções como operador na TRATOLIXO.

Interacções funcionais	
Relações internas	Interação com as diversas áreas da direcção industrial.
Relações externas	Transportadores de resíduos e clientes particulares.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 5 (MOD)	
Competência	Controlador cargas
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	3
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendiz. e de adaptação	0
10- Iniciativa e criatividade	0
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Coordenador (Logística)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Logística	
Reporte hierárquico: Director-adjunto (Exploração - Ecoparque de Trajouce)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-LT-C

Missão/finalidade da função
Coordenar a actividade logística interna e externa, de acordo com as normas e padrões de segurança e qualidade definidos pela TRATOLIXO, garantindo e maximizando a funcionalidade, desempenho e segurança do transporte de resíduos.

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar e operacionalizar os planos de transporte interno e externo de resíduos, visando o bom funcionamento da actividade; – Controlar o orçamento da divisão de logística; – Efectuar reuniões periódicas de acompanhamento do plano de actividades e objectivos da divisão de logística, reportando os resultados e os desvios ao director de exploração; – Controlar a entrada e saída de resíduos na portaria, assegurando o registo e actualização dos dados inerentes à área, no sistema de pesagem SPAT; – Gerir a equipa sob a sua responsabilidade, designadamente os controladores de cargas e os motoristas; – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las à direcção de exploração; – Garantir a gestão operacional da frota interna e a definição dos circuitos de circulação em função do resíduo transportado; – Controlar a gestão da estação de transferência; – Definir e controlar os planos de deposição; – Controlar a gestão da logística interna; – Analisar o funcionamento geral da área e propor alterações à actividade logística, que visem a optimização da actividade; – Assegurar o cumprimento dos requisitos legais inerentes à divisão de logística; – Resolver as ocorrências inesperadas e coordenar as intervenções necessárias; – Solicitar a aquisição de materiais, ferramentas e equipamentos, junto da divisão de aprovisionamento e contratação pública, colaborando, quando necessário na elaboração da componente técnica do caderno de encargos; – Gerir os contratos de *outsourcing* da divisão; – Assegurar o cumprimento dos procedimentos de higiene e segurança no trabalho no desenvolvimento da actividade logística; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação superior em engenharia ou gestão.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*, e de outras aplicações específicas da área.
Experiência profissional	Mínimo 5 anos em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas divisões da DE. e com a divisão de aprovisionamento e contratação pública.
Relações externas	Interacção com parceiros e prestadores de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1, 2, 3	
Competência	Coordenador
1- Capacidade de negociação	3
2- Capacidade de expressão	3
3- Discrição e confidencialidade	3
4- Iniciativa e criatividade	3
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	2
7- Capacidade de planeamento	3
8- Adesão ao objectivos da empresa	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa. e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico auxiliar (Logística)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Logística	
Reporte hierárquico: Director-adjunto (Exploração - Ecoparque de Trajouce)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DE.-LT-TA

Missão/finalidade da função
Secretariar a direcção industrial na execução das tarefas administrativas das áreas, assegurando o fluxo de comunicação interna e externa para o bom funcionamento da mesma.

Responsabilidades e tarefas
– Secretariar o director-adjunto de exploração, prestando apoio na marcação de reuniões, gestão de agenda, tratamento de documentação, gestão de correspondência, elaboração de cartas, envio de faxes, correio electrónico, entre outras tarefas de secretariado-geral; – Preparar reuniões e apoiar na elaboração de relatórios e documentação da direcção; – Assegurar a gestão do arquivo; – Realizar o controlo das presenças dos técnicos superiores da direcção de exploração; – Preparar e controlar os mapas de férias e faltas dos colaboradores da área para envio ao gabinete de recursos humanos; – Proceder à verificação de facturas mensais dos destinos e dos transportadores de resíduos; – Enviar diariamente as câmaras municipais, informação relativa aos resíduos recepcionados na empresa; – Compilar mensalmente os dados relativos às cargas e descargas de resíduos da TRATOLIXO para envio às diversas direcções; – Recepcionar os pedidos/solicitações de descarga, distribuir pelos respectivos coordenadores e emitir as autorizações; – Apoiar a nível administrativo e de um modo geral, a equipa de trabalho da direcção de exploração; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	12.º ano de escolaridade ou equivalente.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Curso técnico de secretariado.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em função similar.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções e áreas da empresa.
Relações externas	Interacção com câmaras municipais, clientes e outras entidades.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 4	
Competência	Técnico auxiliar
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	2
6- Discrição e confidencialidade	3
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa. e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Ajudante de mecânico

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Manutenção	
Reporte hierárquico: Coordenador (Manutenção)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-MT-AM

Missão/finalidade da função
Apoiar na reparação e manutenção mecânica dos equipamentos fabris, garantindo e maximizando a funcionalidade, desempenho e segurança da actividade produtiva da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Apoiar nos planos de manutenção preventiva dos equipamentos, visando o bom funcionamento fabril; – Identificar anomalias, alertar sobre ocorrências inesperadas e apoiar nas intervenções mecânicas correctivas; – Reportar necessidades de materiais, ferramentas e equipamentos ao seu superior hierárquico; – Garantir a organização e limpeza da sua área de trabalho; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Escolaridade mínima obrigatória.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos da tecnologia associada à área de especialidade.
Experiência profissional	Experiência profissional é preferencial.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas áreas da direcção industrial.
Relações externas	

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 5 (MOD)	
Competência	Ajudante de mecânico
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	1
6- Discrição e confidencialidade	1
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendiz. e de adaptação	2
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Coordenador (Manutenção)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Manutenção	
Reporte hierárquico: Director-adjunto (Exploração - Ecoparque de Trajouce)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-MT-C

Missão/finalidade da função
Coordenar a actividade de manutenção fabril e de infra-estruturas, de acordo com as normas e padrões de segurança e qualidade definidos pela TRATOLIXO, garantindo e maximizando a funcionalidade, desempenho e segurança da actividade produtiva da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Efectuar reuniões periódicas de acompanhamento do plano de actividades e objectivos da sua área, reportando os resultados e os desvios ao director de exploração adjunto; – Controlar o orçamento da sua divisão; – Elaborar e operacionalizar os planos de manutenção preventiva dos equipamentos, visando o bom funcionamento fabril; – Coordenar os planos de manutenção das infra-estruturas; – Monitorizar e racionalizar o uso dos equipamentos e do consumo energético; – Assegurar a melhoria contínua entre processo de manutenção e produção; – Gerir a equipa sob a sua responsabilidade; – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las ao director de exploração adjunto; – Resolver as ocorrências inesperadas e coordenar as intervenções de manutenção correctiva dos equipamentos fabris; – Decidir sobre aptidão ou não de equipamentos após intervenção correctiva; – Analisar o funcionamento geral da área e propor alterações às condições de manutenção, que visem a melhoria e optimização da actividade; – Assegurar o registo e actualização dos dados inerentes à área no *software* de gestão de manutenção; – Elaborar relatórios de verificações de segurança; – Assegurar cumprimento de requisitos legais específicos; – Solicitar a aquisição de materiais, ferramentas e equipamentos, junto da à divisão de aprovisionamento e contratação pública, colaborando, quando necessário, na elaboração da componente técnica do caderno de encargos; – Gerir os contratos de *outsourcing* da sua área; – Desenvolver e sistematizar documentação técnica da sua área de trabalho; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação superior em engenharia mecânica, electromecânica ou electrotécnica.
Conhecimentos técnico-profissionais	Bons conhecimentos da tecnologia associada à área. Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*, e de outras aplicações específicas da área.
Experiência profissional	Mínimo 3 anos em funções similares, preferencialmente em ambiente industrial.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas divisões da DE. e com a divisão de aprovisionamento e contratação pública
Relações externas	Interacção com parceiros e prestadores de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1, 2, 3	
Competência	Coordenador
1- Capacidade de negociação	3
2- Capacidade de expressão	3
3- Discrição e confidencialidade	3
4- Iniciativa e criatividade	3
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	2
7- Capacidade de planeamento	3
8- Adesão ao objectivos da empresa	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa. e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Electricista

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Manutenção	
Reporte hierárquico: Coordenador (Manutenção)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DM-M T-E

Missão/finalidade da função
Executar a reparação e manutenção eléctrica dos equipamentos e instalações fabris, garantindo e maximizando a funcionalidade, desempenho e segurança para optimização industrial.

Responsabilidades e tarefas
– Executar os planos de instalação, inspecção e manutenção eléctrica fabril, visando o bom funcionamento fabril; – Identificar anomalias, alertar sobre ocorrências inesperadas e realizar intervenções eléctricas correctivas; – Realizar a manutenção periódica dos equipamentos fabris; – Reportar necessidades de materiais, ferramentas e equipamentos ao seu superior hierárquico; – Garantir a organização e limpeza da sua área de trabalho; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Curso técnico-profissional em electricidade.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos da tecnologia associada à área de especialidade.
Experiência profissional	Preferencialmente em ambiente industrial.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas áreas da direcção industrial.
Relações externas	

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 4 (MOD)	
Competência	Electricista
1- Relacionamento funcional	2
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	2
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Encarregado (Manutenção)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Manutenção	
Reporte hierárquico: Coordenador (Manutenção)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-MT-ENC

Missão/finalidade da função
Garantir o cumprimento do trabalho pelas equipas de manutenção, estabelecendo a ligação entre os chefes de turno das diferentes equipas. Implementar as indicações de funcionamento dadas pelo coordenador de manutenção.

Responsabilidades e tarefas
– Assegurar a ligação entre os diversos turnos de execução, proporcionando a continuidade dos trabalhos; – Assegurar a ligação entre a produção (cliente) com a manutenção (executante); – Assegurar o cumprimento da preparação de trabalhos relacionados com a manutenção dos equipamentos e instalações técnicas da empresa; – Elaborar e interpretar esquemas de montagem; – Reunir e gerir os recursos para a fase de realização dos projectos, planear e controlar a sua execução e colaborar ao nível do planeamento da manutenção preventiva e correctiva, bem como colaborar na elaboração de cadernos de encargos (cláusulas técnicas especiais); – Identificar e propor/requisitar, as necessidades de aprovisionamento; – Receber, conferir e validar os bens não aprovisionados; – Colaborar na gestão de aprovisionamento, na perspectiva do utilizador; – Propor soluções de melhoria; – Assegurar o registo e actualização de dados no *software* de manutenção; – Participar em auditorias internas; – Assistir e realizar tecnicamente operações da manutenção; – Controlar a execução do plano de actividades; – Controla o cumprimento de normas de QAS; – Verificar, mensalmente, os equipamentos e máquinas ferramenta utilizadas pela manutenção (DL 50/2005) – Assegurar e supervisionar a execução das OT em curso; – Preparar as condições para a realização dos trabalhos; – Acompanha a execução de contratos (*facility services*); – Monitorizar as actividades da manutenção; – Verificar, anualmente, o DL 50/2005; – Verificar e validar a informação reportada pelos executantes; – Organizar os relatórios de execução e arquivar os que forem relevantes; – Assegurar a correcta limpeza e arrumação da oficina e armazém; – Acompanhar e auxiliar os colegas no preenchimento das OT; – Transmitir o seu conhecimento para que as tarefas sejam realizadas de forma uniforme por todas as equipas; – Elaboração de procedimentos das tarefas não rotineiras realizadas; – Proceder ao contacto com os fornecedores que habitualmente executam trabalhos para a TRATOLIXO; – Assegurar a existência de técnicos de manutenção nos períodos de férias; – Disponibilizar e auxiliar os colegas da equipa de manutenção no preenchimento dos planos de férias; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação ao nível de manutenção electromecânica, mecânica ou electrónica (nível III ou nível IV).
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 3 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas direcções e áreas da empresa.
Relações externas	Interacção com parceiros e prestadores de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 3	
Competência	Encarregado geral (DI)
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	3
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa. e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Mecânico

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Manutenção	
Reporte hierárquico: Coordenador (Manutenção)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-MT-M

Missão/finalidade da função
Executar a reparação e manutenção mecânica dos equipamentos fabris, garantindo e maximizando a funcionalidade, desempenho e segurança da actividade produtiva da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Executar os planos de manutenção preventiva dos equipamentos, visando o bom funcionamento fabril; – Identificar anomalias, alertar sobre ocorrências inesperadas e realizar intervenções mecânicas correctivas; – Garantir a limpeza e manutenção periódica dos equipamentos fabris; – Reportar necessidades de materiais, ferramentas e equipamentos ao seu superior hierárquico; – Garantir a organização e limpeza da sua área de trabalho; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador; – Na qualidade de chefe de turno deverá ainda: – Coordenar, supervisionar e delegar tarefas à sua equipa de trabalho.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Curso técnico-profissional em mecânica.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos da tecnologia associada à área de especialidade.
Experiência profissional	Preferencialmente em ambiente industrial.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas áreas da direcção industrial.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 4 (MOD)	
Competência	Electricista
1- Relacionamento funcional	2
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	2
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Pedreiro

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Manutenção	
Reporte hierárquico: Coordenador (Manutenção)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-MT-P

Missão/finalidade da função
Levantar e revestir maciços de alvenaria de pedra, tijolo e outros blocos e realizar coberturas com telha, utilizando argamassas, ferramentas e máquinas adequadas.

Responsabilidades e tarefas
– Interpretar os desenhos e outras especificações técnicas da obra a executar; – Escolher e separar os blocos de material a assentar nas argamassas; – Corrigir o alinhamento dos materiais e blocos; – Verificar a Qualidade do trabalho realizado através da utilização de instrumentos adequados para o efeito (níveis, réguas, esquadros, e outros); – Executar rebocos e coberturas de telha; – Instalar sanitários e respectivos escoamentos; – Assentar azulejos e pavimentos de mosaicos; – Apoiar sempre que necessário na execução de trabalhos de reparação e revestimento de superfícies; – Zelar pelo cumprimento das normas de higiene, saúde e segurança em vigor; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Escolaridade mínima obrigatória.
Conhecimentos técnico-profissionais	
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares, sendo uma mais-valia, a experiência comprovada como pedreiro e/ou ajudante de pedreiro.

Interacções funcionais	
Relações internas	
Relações externas	

Perfil de competências

Nível 4 (MOD)	
Competência	Pedreiro
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	1
6- Discrição e confidencialidade	1
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	2
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Técnico (Manutenção)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Manutenção	
Reporte hierárquico: Coordenador (Manutenção)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-ME-T

Missão/finalidade da função
Apoiar a coordenação da manutenção, assumindo responsabilidade sobre a componente das, de acordo com as normas e padrões de segurança e qualidade definidos pela TRATOLIXO, garantindo e maximizando a funcionalidade, desempenho e segurança da actividade produtiva da empresa, bem como a melhoria contínua das condições gerais do Ecoparque de Trajouce.

Responsabilidades e tarefas
– Apoiar o director e coordenador na elaboração do orçamento da sua área, bem como no controlo da sua execução; – Apoiar na definição dos indicadores do seu processo e acompanhar o seu cumprimento, justificando desvios; – Elaborar e operacionalizar os planos de manutenção preventiva das infraestruturas do Ecoparque de Trajouce; – Elaborar e operacionalizar os planos de limpeza técnica, geral e das áreas sociais, tendo em vista a garantia das adequadas condições de operação da fábrica, de salubridade do Ecoparque de Trajouce e de higiene das áreas sociais; – Resolver as ocorrências inesperadas e coordenar as intervenções de manutenção correctiva das infraestruturas; – Realizar uma análise crítica ao estado de conservação do Ecoparque de Trajouce, desde os espaços verdes às infraestruturas, e propor intervenções que visem a melhoria das condições gerais do Ecoparque; – Controlar os contratos sob a sua responsabilidade; – Monitorizar e racionalizar o uso dos equipamentos e do consumo energético; – -Assegurar a realização das auditorias energéticas e respectivos planos de racionalização no âmbito do sistema de consumos intensivos de energia; – Elaborar os relatórios de execução e progresso do plano de racionalização em vigor; – Definir e assegurar o registo e actualização dos dados inerentes à área no *software* de gestão de manutenção; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Mínimo de 12.º ano de escolaridade.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Conhecimentos de gestão de resíduos.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções e áreas da empresa.
Relações externas	Relações institucionais com entidades e parceiros.

Condições de exercício

Perfil de competências

Competência	Técnico
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	3
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa. e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Operador

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Logística/manutenção/produção	
Reporte hierárquico: Coordenador (da respectiva divisão)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-ET-O

Missão/finalidade da função
Assegurar o bom funcionamento da respectiva área através da separação adequada dos resíduos e utilização dos equipamentos da respectiva área.

Responsabilidades e tarefas
– Separar os materiais por natureza; – Auxiliar na operação de equipamentos inerentes à sua área; – Apoiar na carga e descarga; – Registar e comunicar ocorrências; – Introduzir dados no sistema informático (se necessário); – Garantir a organização e limpeza da sua área de trabalho; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Escolaridade mínima obrigatória.
Conhecimentos técnico-profissionais	
Experiência profissional	

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações funcionais com o chefe de turno ou com o coordenador da CTRSU.
Relações externas	

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Competência	Operador
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	2
6- Discrição e confidencialidade	0
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Coordenador (Produção)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Produção	
Reporte hierárquico: Director-adjunto (Exploração - Ecoparque de Trajouce)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-P-C

Missão/finalidade da função
Coordenar e supervisionar o processo de produção, tratamento e valorização dos resíduos sólidos urbanos (RSU) indiferenciados de acordo com as directrizes da direcção de exploração. Assegurar a preparação e garantir o máximo de qualidade dos diversos produtos recepcionados, triados e acondicionados, com o intuito de serem enviados para os respectivos retomadores.

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar e controlar o plano de actividades da CTVRSU; – Elaborar o plano de preparação da expedição de todos os fluxos (selectivos ou não) para os subcontratados; – Elaborar proposta de orçamento anual da divisão para director adjunto; – Controlar orçamento anual da divisão, justificando fundamentadamente os desvios; – Elaborar o relatório de actividades da divisão; – Acompanhar a realização dos objectivos anuais e reportar os resultados ao director exploração adjunto; – Gerir todas as equipas dos diferentes sectores, com apoio do encarregado de produção; – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las ao director de exploração adjunto; – Propor os indicadores de processo ao director de exploração adjunto; – Controlar indicadores de processo, justificando fundamentadamente os desvios; – Coordenar e supervisionar o processo de recepção e validação de resíduos indiferenciados e de recolha selectiva, de acordo com as suas características; – Coordenar e supervisionar os processos de descarga de RSU; – Comunicar às áreas responsáveis as reclamações e/ou inconformidades decorrentes do não cumprimento dos requisitos dos resíduos recepcionados; – Assegurar a optimização do processo de tratamento dos resíduos e definir as quantidades de RSU a circular nas linhas; – Assegurar o carregamento dos dados no sistema para a elaboração do balanço de massas; – Validar diariamente o balanço de massas, bem como todos os ficheiros da produção; – Supervisionar as actividades executadas pelos operadores da sala de comando (acompanhamento das linhas, dos registos de ocorrências, avarias e paragens no processo segundo a sua natureza, e outros); – Supervisionar as actividades e o processo de triagem e prensagem dos diferentes fluxos de papel e plástico, provenientes da triagem de selectivos, da triagem da central e da triagem do ecocentro; – Estabelecer as metas de produção em conjunto com o director de exploração adjunto do Ecoparque de Trajouce; – Reportar o desempenho do processo e as produções da CTVRSU ao director de exploração adjunto; – Solicitar à equipa de manutenção o desenvolvimento de trabalhos de melhoria nos equipamentos de acordo com as directrizes da direcção de exploração; – Controlar a utilização dos equipamentos de movimentação e transporte, bem como as cargas associadas ao processo; – Supervisionar as actividades executadas pelos operadores e auxiliares na cabine de triagem manual de RSU; – Garantir o cumprimento das metas de produção; – Organizar e distribuir as tarefas pelas equipas afectas a cada zona de trabalho; – Assegurar a expedição dos materiais reciclados para os respectivos retomadores; – Articular com a área da logística o transporte dos resíduos quer no interior quer para o exterior do ecoparque; – Coordenar e supervisionar os processos de recolha/acondicionamento dos monstros; – Gerir os contratos com os prestadores de serviços e supervisionar o seu desempenho; – Supervisionar o funcionamento dos equipamentos, transporte e controlo das cargas;

Responsabilidades e tarefas
– Executar os planos e mapas de produção dos monstros não separados; – Solicitar e coordenar as retomas dos diferentes fluxos; – Coordenar a distribuição dos monstros não separados de acordo com as suas características; – Cumprir os objectivos definidos de acordo com a entrada de material; – Enviar à área de vendas o pedido de levantamento/retoma dos fluxos necessários; – Reportar aos superiores todos os acontecimentos atípicos que ocorram na actividade da área, desde que relevantes; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador; – Assegurar o cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho;

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação superior em engenharia, ramo ambiente.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Conhecimentos de gestão de resíduos.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas divisões da DE.
Relações externas	Interacção com parceiros e prestadores de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1, 2, 3	
Competência	Coordenador (Produção)
1- Capacidade de negociação	3
2- Capacidade de expressão	4
3- Discrição e confidencialidade	3
4- Iniciativa e criatividade	3
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	3
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	27

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Coordenador (Sistema integrado de gestão)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Divisão: Sistema integrado de gestão	
Reporte hierárquico: Director (Administração geral)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: SIG-C

Missão/finalidade da função
Coordenar as actividades relacionadas com a certificação da empresa e assegurar divulgação das decisões de âmbito geral tomadas pelo conselho de administração para conhecimento de toda a empresa no sistema integrado de gestão.

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar e controlar o plano de actividades da divisão de sistema integrado de gestão; – Elaborar e controlar o orçamento anual da divisão de sistema integrado de gestão; – Elaborar o relatório de actividades da divisão de sistema integrado de gestão; – Definir e controlar os indicadores de processo divisão de sistema integrado de gestão; – Acompanhar a realização dos objectivos anuais e reportar os resultados ao director; – Gerir a equipa sob sua responsabilidade; – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las ao director; – Assegurar o cumprimento dos requisitos normativos na área da qualidade, ambiente e segurança; – Assegurar a monitorização contínua do sistema integrado de gestão de forma a garantir a eficácia dos Sistemas implementados; – Acompanhar e dinamizar as auditorias internas e externas e planeamento das mesmas; – Contactar directamente com o organismo certificador e outras entidades externas no âmbito da certificação; – Gerir os registos existentes, que demonstram conformidade com os requisitos das normas da qualidade, ambiente e segurança; – Apoiar as áreas na definição dos objectivos associados ao programa de gestão; – Contactar de maneira permanente com todas as áreas da empresa no desenvolvimento e implementação de acções/medidas preventivas e correctivas propostas, assegurando sua correcta implementação dentro dos prazos estipulados/previstos; – Apoiar às áreas na elaboração dos planos de acções correctivas; – Elaborar, implementar e acompanhar a execução do programa de gestão da empresa; – Actualizar e controlar acompanhar os indicadores de processos internos e apoiar às áreas na definição destes indicadores; – Garantir o reporte legal da informação exigida pela Agência Portuguesa do Ambiente, no que se refere aos mapas de registo de resíduos (MIRR e MRRU) e pela ERSAR, no que se refere aos indicadores da qualidade de serviço; – Assegurar a formação dos colaboradores, no processo de integração, no âmbito do sistema integrado de gestão – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador; – Garantir a identificação dos diplomas legais aplicáveis à empresa bem como as áreas a quem potencialmente se aplicam e assegurar a respectiva divulgação; – Manter actualizada a matriz de identificação dos requisitos legais aplicáveis à empresa em matéria de SST e realizar a avaliação da conformidade legal.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em engenharia do ambiente.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Conhecimentos sobre as normas ISO e NP para os referenciais qualidade, ambiente e segurança. Conhecimento sobre legislação. Conhecimento sobre a realização de auditorias e experiência na realização de auditorias integradas.
Experiência profissional	Mínimo 3 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções e áreas da empresa.
Relações externas	Relações com entidades no âmbito da certificação, municípios, prestadores de serviços e outras instituições, tais como, APA, ERSAR.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1A - Coordenadores	
Competência	SST
1- Capacidade de negociação	4
2- Capacidade de expressão	3
3- Discrição e confidencialidade	4
4- Iniciativa e criatividade	3
5- Capacidade de decisão	4
6- Capacidade de motivação	3
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico superior (Ambiente)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Divisão: Sistema integrado de gestão	
Reporte hierárquico: Coordenador (Sistema integrado de gestão)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: SIG-TS-A

Missão/finalidade da função
Apoiar na execução das actividades relacionadas com a certificação da empresa e assegurar divulgação das decisões de âmbito geral tomadas pelo conselho de administração para conhecimento de toda a empresa no sistema integrado de gestão.

Responsabilidades e tarefas
– Apoiar na normalização da documentação do SIG, garantindo a conformidade com os requisitos das normas da qualidade, ambiente e segurança; – Acompanhar as ferramentas da qualidade (não conformidades, incidentes, reclamações, acções preventivas e oportunidades de melhoria): Registos, arquivo, resolução de reclamações e incidentes, acompanhar e confirmar a resolução das incidências; – Actualizar e disponibilizar a documentação no SIG; – Acompanhar o processo de auditorias internas e auditorias externas; – Reportar dados dos formulários MIRR e MRRU, através do SIRAPA, à Agência Portuguesa do Ambiente; – Reportar os indicadores de «avaliação da qualidade dos serviços de resíduos prestados aos utilizadores» à ERSAR; – Tratar a informação necessária para responder a solicitações internas e externas, no âmbito dos reportes referidos; – Consultar diariamente a publicação da legislação no *Diário da República* e no Jornal Oficial da União Europeia e divulgar esta legislação, quando aplicável, internamente; – Efectuar acções de sensibilização em escolas e realizar as apresentações institucionais aos grupos que visitam as instalações da TRATOLIXO; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em engenharia do ambiente.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Conhecimentos sobre as normas ISO e NP para os referenciais qualidade, ambiente e segurança.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções, divisões e gabinetes da empresa.
Relações externas	Relações com entidades no âmbito da certificação, municípios, prestadores de serviços e outras instituições, tais como, APA, ERSAR entre outras entidades.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 2	
Competência	Técnico superior
1- Relacionamento funcional	4
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	2
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	2
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	3
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico superior (Qualidade e ambiente)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Divisão: Sistema integrado de gestão	
Reporte hierárquico: Coordenador (Sistema integrado de gestão)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: SIG-TS-QA

Missão/finalidade da função
Apoiar na execução das actividades relacionadas com a certificação da empresa e assegurar divulgação das decisões de âmbito geral tomadas pelo conselho de administração para conhecimento de toda a empresa no sistema integrado de gestão.

Responsabilidades e tarefas
– Apoiar na normalização da documentação do SIG; – Actualizar e disponibilizar a documentação no SIG; – Elaborar planos de formação na área do ambiente e monitorizar as acções de sensibilização e as formações internas, no que se refere ao ambiente; – Assegurar o acompanhamento da execução das medidas de controlo operacional, planos de acção e de monitorização relacionados com os aspectos ambientais da TRATOLIXO; – Avaliar periodicamente o cumprimento dos requisitos legais aplicáveis à empresa em matéria de ambiente; – Apoiar as áreas na indicação de medidas a implementar que permitam assegurar o cumprimento dos requisitos legais ambientais; – Acompanhar a revisão da matriz identificação e avaliação de aspectos ambientais e mantê-la actualizada; – Acompanhar os objectivos e indicadores de desempenho ambiental; – Planear e participar activamente na realização de simulacros; – Acompanhar as situações de emergência ambiental que possam ocorrer; assegurando o cumprimento das respectivas acções de resposta e mitigação; – Acompanhar o processo de auditorias internas e auditorias externas; – Gerir os registos existentes, que demonstrem conformidade com os requisitos da norma de ambiente; – Garantir junto das áreas funcionais as exigências de certificação da componente de ambiente do sistema integrado de gestão; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em engenharia do ambiente.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Conhecimentos sobre as normas ISO e NP para os referenciais qualidade e ambiente. Conhecimento sobre legislação ambiental. Conhecimento sobre avaliação da conformidade legal.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções, divisões e gabinetes da empresa.
Relações externas	Relações com entidades no âmbito da certificação, municípios, prestadores de serviços e outras instituições, tais como, APA, ERSAR entre outras entidades.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 2	
Competência	Técnico superior
1- Relacionamento funcional	4
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	2
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	2
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	3
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Coordenador (Segurança e saúde no trabalho)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Divisão: Segurança e saúde no trabalho	
Reporte hierárquico: Director (Administração geral)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: SST-C

Missão/finalidade da função
Gerir a divisão de segurança e higiene no trabalho da TRATOLIXO, de acordo com as normas, padrões e procedimentos na empresa, contribuindo para o bom desempenho, a segurança, a optimização e a melhoria contínua da actividade da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Participar na execução das políticas e práticas de gestão de segurança no trabalho; – Coordenar a aplicação das políticas de gestão da segurança no trabalho da empresa, em cooperação com todas as áreas; – Supervisionar as actividades ligadas á segurança do trabalho, visando assegurar condições que eliminem ou reduzam ao mínimo os riscos de ocorrência de acidentes de trabalho, observando o cumprimento de toda a legislação pertinente; – Elaborar e controlar mensalmente o plano de actividades de segurança no trabalho; – Elaborar e controlar o orçamento anual de segurança no trabalho; – Elaborar e controlar o plano de controlo operacional de segurança no trabalho; – Elaborar o relatório de actividades trimestral; – Efectuar o reporte mensal sobre a sinistralidade laboral ao director; – Efectuar o preenchimento do Relatório Único anual anexo D; – Definição dos objectivos anuais da divisão de segurança e saúde no trabalho; – Acompanhar a realização dos objectivos anuais e reportar os resultados ao director; – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las ao director; – Elaborar o plano anual de formação do serviço de segurança no trabalho; – Calcular indicadores relativos à divisão de segurança e saúde no trabalho, de modo a responder às solicitações internas e organismos oficiais; – Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias; – Coordenar e acompanhar as actividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores; – Assegurar a actualização da matriz IPAR; – Gerir a equipa sob sua responsabilidade; – Assegurar a actualização de toda a documentação da área e gerir os registos existentes; – Garantir o cumprimento das obrigações legais inerentes à divisão de segurança e saúde no trabalho; – Coordenar projectos e acções a implementar na sua área funcional; – Efectuar análises relativamente a assuntos do âmbito de segurança no trabalho; – Acompanhar o processo de auditorias internas e auditorias externas; – Elaboração e/ou análise da componente técnica do caderno de encargos; – Gerir e realizar as acções de monitorização necessárias, associadas à operação das diferentes instalações da empresa;

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em ciências do ambiente, engenharia do ambiente ou área similar. Formação como técnico superior de higiene, segurança e saúde no trabalho - CAP VI.

Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos das normas em vigor na sua área. CAP de formador (preferencial). Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 5 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas direcções e áreas da empresa.
Relações externas	Relações e contactos com entidades diversas e/ou empresas prestadoras de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1A - Coordenadores	
Competência	SST
1- Capacidade de negociação	4
2- Capacidade de expressão	3
3- Discrição e confidencialidade	4
4- Iniciativa e criatividade	3
5- Capacidade de decisão	4
6- Capacidade de motivação	3
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico superior (Segurança e saúde no trabalho)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Divisão: Segurança e saúde no trabalho	
Reporte hierárquico: Coordenador (Segurança e saúde no trabalho)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: SST-TS

Missão/finalidade da função
Gerir e promover a melhoria das condições de segurança e higiene no trabalho da TRATOLIXO, assegurando o cumprimento das normas e procedimentos na empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Realizar a identificação de perigos e avaliação e controlo de riscos nos locais de trabalho, numa óptica preventiva; – Informar os colaboradores sobre riscos potenciais que o trabalho possa comportar para a sua saúde, bem como, as medidas de prevenção e protecção a cumprir; – Efectuar a análise/investigação e participação de acidentes de trabalho e garantir a implementação das respectivas acções correctivas; – Elaborar o plano de emergência interno, sendo responsável pela sua revisão e actualização; – Contactar entidades externas e planear e coordenar a realização de simulacros; – Colaborar na resolução de situações emergência de acordo com as instruções definidas; – Elaborar planos de formação na sua área e monitorizar acções de sensibilização e formação internas, no que se refere a boas práticas de segurança e higiene no trabalho; – Promover a difusão de informação sobre questões de segurança e higiene, e sobre os riscos para saúde; – Acompanhar o processo de auditorias internas e as entidades competentes durante a realização de auditorias externas; – Colaborar quando necessário na elaboração e/ou análise da componente técnica do caderno de encargos; – Estabelecer uma metodologia de acompanhamento e desenvolver diagnósticos de situação e propostas de intervenção; – Supervisionar o aprovisionamento, a validade e a conservação dos equipamentos de protecção individual assegurando a utilização dos mesmos por parte dos colaboradores da empresa, bem como a instalação e a manutenção da sinalização de segurança; – Apoiar as actividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores; – Assegurar ou acompanhar a execução das medidas de prevenção, promovendo a sua eficiência e operacionalidade; – Desenvolver actividades de promoção da saúde em conjunto com a médica do trabalho; – Realizar as acções de monitorização necessárias, associadas à operação das instalações da empresa; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em ciências do ambiente, engenharia do ambiente ou área similar. Formação como técnico superior de higiene, segurança e saúde no trabalho - CAP VI.

Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos das normas em vigor na sua área. CAP de formador (preferencial). Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 4 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações e contactos com entidades diversas e/ou empresas prestadoras de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 2	
Competência	Técnico superior
1- Relacionamento funcional	2
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	3
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	2
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico (Segurança e saúde no trabalho)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Divisão: Segurança e saúde no trabalho	
Reporte hierárquico: Coordenador (Segurança e saúde no trabalho)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: SST-T

Missão/finalidade da função
Promover a melhoria das condições de segurança e higiene no trabalho da TRATOLIXO, assegurando o cumprimento das normas e procedimentos na empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Realizar a identificação de perigos e avaliação e controlo de riscos nos locais de trabalho, numa óptica preventiva; – Informar os colaboradores sobre riscos potenciais que o trabalho possa comportar para a sua saúde, bem como, as medidas de prevenção e protecção a cumprir; – Efectuar a análise/investigação e participação de acidentes de trabalho, promovendo as medidas correctivas adequadas; – Elaborar o plano de emergência interno, assegurando a integração dos planos específicos de combate a incêndios, de evacuação e de primeiros socorros, sendo responsável pela sua revisão e actualização; – Contactar entidades externas e planear e coordenar a realização de simulacros; – Colaborar na resolução de situações de emergência de acordo com as instruções definidas; – Elaborar planos de formação na sua área e monitorizar acções de sensibilização e formação internas, no que se refere a boas práticas de segurança e higiene no trabalho; – Promover a difusão de informação sobre questões de segurança e higiene, e sobre os riscos para saúde dos colaboradores; – Acompanhar o processo de auditorias internas e as entidades competentes durante a realização de auditorias externas; – Colaborar quando necessário na elaboração e/ou análise da componente técnica do caderno de encargos; – Estabelecer uma metodologia de acompanhamento e desenvolver diagnósticos de situação e propostas de intervenção; – Supervisionar o aprovisionamento, a validade e a conservação dos equipamentos de protecção individual assegurando a utilização dos mesmos por parte dos colaboradores da empresa, bem como a instalação e a manutenção da sinalização de segurança; – Apoiar as actividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores; – Assegurar ou acompanhar a execução das medidas de prevenção, promovendo a sua eficiência e operacionalidade; – Manter actualizada a identificação dos requisitos legais aplicáveis à empresa em matéria de SHST; – Realizar as acções de monitorização necessárias, associadas à operação das instalações da empresa; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	12.º ano de escolaridade. Curso técnico de higiene e segurança no trabalho (CAP nível III).

Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos das normas em vigor na sua área. CAP de formador (preferencial). Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 3 anos de experiência em funções similares, sendo uma mais-valia, a experiência comprovada em combate a incêndios.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações e contactos com entidades diversas e/ou empresas prestadoras de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 3	
Competência	Técnico
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	3
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Administrativo (Aprovisionamento e contratação pública)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Divisão: Aprovisionamento e contratação pública	
Reporte hierárquico: Coordenador (Aprovisionamento e contratação pública)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: ACP-A

Missão/finalidade da função
Assegurar o cumprimento e a implementação dos processos e procedimentos de contratação pública e aprovisionamento da TRATOLIXO, de acordo com as directrizes definidas.

Responsabilidades e tarefas
– Apoiar na resposta às requisições internas de compra efectuadas e aprovadas pelas direcções, divisões e gabinetes, assegurando o fornecimento dos produtos solicitados pelas áreas requisitantes dentro dos prazos e das condições estabelecidas; – Apoiar na consulta aos fornecedores seguindo os limites estabelecidos pela contratação pública; – Reportar todas as incidências encontradas no processo administrativo de apoio à divisão de aprovisionamento e contratação pública; – Emitir correctamente as notas de encomenda; – Efectuar a adjudicação a fornecedores; – Colaborar nos processos de compras e negociação com carácter menos complexo; – Apoiar na elaboração dos relatórios de compras; – Actualizar a lista de fornecedores da empresa na base de dados; – Actualizar a lista de fornecedores da empresa no processo de qualificação e avaliação de fornecedores; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	12.º ano de escolaridade.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente M*S Office*.
Experiência profissional	Mínimo de 1 ano em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações com fornecedores, clientes, parceiros e outras entidades públicas e privadas.

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Perfil de competências

Nível 5	
Competência	Administrativo
1- Relacionamento funcional	4
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	2
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	1
6- Discrição e confidencialidade	3
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	2
13- Resolução de Problemas	2
14- gestão do Tempo	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Auxiliar de operações (Aprovisionamento e contratação pública)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Administração geral	
Divisão: Aprovisionamento e contratação pública	
Reporte hierárquico: Coordenador (Aprovisionamento e contratação pública)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: ACP-AO

Missão/finalidade da função
Gerir eficientemente o armazém da empresa, seguindo as boas práticas e as directrizes definidas, evitando erros de *stock* e rupturas.

Responsabilidades e tarefas
– Identificar necessidades de materiais e reportá-las à área; – Assegurar o bom estado de conservação dos materiais em *stock*; – Assegurar o fornecimento dos materiais requisitados pelas diversas áreas da empresa; – Assegurar a reposição de *stock* de materiais; – Identificar erros de *stock*, quebras e adoptar medidas correctivas; – Apoiar nos inventários periódicos de controlo; – Emitir notas de encomenda; – Assegurar a limpeza e a desinfecção do fardamento e sua distribuição diária; – Garantir a organização e limpeza da sua área de trabalho; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	12.º ano de escolaridade.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Curso técnico em gestão e organização de armazéns.
Experiência profissional	Mínimo de 2 anos em funções similares em armazém central.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações com fornecedores, prestadores de serviços, entre outros.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 6	
Competência	Auxiliar de operações
1- Relacionamento funcional	4
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	4
5- Discrição e confidencialidade	1
6- Produtividade	3
7- Qualidade do trabalho	4
8- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
9- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Auxiliar de operações (Monitorização de processo e produto)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Monitorização de processo e produto	
Reporte hierárquico: Coordenador (Monitorização de processo e produto)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DE.-MPP-AO

Missão/finalidade da função
Executar as actividades estabelecidas no plano de controlo da qualidade do processo e produto final e no plano de caracterização e quantificação de resíduos.

Responsabilidades e tarefas
– Executar as actividades e cronograma previstos no plano de controlo de qualidade de processo e produto final; – Executar as tarefas e o cronograma previstos no plano de caracterização e quantificação de resíduos; – Executar os procedimentos indicados pelo coordenador e pelo técnico da área; – Realizar serviços pontuais solicitados por outras áreas da empresa no âmbito dos projectos de I&DT, entre outras; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	12.º ano de escolaridade
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	0 - 1 ano de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Interacção com a direcção industrial.
Relações externas	Interacção com colaboradores das câmaras municipais, nomeadamente no transporte de resíduos (motoristas e cantoneiros).

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 6	
Competência	Auxiliar de operações (MPP)
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	4
6- Discrição e confidencialidade	1
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Coordenador (Monitorização de processo e produto)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Monitorização de processo e produto	
Reporte hierárquico: Director (Exploração)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DE.-MPP-C

Missão/finalidade da função
Planear, organizar e controlar as actividades relacionadas com a monitorização ambiental, monitorização de processos e produtos, a quantificação e a caracterização física dos resíduos que entram da TRATOLIXO.

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar e controlar o plano de actividades da divisão de monitorização de processo e produto; – Elaborar e controlar o orçamento anual da divisão de monitorização de processo e produto; – Elaborar o relatório de actividades da divisão de monitorização de processo e produto; – Definir e controlar os indicadores de processo da divisão de monitorização de processo e produto; – Assegurar o cumprimento dos objectivos anuais e reportar os resultados ao director de exploração; – Gerir a equipa sob sua responsabilidade; – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las ao director de exploração; – Propor/apresentar as acções necessárias para o cumprimento dos requisitos legais, relacionados com a monitorização ambiental, monitorização de processos e produtos, a quantificação e a caracterização de resíduos – Assegurar o cumprimento de toda a legislação em matéria de ambiente e de caracterização de resíduos aplicável à empresa mediante a elaboração dos planos de monitorização ambiental e o acompanhamento das campanhas de amostragem realizadas ao longo do ano; – Elaborar relatórios para divulgação dos resultados das campanhas de monitorização ambiental e de caracterização de resíduos às autoridades competentes, nomeadamente CCDR-LVT e APA; – Analisar e divulgar, internamente, os resultados das campanhas de monitorização ambiental, caracterização de resíduos e produto final, através da divulgação do relatório de monitorização; – Elaborar, acompanhar e garantir a execução do plano de controlo do processo e produto final (PMPPF) do Ecoparque de Trajouce e da Abrunheira; – Elaborar os relatórios de monitorização ambiental, de controlo do processo e produto final e de caracterização e quantificação de resíduos; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação superior em engenharia do ambiente.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 3 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas direcções e divisões da empresa, em especial com toda a DE.

Relações externas	Interacção com parceiros e prestadores de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1, 2, 3	
Competência	Coordenador
1- Capacidade de negociação	3
2- Capacidade de expressão	3
3- Discrição e confidencialidade	3
4- Iniciativa e criatividade	3
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	2
7- Capacidade de planeamento	3
8- Adesão ao objectivos da empresa	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico (Monitorização de processo e produto)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Monitorização de processo e produto	
Reporte hierárquico: Coordenador (Monitorização de processo e produto)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DE.-MPP-T

Missão/finalidade da função
Assegurar que as operações e as actividades estabelecidas nos planos de monitorização são realizadas conforme os procedimentos definidos para o efeito.

Responsabilidades e tarefas
– Acompanhar no campo as campanhas de amostragem definidas nos planos de monitorização ambiental do Ecoparque de Trajouce, Abrunheira e lixeiras do sistema AMTRES; – Receber e analisar os boletins analíticos das campanhas de amostragem realizadas no âmbito dos planos de monitorização ambiental e reportar ao coordenador do MPP sempre que se registem valores anómalos e acompanhamento das medidas correctivas implementadas; – Propor a implementação de melhorias ao nível das actividades desenvolvidas de monitorização ambiental; – Acompanhar as actividades de caracterização e quantificação de resíduos (preparação das amostras e acompanhamento da execução); – Assegurar o cumprimento do cronograma do plano de caracterização e quantificação de resíduos; – Registar informaticamente dos resultados das campanhas de caracterização e quantificação de resíduos, e das campanhas de caracterização de processo e produto; – Verificar a qualidade dos produtos produzidos e comunicação, sempre que se verifiquem resultados anómalos, ao coordenador do MPP; – Gerir os equipamentos de medição e monitorização; – Executar os procedimentos laboratoriais; – Apoiar a coordenação no âmbito da execução de relatórios referentes à monitorização ambiental, de controlo do processo e produto final e de caracterização e quantificação de resíduos; – Apoiar na coordenação a equipa de monitorização (auxiliares); – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação técnica ao nível laboratorial e ambiental.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 1 ano de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Interacção com as diversas áreas da empresa, nomeadamente com a direcção industrial.
Relações externas	Interacção com prestadores de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 3	
Competência	Técnico (MPP)
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	3
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Apontador (Preparação e métodos)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Serviço/gabinete: Preparação e métodos	
Reporte hierárquico: Director-adjunto (Exploração - Preparação e métodos)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código:

Missão/finalidade da função
Elaborar e operacionalizar os planos de manutenção preventiva dos equipamentos, visando o bom funcionamento fabril.

Responsabilidades e tarefas
– Assegurar a preparação de trabalhos relacionados com a manutenção dos equipamentos e instalações técnicas da empresa; – Recepciona e distribui ordens de trabalho; – Regista informaticamente a informação reportada pelos executantes; – Reunir e gerir os recursos para a fase de realização dos projectos, planear e controlar a sua execução e colaborar ao nível do planeamento da manutenção preventiva e correctiva, bem como colaborar na elaboração de cadernos de encargos (cláusulas técnicas especiais); – Responsável pela organização de documentação e gestão de *stocks* afectos aos projectos; – Assegurar o cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho; – Identifica e propõe necessidades de aprovisionamento; – Recebe, confere e valida os bens não aprovisionados; – Colabora na gestão de aprovisionamento, na perspectiva do utilizador; – Define e assegura o registo e actualização de dados no *software* de manutenção; – Verifica e controla as calibrações dos EMM; – Pode assistir tecnicamente às operações da manutenção; – Acompanha a execução de contratos (*facility services*); – Monitoriza as actividades da manutenção; – Verifica, anualmente, o DL 50/2005; – Assiste tecnicamente às operações de manutenção, sempre que a natureza das intervenções o justifique; – Verifica e valida a informação reportada pelos executantes; – Interpreta desenhos e esquemas; – Elabora procedimentos e programas de manutenção normalizados; – Prepara as condições para a realização dos trabalhos; – Organiza os relatórios de execução e arquiva os que forem relevantes; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	12.º ano de escolaridade
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 3 anos de experiência em função similar

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 3	
Competência	Preparador trabalho nível I (DE)
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	3
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Director-adjunto (Preparação e métodos)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Reporte hierárquico: Director de exploração	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código:

Missão/finalidade da função
Planeia, organiza e controla as actividades do domínio de manutenção de acordo com a estratégia definida, por forma a maximizar a fiabilidade e a rentabilidade dos sistemas e/ou equipamentos. Supervisiona a organização da informação e da documentação do serviço de manutenção.

Responsabilidades e tarefas
– Elabora o plano de manutenção, em articulação com director exploração, em função da estratégia da empresa e das necessidades de produção/operação; – Participa na elaboração do orçamento da manutenção; – Participa no controlo da execução do orçamento; – Pode propor investimentos tecnológicos para a manutenção e/ou para a empresa; – Pode analisar, estabelecer e propor acordos de cooperação técnica com entidades externas à empresa, nomeadamente universidades, centros de investigação e desenvolvimento e organismos oficiais; – Estuda, fundamenta e propõe a contratação de serviços relacionados com a manutenção; – Acompanha a gestão dos contratos de prestação de serviços; – Coordena as actividades de preparação e métodos de manutenção por forma a maximizar a rentabilidade do equipamento em função do plano de manutenção; – Participa na gestão dos recursos humanos da direcção de exploração - Preparação e métodos; – Identifica as necessidades de formação da direcção de exploração - Preparação e métodos; – Dá formação aos colaboradores da manutenção; – Elabora estudos sobre os equipamentos; – Identifica e propõe necessidades de aprovisionamento; – Elabora documentos técnicos; – Define e assegura actualização de dados no *software* de manutenção; – Verifica e controla as verificações dos EMM; – Controla a execução do plano de actividades; – Organiza e coordena as intervenções da manutenção; – Acompanha a execução de contratos (*facility services*); – Verifica, anualmente, o DL 50/2005; – Acompanha e gere o plano de racionalização de energia (PRE); – Coordena as actividades de preparação e métodos de manutenção; – Assiste tecnicamente às operações de manutenção, sempre que a natureza das intervenções o justifique; – Supervisiona, por parte do serviço de manutenção, no processo de aprovisionamento de ferramentas, peças, acessórios ou sistemas de apoio à manutenção; – Colabora com o director exploração no controlo da execução do plano de manutenção (actividades, prazos, custos, …); – Acompanha contratos de manutenção; – Pode participar na realização de auditorias internas, tendo em vista assegurar a conformidade das actividades de manutenção com os procedimentos do sistema de gestão da qualidade e ambiente, e do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho; – Elabora documentos técnicos de apoio à actividade da manutenção; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior de nível IV ou V, preferencialmente nas áreas da engenharia (electromecânica, electrónica, mecânica, …) ou gestão Industrial. É também valorizada uma experiência profissional na área da produção/operação ou da manutenção. Pode ser valorizada uma formação complementar na área da gestão.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos sólidos de *software* aplicados à manutenção (presencial e a distância). Conhecimentos sólidos de matemática. Conhecimentos sólidos de normas de segurança, higiene e saúde no trabalho, ambiente e qualidade aplicados à manutenção. Conhecimentos sólidos do mercado da manutenção (fornecedores de equipamento, peças, materiais e serviços, empresas concorrentes, ...).
Experiência profissional	Mínimo 5 anos em funções similares, preferencialmente em ambiente industrial.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas áreas da direcção de exploração.
Relações externas	Relações e contactos com parceiros e/ou empresas prestadoras de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1 - Directores	
Competência	Director-adjunto
1- Capacidade de negociação	4
2- Capacidade de expressão	2
3- Discrição e confidencialidade	3
4- Iniciativa e criatividade	4
5- Capacidade de decisão	4
6- Capacidade de motivação	4
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico superior (Projectos e obras)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Projectos e obras	
Reporte hierárquico: Coordenador (Projectos e obras)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DE.-PO-TS

Missão/finalidade da função
Acompanhar e controlar, no âmbito das suas competências, a execução de projectos e obras da TRATOLIXO, segundo os eixos estratégicos da empresa e as suas necessidades presentes e futuras.

Responsabilidades e tarefas
– Cumprir o plano de actividades da divisão de projectos e obras no âmbito das suas competências, nomeadamente a construção de novas infra-estruturas e a actividade de conservação de infra-estruturas; – Planear, acompanhar e controlar a execução de obras, assegurando a correcta realização das mesmas e a conformidade com o projecto; – Verificar o cumprimento das normas legais ou regulamentares em vigor, a qualidade das obras executadas, a segurança e a eficiência no processo de construção; – Cumprir a política estabelecida inerente à divisão de projectos e obras, de acordo com os objectivos traçados pela administração; – Elaborar os relatórios de acompanhamento dos projectos, plano de actividades e objectivos, reportando ao coordenador da divisão os resultados e desvios; – Controlar e reportar ao coordenador da divisão os custos inerentes aos projectos; – Participar na elaboração da componente técnica dos cadernos de encargos na divisão de projectos e obras; – Consultar outros especialistas acerca de matérias específicas e pareceres técnicos; – Contactar entidades e parceiros externos no âmbito da sua actividade; – Promover o lançamento dos processos de concurso na divisão de projectos e obras; – Preparar e actualizar documentação técnica inerente à divisão de projectos e obras; – Controlar o plano de actividades da divisão de projectos e obras e o orçamento anual; – Elaborar o relatório de actividades e o orçamento anual da divisão de projectos e obras; – Manter actualizada a informação dos projectos com financiamento externo; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação superior em engenharia civil.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas direcções e divisões da empresa.
Relações externas	Relações institucionais com entidades e parceiros.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 2	
Competência	Técnico superior
1- Relacionamento funcional	2
2- Espírito de colaboração	2
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	2
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	5
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Manobrador de máquinas (Logística)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Logística	
Reporte hierárquico: Director-adjunto (Exploração - Ecoparque de Trajouce)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-LT-MM

Missão/finalidade da função
Executar a condução de máquinas e equipamentos, que fazem as actividades de carga, transporte e descarga de resíduos, garantindo e maximizando a actividade produtiva da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Executar e controlar a carga, transporte e descarga de resíduos, cumprindo os procedimentos de higiene e segurança no trabalho inerente à actividade logística; – Operar máquinas de movimentação e carga de resíduos; – Reportar anomalias e ocorrências inesperadas de máquinas e equipamentos; – Garantir a conservação, limpeza e manutenção de primeira linha das máquinas e equipamentos que opera; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Escolaridade mínima obrigatória.
Conhecimentos técnico-profissionais	Formação profissional adequada para manobrar máquinas.
Experiência profissional	Experiência em função similar.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas divisões da DE.
Relações externas	Relações de trabalho com operacionais de empresas transportadoras.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 4 (MOD)	
Competência	Manobrador máquinas
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	2
6- Produtividade	4
7- Qualidade do trabalho	4
8- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
9- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Motorista (Logística)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Logística	
Reporte hierárquico: Director-adjunto (Exploração - Ecoparque de Trajouce)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-LT-M

Missão/finalidade da função
Executar a condução de máquinas e equipamentos, que fazem as actividades de carga, transporte e descarga de resíduos, garantindo e maximizando a actividade produtiva da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Executar e controlar a carga, transporte e descarga de resíduos, cumprindo os procedimentos de higiene e segurança no trabalho inerentes à actividade logística; – Realizar a condução de viaturas cumprindo os requisitos legais; – Reportar anomalias e ocorrências inesperadas das viaturas; – Garantir a conservação, limpeza e manutenção de primeira linha das viaturas que opera; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Escolaridade mínima obrigatória.
Conhecimentos técnico-profissionais	Carta de condução de pesados (C+E).
Experiência profissional	Experiência em função similar.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas divisões da DE.
Relações externas	Relações de trabalho com operacionais de empresas transportadoras.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 4 (MOD)	
Competência	Motorista
1- Relacionamento funcional	2
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	3
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Coordenador (Aterro, lixeira e ETAL)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Aterro, lixeira e ETAL	
Reporte hierárquico: Director-adjunto (Exploração - Ecoparque de Trajouce)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-ALE-C

Missão/finalidade da função
Acompanhar o estado geral das lixeiras e aterro pertencentes aos municípios da AMTRES que se encontram sob a responsabilidade da TRATOLIXO; Ser responsável pelo bom funcionamento da ETAR, assegurando o tratamento adequados dos efluentes.

Responsabilidades e tarefas
– Mensalmente acompanhar as tarefas da manutenção destas infra-estruturas (lixeiras, aterro e ETAR); – Promover acções de melhoria relativas a estas infra-estruturas (lixeiras, aterro e ETAR); – Garantir as condições de segurança destas infra-estruturas (lixeiras, aterro e ETAR); – Acompanhar e avaliar a (possível) produção de biogás; – Acompanhar os resultados das acções de monitorização destas infra-estruturas; – Garantir o bom funcionamento e operação da ETAR, quer ao nível eléctrico quer ao nível mecânico; – Assegurar o melhor tratamento dos efluentes encaminhados para a ETAR; – Assegurar calibração dos equipamentos associados à ETAR; – Assegurar os reportes de dados associados a estas infra-estruturas (lixeiras, aterro e ETAR); – Acompanhar entidades externas; – Fornecer todos os dados técnicos necessários à elaboração de concursos públicos que visem intervenções nestas infra-estruturas (lixeiras, aterro e ETAR); – Acompanhar as obras realizadas nestas infra-estruturas (lixeiras, aterro e ETAR);

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação superior em engenharia, ramo ambiente ou sanitária.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Conhecimentos de gestão de resíduos.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas divisões da DE.
Relações externas	Interacção com parceiros e prestadores de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1, 2, 3	
Competência	Coordenador
1- Capacidade de negociação	3
2- Capacidade de expressão	3
3- Discrição e confidencialidade	3
4- Iniciativa e criatividade	3
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	2
7- Capacidade de planeamento	3
8- Adesão ao objectivos da empresa	3
Total	24

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Auxiliar de operações

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Logística/manutenção/produção	
Reporte hierárquico: Coordenador (da respectiva divisão)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-ET-AO

Missão/finalidade da função
Realizar todo o tipo de tarefas não especializadas, de acordo com as necessidades da respectiva área

Responsabilidades e tarefas
– Executar tarefas não especializadas (como por exemplo: triagem de resíduos, limpeza das instalações, limpeza de equipamentos móveis e fixos, etc.); – Auxiliar na operação de equipamentos inerentes à sua área; – Apoiar os trabalhadores qualificados da sua divisão; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Escolaridade mínima obrigatória.
Conhecimentos técnico-profissionais	
Experiência profissional	

Interacções funcionais	
Relações internas	
Relações externas	

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 6	
Competência	Auxiliar de operações (DE)
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	4
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
11- Polivalência	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Director-adjunto (Ecoparque de Trajouce)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Reporte hierárquico: Director de exploração	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DE.-ET-DA

Missão/finalidade da função
Gerir de forma eficaz e eficiente a fábrica de Trajouce da TRATOLIXO, assegurando o bom funcionamento da unidade e dos processos inerentes à produção (Manutenção, operação, logística e processo), zelar pelo cumprimento das normas de higiene, segurança e ambiente, pela qualidade da produção e pela optimização dos recursos e meios de produção, em conformidade com as directrizes do conselho de administração.

Responsabilidades e tarefas
– Controlo mensal do orçamento da direcção na unidade de Trajouce; – Controlar a execução do plano de actividades e enviar os relatórios mensais de acompanhamento dos objectivos estratégicos da direcção, a análise de desvios e suas justificações; – Controla a execução do plano de actividades; – Compilar, analisar e reportar mensalmente dados relativos à *performance* das áreas que estão sob sua direcção; – Gerir os contratos de prestação de serviços da direcção; – Assegura a ligação entre a produção (cliente) com a manutenção (executante); – Liderar os recursos humanos afectos à sua área e identificar as necessidades de formação da equipa; – Definir, implementar e controlar objectivos de produção e desempenho das áreas/processos e reportar periodicamente os resultados à administração; – Assegurar a qualidade dos produtos finais e a satisfação dos clientes; – Colabora na gestão de aprovisionamento, na perspectiva do utilizador; – Participa em auditorias internas; – Coordenar os projectos de desenvolvimento, controlo e melhoria de processos; – Sistematizar a abordagem preventiva em termos de manutenção; – Controla a qualidade da execução da manutenção; – Participar na definição de novos equipamentos/soluções técnicas; – Aprovação e adjudicação das requisições internas de compras; – Aprovação de facturas após conferência pelos coordenadores; – Representar a unidade industrial de Trajouce perante as entidades externas; – Cumprir as normas legais de higiene, segurança e ambiente e interface com as respectivas entidades/autoridades; – Coordenar e organizar as visitas técnicas feitas à fábrica de Trajouce; – Acompanhar os estudos, projectos de inovação de processos/produtos, investigação e desenvolvimento e novas infra-estruturas da empresa; – Acompanhar os concursos, os licenciamentos e a fiscalização de obras que tenham impacto nos sectores de produção ou manutenção; – Planear e coordenar os planos de actividades relacionados com os projectos de inovação de processos e produtos para desenvolvimento comercial; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em engenharia ramos de mecânica, gestão industrial e afins, ambiente ou planeamento.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Fluência em inglês e/ou francês.
Experiência profissional	Mínimo 5 anos de experiência em funções similares de gestão de fábricas e/ou experiência comprovada em direcção de instalações industriais.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com o conselho de administração e com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações institucionais organismos públicos e privados, clientes e parceiros.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1 - Directores	
Competência	Director adjunto
1- Capacidade de negociação	4
2- Capacidade de expressão	2
3- Discrição e confidencialidade	3
4- Iniciativa e criatividade	4
5- Capacidade de decisão	4
6- Capacidade de motivação	4
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Controlador de cargas

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Logística	
Reporte hierárquico: Coordenador (Logística)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-LT-CC

Missão/finalidade da função
Coordenar a entrada e saída de resíduos das instalações da TRATOLIXO, assegurando o seu respectivo registo e controlo.

Responsabilidades e tarefas
– - Gerir a entrada e saída de viaturas das instalações da empresa e controlar o fluxo de material, visando o bom funcionamento da actividade; – Verificar as autorizações de descarga; – Proceder à verificação das guias de transporte de resíduos (modelo A), guia do transportador e guia da TRATOLIXO; – Assegurar o registo, actualização e verificação dos dados inerentes à área no sistema de pesagem SPAT, nomeadamente quantidade, tipo de resíduo, transportador, origem e destino; – Proceder ao encaminhamento das viaturas, em concordância com as normas e procedimentos internos; – Identificar anomalias inerentes á área e reportá-las ao seu superior hierárquico; – Cumprir com os planos de cargas internas e externas, assegurando o cumprimento dos requisitos legais inerentes à área; – Enviar diariamente informação de pesagem para transportadores ou outras entidades; – Garantir a organização e limpeza da sua área de trabalho; – Cumprir os procedimentos de higiene e segurança no trabalho; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Escolaridade mínima obrigatória.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office* (excel).
Experiência profissional	Mínimo 1 ano de experiência no desempenho de funções como operador na TRATOLIXO.

Interacções funcionais	
Relações internas	Interação com as diversas áreas da direcção industrial.
Relações externas	Transportadores de resíduos e clientes particulares.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 5 (MOD)	
Competência	Controlador cargas
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	3
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendiz. e de adaptação	0
10- Iniciativa e criatividade	0
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Coordenador (Logística)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Logística	
Reporte hierárquico: Director-adjunto (Exploração - Ecoparque de Trajouce)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-LT-C

Missão/finalidade da função
Coordenar a actividade logística interna e externa, de acordo com as normas e padrões de segurança e qualidade definidos pela TRATOLIXO, garantindo e maximizando a funcionalidade, desempenho e segurança do transporte de resíduos.

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar e operacionalizar os planos de transporte interno e externo de resíduos, visando o bom funcionamento da actividade; – Controlar o orçamento da divisão de logística; – Efectuar reuniões periódicas de acompanhamento do plano de actividades e objectivos da divisão de logística, reportando os resultados e os desvios ao director de exploração; – Controlar a entrada e saída de resíduos na portaria, assegurando o registo e actualização dos dados inerentes à área, no sistema de pesagem SPAT; – Gerir a equipa sob a sua responsabilidade, designadamente os controladores de cargas e os motoristas; – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las à direcção de exploração; – Garantir a gestão operacional da frota interna e a definição dos circuitos de circulação em função do resíduo transportado; – Controlar a gestão da estação de transferência; – Definir e controlar os planos de deposição; – Controlar a gestão da logística interna; – Analisar o funcionamento geral da área e propor alterações à actividade logística, que visem a optimização da actividade; – Assegurar o cumprimento dos requisitos legais inerentes à divisão de logística; – Resolver as ocorrências inesperadas e coordenar as intervenções necessárias; – Solicitar a aquisição de materiais, ferramentas e equipamentos, junto da divisão de aprovisionamento e contratação pública, colaborando, quando necessário na elaboração da componente técnica do caderno de encargos; – Gerir os contratos de *outsourcing* da divisão; – Assegurar o cumprimento dos procedimentos de higiene e segurança no trabalho no desenvolvimento da actividade logística; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação superior em engenharia ou gestão.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*, e de outras aplicações específicas da área.
Experiência profissional	Mínimo 5 anos em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas divisões da DE. e com a divisão de aprovisionamento e contratação pública.
Relações externas	Interacção com parceiros e prestadores de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1, 2, 3	
Competência	Coordenador
1- Capacidade de negociação	3
2- Capacidade de expressão	3
3- Discrição e confidencialidade	3
4- Iniciativa e criatividade	3
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	2
7- Capacidade de planeamento	3
8- Adesão ao objectivos da empresa	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico auxiliar (Logística)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Logística	
Reporte hierárquico: Director-adjunto (Exploração - Ecoparque de Trajouce)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DE.-LT-TA

Missão/finalidade da função
Secretariar a direcção industrial na execução das tarefas administrativas das áreas, assegurando o fluxo de comunicação interna e externa para o bom funcionamento da mesma.

Responsabilidades e tarefas
– Secretariar o director-adjunto de exploração, prestando apoio na marcação de reuniões, gestão de agenda, tratamento de documentação, gestão de correspondência, elaboração de cartas, envio de faxes, correio electrónico, entre outras tarefas de secretariado geral; – Preparar reuniões e apoiar na elaboração de relatórios e documentação da direcção; – Assegurar a gestão do arquivo; – Realizar o controlo das presenças dos técnicos superiores da direcção de exploração; – Preparar e controlar os mapas de férias e faltas dos colaboradores da área para envio ao gabinete de recursos humanos; – Proceder à verificação de facturas mensais dos destinos e dos transportadores de resíduos; – Enviar diariamente as câmaras municipais, informação relativa aos resíduos recepcionados na empresa; – Compilar mensalmente os dados relativos às cargas e descargas de resíduos da TRATOLIXO para envio às diversas direcções; – Recepcionar os pedidos/solicitações de descarga, distribuir pelos respectivos coordenadores e emitir as autorizações; – Apoiar a nível administrativo e de um modo geral, a equipa de trabalho da direcção de exploração; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	12.º ano de escolaridade ou equivalente.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Curso técnico de secretariado.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em função similar.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções e áreas da empresa.
Relações externas	Interacção com câmaras municipais, clientes e outras entidades.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 4	
Competência	Técnico auxiliar
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	2
6- Discrição e confidencialidade	3
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Ajudante de mecânico

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Manutenção	
Reporte hierárquico: Coordenador (Manutenção)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-MT-AM

Missão/finalidade da função
Apoiar na reparação e manutenção mecânica dos equipamentos fabris, garantindo e maximizando a funcionalidade, desempenho e segurança da actividade produtiva da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Apoiar nos planos de manutenção preventiva dos equipamentos, visando o bom funcionamento fabril; – Identificar anomalias, alertar sobre ocorrências inesperadas e apoiar nas intervenções mecânicas correctivas; – Reportar necessidades de materiais, ferramentas e equipamentos ao seu superior hierárquico; – Garantir a organização e limpeza da sua área de trabalho; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Escolaridade mínima obrigatória.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos da tecnologia associada à área de especialidade.
Experiência profissional	Experiência profissional é preferencial.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas áreas da direcção industrial.
Relações externas	

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 5 (MOD)	
Competência	Ajudante de mecânico
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	1
6- Discrição e confidencialidade	1
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendiz. e de adaptação	2
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Coordenador (Manutenção)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Manutenção	
Reporte hierárquico: Director-adjunto (Exploração - Ecoparque de Trajouce)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-MT-C

Missão/finalidade da função
Coordenar a actividade de manutenção fabril e de infra-estruturas, de acordo com as normas e padrões de segurança e qualidade definidos pela TRATOLIXO, garantindo e maximizando a funcionalidade, desempenho e segurança da actividade produtiva da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Efectuar reuniões periódicas de acompanhamento do plano de actividades e objectivos da sua área, reportando os resultados e os desvios ao director de exploração adjunto; – Controlar o orçamento da sua divisão; – Elaborar e operacionalizar os planos de manutenção preventiva dos equipamentos, visando o bom funcionamento fabril; – Coordenar os planos de manutenção das infra-estruturas; – Monitorizar e racionalizar o uso dos equipamentos e do consumo energético; – Assegurar a melhoria contínua entre processo de manutenção e produção; – Gerir a equipa sob a sua responsabilidade; – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las ao director de exploração adjunto; – Resolver as ocorrências inesperadas e coordenar as intervenções de manutenção correctiva dos equipamentos fabris; – Decidir sobre aptidão ou não de equipamentos após intervenção correctiva; – Analisar o funcionamento geral da área e propor alterações às condições de manutenção, que visem a melhoria e optimização da actividade; – Assegurar o registo e actualização dos dados inerentes à área no *software* de gestão de manutenção; – Elaborar relatórios de verificações de segurança; – Assegurar cumprimento de requisitos legais específicos; – Solicitar a aquisição de materiais, ferramentas e equipamentos, junto da à divisão de aprovisionamento e contratação pública, colaborando, quando necessário, na elaboração da componente técnica do caderno de encargos; – Gerir os contratos de *outsourcing* da sua área; – Desenvolver e sistematizar documentação técnica da sua área de trabalho; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação superior em engenharia mecânica, electromecânica ou electrotécnica.
Conhecimentos técnico-profissionais	Bons conhecimentos da tecnologia associada à área. Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*, e de outras aplicações específicas da área.
Experiência profissional	Mínimo 3 anos em funções similares, preferencialmente em ambiente industrial.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas divisões da DE. e com a divisão de aprovisionamento e contratação pública
Relações externas	Interacção com parceiros e prestadores de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1, 2, 3	
Competência	Coordenador
1- Capacidade de negociação	3
2- Capacidade de expressão	3
3- Discrição e confidencialidade	3
4- Iniciativa e criatividade	3
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	2
7- Capacidade de planeamento	3
8- Adesão ao objectivos da empresa	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Electricista

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Manutenção	
Reporte hierárquico: Coordenador (Manutenção)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DM-M T-E

Missão/finalidade da função
Executar a reparação e manutenção eléctrica dos equipamentos e instalações fabris, garantindo e maximizando a funcionalidade, desempenho e segurança para optimização industrial.

Responsabilidades e tarefas
– Executar os planos de instalação, inspecção e manutenção eléctrica fabril, visando o bom funcionamento fabril; – Identificar anomalias, alertar sobre ocorrências inesperadas e realizar intervenções eléctricas correctivas; – Realizar a manutenção periódica dos equipamentos fabris; – Reportar necessidades de materiais, ferramentas e equipamentos ao seu superior hierárquico; – Garantir a organização e limpeza da sua área de trabalho; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Curso técnico-profissional em electricidade.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos da tecnologia associada à área de especialidade.
Experiência profissional	Preferencialmente em ambiente industrial.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas áreas da direcção industrial.
Relações externas	

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 4 (MOD)	
Competência	Electricista
1- Relacionamento funcional	2
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	2
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Encarregado (Manutenção)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Manutenção	
Reporte hierárquico: Coordenador (Manutenção)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-MT-ENC

Missão/finalidade da função
Garantir o cumprimento do trabalho pelas equipas de manutenção, estabelecendo a ligação entre os chefes de turno das diferentes equipas. Implementar as indicações de funcionamento dadas pelo coordenador de manutenção.

Responsabilidades e tarefas
– Assegurar a ligação entre os diversos turnos de execução, proporcionando a continuidade dos trabalhos; – Assegurar a ligação entre a produção (cliente) com a manutenção (executante); – Assegurar o cumprimento da preparação de trabalhos relacionados com a manutenção dos equipamentos e instalações técnicas da empresa; – Elaborar e interpretar esquemas de montagem; – Reunir e gerir os recursos para a fase de realização dos projectos, planear e controlar a sua execução e colaborar ao nível do planeamento da manutenção preventiva e correctiva, bem como colaborar na elaboração de cadernos de encargos (cláusulas técnicas especiais); – Identificar e propor/requisitar, as necessidades de aprovisionamento; – Receber, conferir e validar os bens não aprovisionados; – Colaborar na gestão de aprovisionamento, na perspectiva do utilizador; – Propor soluções de melhoria; – Assegurar o registo e actualização de dados no *software* de manutenção; – Participar em auditorias internas; – Assistir e realizar tecnicamente operações da manutenção; – Controlar a execução do plano de actividades; – Controla o cumprimento de normas de QAS; – Verificar, mensalmente, os equipamentos e máquinas ferramenta utilizadas pela manutenção (DL 50/2005); – Assegurar e supervisionar a execução das OT em curso; – Preparar as condições para a realização dos trabalhos; – Acompanha a execução de contratos (*facility services*); – Monitorizar as actividades da manutenção; – Verificar, anualmente, o DL 50/2005; – Verificar e validar a informação reportada pelos executantes; – Organizar os relatórios de execução e arquivar os que forem relevantes; – Assegurar a correcta limpeza e arrumação da oficina e armazém; – Acompanhar e auxiliar os colegas no preenchimento das OT; – Transmitir o seu conhecimento para que as tarefas sejam realizadas de forma uniforme por todas as equipas; – Elaboração de procedimentos das tarefas não rotineiras realizadas; – Proceder ao contacto com os fornecedores que habitualmente executam trabalhos para a TRATOLIXO; – Assegurar a existência de técnicos de manutenção nos períodos de férias; – Disponibilizar e auxiliar os colegas da equipa de manutenção no preenchimento dos planos de férias; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação ao nível de manutenção electromecânica, mecânica ou electrónica (nível III ou nível IV)
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 3 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas direcções e áreas da empresa.
Relações externas	Interacção com parceiros e prestadores de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 3	
Competência	Encarregado geral (DI)
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	3
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Mecânico

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Manutenção	
Reporte hierárquico: Coordenador (Manutenção)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-MT-M

Missão/finalidade da função
Executar a reparação e manutenção mecânica dos equipamentos fabris, garantindo e maximizando a funcionalidade, desempenho e segurança da actividade produtiva da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Executar os planos de manutenção preventiva dos equipamentos, visando o bom funcionamento fabril; – Identificar anomalias, alertar sobre ocorrências inesperadas e realizar intervenções mecânicas correctivas; – Garantir a limpeza e manutenção periódica dos equipamentos fabris; – Reportar necessidades de materiais, ferramentas e equipamentos ao seu superior hierárquico; – Garantir a organização e limpeza da sua área de trabalho; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador; – Na qualidade de chefe de turno deverá ainda: – Coordenar, supervisionar e delegar tarefas à sua equipa de trabalho.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Curso técnico-profissional em mecânica.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos da tecnologia associada à área de especialidade.
Experiência profissional	Preferencialmente em ambiente industrial.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas áreas da direcção industrial.
Relações externas	
Condições de exercício	
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).	

Perfil de competências

Nível 4 (MOD)	
Competência	Electricista
1- Relacionamento funcional	2
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	2
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Pedreiro

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Manutenção	
Reporte hierárquico: Coordenador (Manutenção)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-MT-P

Missão/finalidade da função
Levantar e revestir maciços de alvenaria de pedra, tijolo e outros blocos e realizar coberturas com telha, utilizando argamassas, ferramentas e máquinas adequadas.

Responsabilidades e tarefas
– Interpretar os desenhos e outras especificações técnicas da obra a executar; – Escolher e separar os blocos de material a assentar nas argamassas; – Corrigir o alinhamento dos materiais e blocos; – Verificar a qualidade do trabalho realizado através da utilização de instrumentos adequados para o efeito (níveis, réguas, esquadros, e outros); – Executar rebocos e coberturas de telha; – Instalar sanitários e respectivos escoamentos; – Assentar azulejos e pavimentos de mosaicos; – Apoiar sempre que necessário na execução de trabalhos de reparação e revestimento de superfícies; – Zelar pelo cumprimento das normas de higiene, saúde e segurança em vigor; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Escolaridade mínima obrigatória.
Conhecimentos técnico-profissionais	
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares, sendo uma mais-valia, a experiência comprovada como pedreiro e/ou ajudante de pedreiro.

Interacções funcionais	
Relações internas	
Relações externas	

Perfil de competências

Nível 4 (MOD)	
Competência	Pedreiro
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	1
6- Discrição e confidencialidade	1
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	2
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Coordenador (Produção)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Produção	
Reporte hierárquico: Director-adjunto (Exploração - Ecoparque de Trajouce)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-P-C

Missão/finalidade da função
Coordenar e supervisionar o processo de produção, tratamento e valorização dos resíduos sólidos urbanos (RSU) indiferenciados de acordo com as directrizes da direcção de exploração. Assegurar a preparação e garantir o máximo de qualidade dos diversos produtos recepcionados, triados e acondicionados, com o intuito de serem enviados para os respectivos retomadores.

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar e controlar o plano de actividades da CTVRSU; – Elaborar o plano de preparação da expedição de todos os fluxos (selectivos ou não) para os subcontratados; – Elaborar proposta de orçamento anual da divisão para director adjunto; – Controlar orçamento anual da divisão, justificando fundamentadamente os desvios; – Elaborar o relatório de actividades da divisão; – Acompanhar a realização dos objectivos anuais e reportar os resultados ao director exploração adjunto; – Gerir todas as equipas dos diferentes sectores, com apoio do encarregado de produção; – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las ao director de exploração adjunto; – Propor os indicadores de processo ao director de exploração adjunto; – Controlar indicadores de processo, justificando fundamentadamente os desvios; – Coordenar e supervisionar o processo de recepção e validação de resíduos indiferenciados e de recolha selectiva, de acordo com as suas características; – Coordenar e supervisionar os processos de descarga de RSU; – Comunicar às áreas responsáveis as reclamações e/ou inconformidades decorrentes do não cumprimento dos requisitos dos resíduos recepcionados; – Assegurar a optimização do processo de tratamento dos resíduos e definir as quantidades de RSU a circular nas linhas; – Assegurar o carregamento dos dados no sistema para a elaboração do balanço de massas; – Validar diariamente o balanço de massas, bem como todos os ficheiros da produção; – Supervisionar as actividades executadas pelos operadores da sala de comando (acompanhamento das linhas, dos registos de ocorrências, avarias e paragens no processo segundo a sua natureza, e outros); – Supervisionar as actividades e o processo de triagem e prensagem dos diferentes fluxos de papel e plástico, provenientes da triagem de selectivos, da triagem da central e da triagem do ecocentro; – Estabelecer as metas de produção em conjunto com o director de exploração adjunto do Ecoparque de Trajouce; – Reportar o desempenho do processo e as produções da CTVRSU ao director de exploração adjunto; – Solicitar à equipa de manutenção o desenvolvimento de trabalhos de melhoria nos equipamentos de acordo com as directrizes da direcção de exploração; – Controlar a utilização dos equipamentos de movimentação e transporte, bem como as cargas associadas ao processo; – Supervisionar as actividades executadas pelos operadores e auxiliares na cabine de triagem manual de RSU; – Garantir o cumprimento das metas de produção; – Organizar e distribuir as tarefas pelas equipas afectas a cada zona de trabalho; – Assegurar a expedição dos materiais reciclados para os respectivos retomadores; – Articular com a área da logística o transporte dos resíduos quer no interior quer para o exterior do ecoparque; – Coordenar e supervisionar os processos de recolha/acondicionamento dos monstros; – Gerir os contratos com os prestadores de serviços e supervisionar o seu desempenho;

Responsabilidades e tarefas
– Supervisionar o funcionamento dos equipamentos, transporte e controlo das cargas; – Executar os planos e mapas de produção dos monstros não separados; – Solicitar e coordenar as retomas dos diferentes fluxos; – Coordenar a distribuição dos monstros não separados de acordo com as suas características; – Cumprir os objectivos definidos de acordo com a entrada de material; – Enviar à área de vendas o pedido de levantamento/retoma dos fluxos necessários; – Reportar aos superiores todos os acontecimentos atípicos que ocorram na actividade da área, desde que relevantes; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador; – Assegurar o cumprimento das regras de higiene e segurança no trabalho.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação superior em engenharia, ramo ambiente.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Conhecimentos de gestão de resíduos.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas divisões da DE.
Relações externas	Interacção com parceiros e prestadores de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1, 2, 3	
Competência	Coordenador (Produção)
1- Capacidade de negociação	3
2- Capacidade de expressão	4
3- Discrição e confidencialidade	3
4- Iniciativa e criatividade	3
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	3
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	27

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Encarregado (Produção)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Exploração	
Divisão: Produção	
Reporte hierárquico: Coordenador (Produção)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: DE.-TMI-E

Missão/finalidade da função
Garantir o cumprimento do trabalho pelas equipas afectas à produção, estabelecendo a ligação entre os chefes de turno das diferentes equipas. Implementar as indicações de funcionamento dadas pelo coordenador da produção.

Responsabilidades e tarefas
– Assegurar a ligação entre os diversos turnos de execução, proporcionando a continuidade dos trabalhos; – Assegurar a ligação entre a produção (cliente) com a manutenção (executante); – Assegurar a gestão dos produtos resultantes da triagem dos vários sectores; – Assegurar o bom funcionamento e operação dos equipamentos da fábrica; – Conhecer e operar o *software* de comando dos equipamentos da fábrica; – Solicitar cargas para serem retomadas; – Controlo de cargas contaminadas; – Preenchimento diário dos mapas de produção e mapas das entradas/saídas de resíduos; – Efectuar o controlo da operação e identificar anomalias; – Registar e comunicar ocorrências; – Introduzir dados no sistema informático; – Garantir a organização e limpeza das áreas de trabalho; – Distribuir tarefas pela sua equipa de trabalho; – Colaborar na elaboração de cadernos de encargos (cláusulas técnicas especiais); – Identificar e propor/requisitar, as necessidades de aprovisionamento; – Propor soluções de melhoria; – Participar em auditorias internas; – Controlar a execução do plano de actividades; – Controlar o cumprimento de normas de QAS; – Assegurar diariamente as condições para a realização dos trabalhos; – Verificar e validar a informação reportada pelos executantes; – Transmitir o seu conhecimento para que as tarefas sejam realizadas de forma uniforme por todas as equipas; – Assegurar os requisitos de segurança associados aos postos de trabalho; – Assegurar a existência equipas nos períodos de férias; – Disponibilizar e auxiliar os colegas da equipa de produção no preenchimento dos planos de férias; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Escolaridade obrigatória
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 3 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas direcções e áreas da empresa.
Relações externas	Interacção com parceiros e prestadores de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 3	
Competência	Encarregado (DE)
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	3
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Administrativo (Financeira)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Financeira	
Reporte hierárquico: Coordenador (Direcção financeira)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DF-A

Missão/finalidade da função
Executar as actividades inerentes ao processo contabilístico da empresa cumprindo os procedimentos e as normas em vigor na empresa. Assegurar o cumprimento dos procedimentos internos de tesouraria estabelecidos na empresa e controlar toda a documentação bancária e as contas correntes de sua responsabilidade.

Responsabilidades e tarefas
– Executar os processos relativos à contabilidade geral e por centros de custos, de acordo com a legislação em vigor e em conformidade com os procedimentos internos estabelecidos; – Apoiar o planeamento e gestão da tesouraria; – Preparar e emitir com periodicidade mensal o mapa «controlo de tesouraria» onde são relevados todos os pagamentos (operacionais de investimentos e financiamento) e recebimentos, bem como a posição da tesouraria nesse lapso de tempo; – Preparar e emitir com periodicidade mensal o mapa «facturas vencidas ainda não liquidadas - mapa geral», cruzando a informação com o programa de gestão comercial; – Garantir a consulta diária da posição bancária e a actualização dos extractos de controlo interno; – Garantir, sempre que necessário, a mobilização dos excedentes de tesouraria em aplicações de curto prazo; – Efectuar as reconciliações bancárias e de terceiros de sua responsabilidade; – Registar no programa de gestão comercial e integrar na contabilidade todos os documentos sem processo de encomenda prévio; – Registar no programa de gestão comercial ou directamente em contabilidade, todos os documentos referentes a pagamentos e recebimentos; – Assegurar e conferir a integração na contabilidade do processamento dos salários,dos pagamentos a fornecedores e dos documentos sem processo prévio de encomenda bem como os recibos de clientes que previamente emitiu; – Elaborar e conferir os ficheiros de pagamentos a fornecedores e efectuar todos os pagamentos (a fornecedores e outros) (emissão de cheques, preparação de transferências pag.ao estado, pagamentos de serviços, transferências entre contas da empresa); – Apoiar no preenchimento das declarações fiscais periódicas (IRS, IES) e modelo 10; – Controlar por conferência mensal os valores retidos de IRS, Taxa Social Única, ADSE, Caixa Geral de Aposentações; – Conferir, nos pagamentos a efectuar a não residentes, se é necessário e estamos na posse do respectivo formulário para ativar a convenção para evitar a dupla tributação; – Controlar e conciliar adiantamentos a fornecedores e facturas/notas de crédito; – Conferir mensalmente as contas correntes que lhe estão adstritas, bem como reconciliar os balancetes de gestão comercial e de Contabilidade de todas as contas correntes de fornecedores, por forma a garantir a concordância entre ambos; – Elaborar mapas de diferimentos de seguros e registar os seus custos mensais por centro de custo; – Controlar e registar, todos os recibos verdes; – Resolver situações específicas com entidades externas (bancos, fornecedores) e todo o trabalho recorrente relativo ao arquivo, controlo e cancelamento de garantias bancárias, penhoras de créditos, entre outros; – Fornecer toda a informação solicitada pelos auditores, cooperar e responder ao que lhe é perguntado; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Mínimo 12.º ano de escolaridade ou curso técnico profissional em contabilidade e tesouraria.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Conhecimentos em contabilidade e tesouraria.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções e áreas da empresa, especialmente com a direcção de planeamento, coordenação e recursos humanos
Relações externas	Relações com fornecedores, clientes e bancos.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 5	
Competência	Administrativo
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	1
5- Grau de autonomia	2
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	3
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	4
10- Iniciativa e criatividade	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Coordenador (Financeira)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Financeira	
Divisão: Contabilidade e das áreas de tesouraria e gestão de clientes e *project finance*	
Reporte hierárquico: Director financeira	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DF-C

Missão/finalidade da função
Gerir e acompanhar com rigor as actividades da contabilidade geral, analítica e fiscal da empresa, a tesouraria e auditoria, de modo a proporcionar informação financeira de suporte à decisão, em tempo útil.

Responsabilidades e tarefas
– Controlar o plano de actividades dos serviços de contabilidade, tesouraria e fiscalidade; – Controlar o orçamento anual dos serviços sob sua responsabilidade; – Elaborar o relatório de actividades dos serviços; – Acompanhar a realização dos objectivos anuais e reportar os resultados ao director; – Planear, estudar e implementar a execução dos melhores procedimentos, tendo em contas as melhores práticas contabilísticas e fiscais, em conformidade com a legislação em vigor; – Gerir, e preparar a equipa sob sua responsabilidade; – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las ao director; – Coordenar e supervisionar as seguintes áreas: Facturação, contabilidade, tesouraria, fiscalidade e gestão de activos; – Assegurar o cumprimento das obrigações fiscais da empresa; – Enviar informação económica e financeira à direcção de administração geral; – Apoiar na elaboração, da parte económico-financeira do relatório de gestão e elaborar a parte das demonstrações financeiras do relatório e contas (demonstrações financeiras e anexo às demonstrações financeiras); – Assegurar a gestão proactiva dos fluxos de tesouraria; – Preparar as auditorias anuais e acompanhar os auditores externos e revisores oficiais de contas; – Acompanhar as inspecções das entidades fiscalizadoras; – Acompanhar o preenchimento de todas as declarações fiscais da empresa; – Supervisionar o envio das informações solicitadas pelo INE, Tribunal de Contas e outras entidades externas, como por exemplo os municípios; – Assegurar a avaliação prudente e adequada dos activos e das responsabilidades, nomeadamente para constituição de provisões; – Garantir a adequação das operações realizadas às disposições legais, regulamentares e estatutárias aplicáveis; – Assegurar a parametrização dos sistemas informáticos de acordo com a legislação em vigor; – Coordenar a gestão do cadastro do património da empresa; – Coordenar projectos e acções a implementar na sua área funcional; – Definição e fornecimento das parametrizações para os módulos de recursos humanos e gestão comercial de forma a garantir respectiva integração no módulo de contabilidade; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em auditoria, contabilidade, gestão ou finanças.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. CC - Inscrito na Ordem dos Contabilistas Certificados. Conhecimentos em contabilidade e fiscalidade.
Experiência profissional	Mínimo 4 anos de experiência em funções similares ou experiência profissional mínima de 3 anos num gabinete de contabilidade como TOC.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções e áreas da empresa, especialmente com a direcção de administração geral e recursos humanos
Relações externas	Relações com auditores e órgãos de fiscalização. Relações com a banca, clientes e fornecedores. Relações com a entidade reguladora. Relação com as entidades fiscalizadoras (Autoridade Tributária, IGF, Tribunal de Contas)

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1A - Coordenadores	
Competência	Coordenador (DF)
1- Capacidade de negociação	2
2- Capacidade de expressão	3
3- Discrição e confidencialidade	4
4- Iniciativa e criatividade	4
5- Capacidade de decisão	4
6- Capacidade de motivação	4
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Director (Financeiro)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Financeira	
Reporte hierárquico: Conselho de administração	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DF-D

Missão/finalidade da função
Dirigir as áreas de contabilidade, fiscalidade, tesouraria e gestão de clientes, «*project-finance*» e carteira de seguros, de acordo com as directrizes do conselho de administração, e assegurar a execução das respectivas actividades.

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar e controlar o orçamento da direcção financeira; – Apresentar o plano de actividades da direcção e respectivo orçamento anual; – Efectuar reuniões periódicas de acompanhamento do plano de actividades e dos objectivos estratégicos da direcção; – Elaborar o programa de gestão da direcção; – Elaborar a parte financeira do relatório e contas e do de sustentabilidade; – Planear e estudar a implementação dos melhores procedimentos, tendo em contas as melhores práticas contabilísticas e fiscais, em conformidade com a legislação em vigor; – Gerir a equipa sob sua responsabilidade; – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las aos recursos humanos; – Planear, dirigir e supervisionar a gestão económica e financeira, contabilidade, tesouraria e fiscalidade; – Efectuar a análise dos riscos inerentes à função financeira; – Realizar os controlos internos necessários de modo a garantir a fiabilidade da informação de gestão a reportar ao conselho de administração; – Apurar os indicadores de *performance*; – Planear a tesouraria e controlar os fluxos de tesouraria da empresa; – Coordenar a gestão do património da empresa; – Supervisionar a facturação da empresa; – Assegurar a gestão da liquidez; – Supervisionar as relações com os auditores externos; – Supervisionar as inspecções das autoridades fiscalizadoras; – Assegurar a análise económica e financeira e reporte ao conselho de administração; – Supervisionar a adequação das operações realizadas às disposições legais, regulamentares e estatutárias aplicáveis; – Dirigir projectos e acções a implementar na sua área funcional; – Supervisionar o «*project finance*» e monitorizar os contratos financeiros; – Avaliar a necessidade de se accionarem os mecanismos de reequilíbrio financeiro previstos na legislação; – Gerir a carteira de seguros da empresa; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em economia, contabilidade, gestão, auditoria ou finanças.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Conhecimentos em análise financeira e afins.
Experiência profissional	Mínimo 5 anos de experiência em funções similares ou experiência mínima de 4 anos como auditor numa empresa de referência.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com o conselho de administração e com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações com auditores e órgãos de fiscalização. Relações com a banca, fornecedores, clientes e municípios e entidade reguladora. Relações com as entidades fiscalizadoras (IGF, Autoridade Tributária).

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1 - Directores	
Competência	Director financeiro
1- Capacidade de negociação	4
2- Capacidade de expressão	2
3- Discrição e confidencialidade	3
4- Iniciativa e criatividade	4
5- Capacidade de decisão	4
6- Capacidade de motivação	4
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico superior (Clientes)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Financeira	
Reporte hierárquico: Coordenador (Financeira)	
Localização posto trabalho: Abrunheira/Trajouce	Código: DF-TS-F

Missão/finalidade da função
Executar as actividades inerentes ao processo contabilístico da empresa cumprindo os procedimentos e as normas em vigor na empresa. Assegurar o cumprimento dos procedimentos internos de facturação a clientes e da facturação de fornecedores. Gerir os activos fixos da empresa de acordo com as normas internas instituídas.

Responsabilidades e tarefas
– Executar os processos relativos à contabilidade geral e por centros de custos, de acordo com a legislação em vigor e em conformidade com os procedimentos internos estabelecidos; – Preparar o processo de facturação para sua posterior execução; – Efectuar a facturação a clientes de acordo com a informação obtida das diferentes direcções envolvidas; – Conferir os montantes facturados com os relatórios fornecidos pelo sistema SIGER e através de mapas de controlo desenvolvidos internamente no departamento; – Efectuar a integração da facturação no programa de contabilidade e assegurar a respectiva reconciliação; – Verificar os processos de encomenda e registar no sistema de gestão comercial as respectivas facturas de fornecedores, verificando se tem família de contabilização associada de forma a garantir a sua integração no módulo de contabilidade; – Confrontar os prazos de vencimento constantes nas facturas de fornecedores e respectivo processo interno, comunicando ao departamento de compras sempre que se verifiquem divergências; – Realizar reconciliações das contas correntes de sua responsabilidade; – Efectuar, com periodicidade mensal, a análise do crédito de clientes e inteirar o departamento de vendas; – Promover a cobrança a clientes, controlo de adiantamentos, bem como a avaliação dos incobráveis; – Garantir o desencadeamento dos processos de envio para contencioso e/ou juros de mora; – Elaboração e actualização do mapa com o detalhe da facturação e dos valores em dívida dos municípios; – Introdução de novos activos e registo de abates de activos no sistema informático de gestão de activos; – Manter actualizadas as fichas de cadastro do património da empresa e respectiva etiquetagem dos bens; – Assegurar a integração no módulo de contabilidade das amortizações dos bens e dos dados introduzidos no módulo de gestão de activos; – Reconciliar físico-contabilísticamente os novos bens inventariados e reconciliar mensalmente os activos constantes do programa de gestão de activos com o programa de contabilidade; – Manter actualizada a base de dados de gestão comercial de clientes e produtos a facturar; – Parametrização no módulo de gestão comercial, das famílias de contabilização de vendas e/ou prestação de serviços, para posterior integração no módulo de contabilidade; – Assessoria à gestão de seguros no caso de acidentes de frota; – Manter o arquivo dos documentos relativos à actividade de sua responsabilidade; – Preparação das informações exigidas para divulgação no site da empresa (situação das dívidas a fornecedores); – Fornecer toda a informação solicitada pelos auditores, cooperar e responder ao que lhe é perguntado; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação superior em auditoria, contabilidade, gestão ou finanças.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Conhecimentos em contabilidade e tesouraria.
Experiência profissional	Mínimo 1 ano de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções e áreas da empresa, especialmente com a direcção de planeamento e controlo e a direcção de compras e aprovisionamento.
Relações externas	Relações com clientes.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 2	
Competência	Técnico superior
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	1
5- Grau de autonomia	2
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	3
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	4
10- Iniciativa e criatividade	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico superior (Fornecedores)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Financeira	
Reporte hierárquico: Coordenador (Financeira)	
Localização posto trabalho: Abrunheira/Trajouce	Código: DF-TS-C

Missão/finalidade da função
Executar as actividades inerentes ao processo contabilístico da empresa cumprindo os procedimentos e as normas em vigor na empresa. Assegurar o cumprimento dos procedimentos internos de validação da facturação de fornecedores. Garantir o reporte, dentro dos prazos exigidos, dos inquéritos e declarações às diversas entidades oficiais e não oficiais.

Responsabilidades e tarefas
– Executar os processos relativos à contabilidade geral e por centros de custos, de acordo com a legislação em vigor e em conformidade com os procedimentos internos estabelecidos; – Apoiar na elaboração do relatório da gestão e relatório e contas; – Colaborar na preparação do orçamento anual a apresentar pelas diferentes áreas da empresa nomeadamente na análise do histórico das operações reflectidas na contabilidade como compras investimentos e desvios; – Parametrização no sistema de gestão comercial, das famílias de contabilização para posterior integração no módulo de contabilidade; – Integração e verificação da classificação das facturas de fornecedores na contabilidade; – Integrar e garantir que o registo dos inventários, e os devidos consumos, estão devidamente reflectidos no módulo de contabilidade; – Efectuar reconciliações de terceiros de sua responsabilidade; – Responder e preparar os inquéritos do INE, Tribunal de Contas, Banco de Portugal, câmaras municipais, ERSAR e outras entidades externas; – Elaborar e reportar os rácios médios de pagamento e recebimento de entre outros indicadores inerentes à função; – Apoio e preenchimento das declarações fiscais periódicas (, IVA, IRC, Mod 22, Modelo 30 e IES); – Organizar e sistematizar os elementos dos processos de compras, que vêm das diferentes áreas da empresa, para servir de suporte ao registo das respectivas faturas de fornecedores; – Assegurar o procedimento de conferência das facturas de fornecedores para pagamento; – Verificar se as facturas de fornecedores foram aprovadas para pagamento e mudar o respectivo estado (pagamento suspenso, aprovado para pagamento); – Conferência de juros de mora de fornecedores; – Análise do mapa de contratos de forma a garantir que o fecho do mês inclui os principais custos independentemente de estarmos na posse dos respectivos documentos; – Manter o arquivo dos documentos relativos à actividade contabilística da sua responsabilidade – Fornecer toda a informação solicitada pelos auditores, cooperar e responder ao que lhe é perguntado, – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação superior em auditoria, contabilidade, gestão ou finanças.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares ou experiência profissional mínima de 3 anos num gabinete de contabilidade.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções e áreas da empresa, especialmente com a direcção de administração geral
Relações externas	Relações com fornecedores.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 2	
Competência	Técnico superior
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	1
5- Grau de autonomia	2
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	3
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	4
10- Iniciativa e criatividade	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Auxiliar de serviços gerais

Enquadramento organizacional	
Gabinete: Recursos humanos	
Reporte hierárquico: Coordenador (Recursos humanos)	
Localização posto trabalho: Abrunheira/Trajouce	Código: GRH-ASG

Missão/finalidade da função
Apoiar nas tarefas de preparação e confecção das refeições e nos serviços inerentes ao funcionamento do refeitório.

Responsabilidades e tarefas
– Apoiar na preparação e confecção das refeições diárias; – Lavar, cortar e limpar os alimentos; – Preparar e confeccionar os pequenos-almoços; – Receber e registar os pagamentos das refeições para envio à contabilidade; – Registar as refeições marcadas pelo telefone; – Executar tarefas de limpeza e arrumação na cozinha e refeitório; – Zelar pela limpeza da cozinha e seus utensílios; – Coordenar o funcionamento dos serviços inerentes ao refeitório sempre que necessário, nomeadamente na ausência do responsável; – Zelar pelo cumprimento das regras de higiene.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Escolaridade mínima obrigatória.
Conhecimentos técnico-profissionais	Curso profissional de cozinha (preferencial).
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares, sendo uma mais-valia, a experiência comprovada como ajudante de cozinha em refeitórios de empresas, estabelecimentos de ensino, hospitais ou outras instituições.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com o cozinheiro/responsável da concessionária do refeitório e com a direcção de recursos humanos.
Relações externas	

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 5 (MOD)	
Competência	Auxiliar serviços gerais
1- Relacionamento funcional	4
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	4
5- Grau de autonomia	1
6- Discrição e confidencialidade	1
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendiz. e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	1
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais

Designação da função:	Coordenador (Recursos humanos)

Enquadramento organizacional	
Gabinete: Recursos humanos	
Reporte hierárquico: Conselho de administração	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: GSG-C

Missão/finalidade da função
Gerir as actividades inerentes ao gabinete de gestão de recursos humanos, segundo os objectivos estratégicos da empresa e as suas necessidades actuais e futuras.

Responsabilidades e tarefas
– Coordenar a aplicação das políticas de gestão dos recursos humanos da empresa, em cooperação com todas as direcções, gabinetes e divisões; – Negociar com a administração os objectivos anuais a serem cumpridos pelo gabinete; – Elaborar o orçamento anual do gabinete e controlar a previsão dos custos com pessoal da empresa, monitorizando ao longo do ano a sua execução, analisando desvios e aplicando as medidas correctivas que se apresentem como necessárias; – Elaborar os planos de recrutamento, instruir e gerir os processos de recrutamento e selecção de trabalhadores; – Gerir o sistema de remunerações e benefícios dos trabalhadores de modo integrado, promovendo a diferenciação do desempenho; – Efectuar o processamento e conferência de vencimentos e abonos, de acordo com a legislação em vigor; – Estudar, propor e regulamentar os horários de trabalho numa perspectiva de aumento da eficiência na gestão de recursos humanos e sua flexibilidade e adequação às necessidades operativas dos serviços, bem como, instituir e manter um adequado sistema de controlo de assiduidade; – Organizar, dinamizar e assegurar a correta e efectiva aplicação das ferramentas de avaliação de desempenho dos trabalhadores; – Tratar os indicadores de actividade do gabinete e da empresa, no âmbito dos recursos humanos, reportando-os, trimestralmente, à administração; – Promover o desenvolvimento de uma cultura organizacional forte e dinâmica, em coerência com os objectivos de desenvolvimento da empresa; – Implementar as políticas e práticas de gestão de recursos humanos, de forma a incrementar índices de satisfação e produtividade dos trabalhadores e optimizar os resultados da empresa; – Planear a formação (incluindo a identificação das necessidades) e apoiar a sua realização e a avaliação da respectiva eficácia; – Gerir e coordenar os processos de descrição de funções e atribuições e de identificação de requisitos de competência, garantindo a sua manutenção e actualização; – Assegurar a aplicação da legislação laboral; – Proceder às comunicações legalmente devidas junto das entidades externas competentes, designadamente Direção-Geral das Autarquias Locais; – Assegurar a gestão dos assuntos relativos às áreas sociais; – Realizar estudos e emitir pareceres relativamente a assuntos do âmbito dos recursos humanos; – Assegurar o cumprimento das disposições legais relativas aos serviços de medicina no trabalho, gerindo as actividades do médico do trabalho, e do enfermeiro, se existir, e o cumprimento da execução dos respectivos contratos de prestação de serviços; – Assegurar a prossecução de uma política de promoção da saúde no local de trabalho, cumprindo o plano anual de medicina do trabalho; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em gestão de recursos humanos, psicologia ou direito.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 5 anos de experiência em funções na área de recursos humanos.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com o conselho de administração e com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações e contactos com entidades diversas e/ou empresas prestadoras de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1A - Coordenadores	
Competência	Gabinete recursos humanos
1- Capacidade de negociação	3
2- Capacidade de expressão	4
3- Discrição e confidencialidade	4
4- Iniciativa e criatividade	4
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	4
7- Capacidade de planeamento	3
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Coordenador adjunto (Recursos humanos)

Enquadramento organizacional	
Gabinete: Recursos humanos	
Reporte hierárquico: Coordenador (Recursos humanos)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: GRH-CA

Missão/finalidade da função
Coadjuvar o coordenador de recursos humanos na gestão de recursos humanos da TRATOLIXO, em coerência com os objectivos da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Participar na execução das políticas e práticas de gestão de recursos humanos da empresa; – Apoiar na elaboração do plano anual de formação da empresa, de acordo com o levantamento de necessidades de formação; – Coordenar a formação da empresa, assegurando a sua realização de acordo com o plano, e outras necessidades identificadas, garantindo o cumprimento do procedimento da formação; – Realizar processos de recrutamento, selecção e contratação de colaboradores; – Acompanhar o processo de avaliação de desempenho; – Coordenar a gestão administrativa dos recursos humanos, (férias, folgas de compensação, absentismo, baixas, acidentes de trabalho, refeitório, ajudas de custo, seguros, penhoras, sindicatos, cartas de pesados, trabalhadores estrangeiros, etc.); – Garantir o cumprimento das obrigações legais e fiscais inerentes à área de recursos humanos; – Assegurar a actualização de toda a documentação da área (manual de acolhimento, descrição de funções, processos individuais e mapas dos trabalhadores, etc.); – Receber e esclarecer questões dos clientes internos; – Calcular indicadores relativos à área, de modo a responder às solicitações internas e organismos oficiais; – Coordenar projectos e acções a implementar na sua área funcional; – Colaborar e contribuir para a racionalização dos métodos de trabalho e para a modernização administrativa num contexto de desenvolvimento organizacional.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em gestão de recursos humanos, psicologia, sociologia do trabalho ou similar.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática *MS Office*: *Word, Excel, PowerPoint, Internet Explorer* e *Outlook*, e outras aplicações específicas da área. Cursos técnicos de actualização e aperfeiçoamento na área de recursos humanos. Bons conhecimentos jurídico-legais.
Experiência profissional	Experiência profissional mínima de 5 anos em funções de recursos humanos.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas direcções e áreas da empresa.
Relações externas	Relações e contactos com entidades no âmbito da actividade da área de recursos humanos.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1A - Coordenadores	
Competência	Gabinete recursos humanos
1- Capacidade de negociação	3
2- Capacidade de expressão	4
3- Discrição e confidencialidade	4
4- Iniciativa e criatividade	4
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	4
7- Capacidade de planeamento	3
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico (Recursos humanos)

Enquadramento organizacional	
Gabinete: Recursos humanos	
Reporte hierárquico: Coordenador (Recursos humanos)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: GRH-T

Missão/finalidade da função
Realizar as actividades de gestão de recursos humanos da TRATOLIXO, numa vertente administrativa ou de apoio às áreas técnicas, em coerência com os objectivos da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Realizar as actividades de gestão administrativa inerentes à área de recursos humanos; – Manter actualizados os processos individuais dos trabalhadores; – Controlar e actualizar informação e mapas diversos relativos aos trabalhadores (férias, folgas de compensação, absentismo, baixas, acidentes de trabalho, refeitório, ajudas de custo, seguros, penhoras, sindicatos, cartas de pesados, trabalhadores estrangeiros, etc.); – Controlar e actualizar informação relativa à assiduidade dos trabalhadores; – Realizar o processamento salarial; – Realizar e controlar as actividades administrativas de medicina do trabalho e medicina curativa; – Calcular estatísticas diversas (relatório único, estatísticas oficiais, estatísticas diversas, etc.); – Acompanhar a execução do plano anual de formação e organizar a logística das formações realizadas nas instalações da empresa; – Apoiar nos processos de recrutamento, selecção e contratação de trabalhadores; – Receber e esclarecer questões dos clientes internos; – Cumprir com as obrigações legais e fiscais inerentes à área de recursos humanos; – Sistematizar e organizar toda a informação, documentação e arquivo da área de recursos humanos.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Mínimo de 12.º ano de escolaridade.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática *MS Office*: *Word, Excel, PowerPoint, Internet Explorer* e *Outlook*, e outras aplicações específicas da área. Cursos técnicos de actualização e aperfeiçoamento na área de recursos humanos. Conhecimentos jurídico-legais.
Experiência profissional	Experiência profissional mínima de 2 anos em função similar.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho transversais com as diversas direcções e áreas da empresa.
Relações externas	Relações e contactos com entidades no âmbito da actividade da área de recursos humanos.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 3	
Competência	Técnico (RH)
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	2
6- Discrição e confidencialidade	3
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Director (Planeamento estratégico)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Planeamento estratégico	
Reporte hierárquico: Conselho de administração	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DPE-D

Missão/finalidade da função
Dirigir as áreas de planeamento estratégico, candidaturas, inovação, licenciamentos e vendas, de acordo com as directrizes do conselho de administração, e assegurar a execução das respectivas actividades.

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar e controlar o plano de actividades da direcção; – Elaborar e controlar o orçamento anual da direcção; – Elaborar o relatório de actividades da direcção; – Acompanhar a realização dos objectivos anuais e reportar os resultados ao CA; – Assegurar a implementação, acompanhamento e reporte do PAPERSU da TRATOLIXO; – Estabelecer contacto com os actuais e potenciais parceiros comerciais; – Definir e acompanhar os processos de venda dos produtos e respectiva contratualização; – Gerir a equipa sob sua responsabilidade; – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las aos RH; – Acompanhar as medidas implementadas pelas câmaras municipais para o cumprimento das metas previstas no PAPERSU participando na comissão de acompanhamento do plano estratégico (CAPER); – Gerir e assegurar o desenvolvimento do planeamento estratégico, através da gestão e tratamento de dados da TRATOLIXO; – Acompanhar as entradas de resíduos a nível quantitativo e qualitativo; – Acompanhar e avaliar o desempenho dos prestadores de serviços (triagem de resíduos de embalagem e outros); – Propor alterações ao nível das infraestruturas para o cumprimento dos objectivos da empresa; – Calcular as estimativas previsionais de produção, tratamento, envio para reciclagem e destino final de resíduos; – Elaborar e controlar o plano de investimentos plurianual; – Participar na elaboração do orçamento: balanço de massas, investimentos e plano de actividades; – Analisar e simular vários cenários de gestão de resíduos possíveis, bem como a análise da sua viabilidade técnica face aos objectivos e metas da empresa; – Coordenar as candidaturas a fundos de financiamento externos e internos; – Apoiar o Controlo de gestão nas análises de cenários para os modelos técnicos e colaborar na elaboração dos estudos de viabilidade económica e financeira; – Coordenar e acompanhar a elaboração do relatório e contas e relatório de sustentabilidade, excluindo a parte financeira; – Manter-se actualizado em relação a fundos de financiamento aplicáveis à actividade da empresa, propor candidaturas a quadros de apoio e acompanhar a execução das candidaturas financiadas; – Acompanhar a gestão dos licenciamentos e garantir o cumprimento de requisitos legais; – Desenvolver os estudos, projectos e inovação de processos e produto, de acordo com os objectivos traçados pela administração; – Planear, acompanhar e controlar as actividades inerentes aos projectos de inovação; – Participar em estudos e projectos de inovação de processo e produtos, identificando novos parâmetros e oportunidades de valorização dos resíduos; – Planear e coordenar os planos de actividades relacionados com os projectos de inovação de processos e produtos para desenvolvimento comercial; – Participar no controlo dos custos e dos recursos disponíveis para cada projecto; – Desenvolver novas experiências, levantar novas hipóteses por tentativas erro que contribuam para o êxito dos projectos;

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar relatórios de actividade de cada projecto e reportar ao CA; – Contactar entidades e parceiros externos no âmbito da sua actividade; – Promover o lançamento de processos de concurso na área da sua competência; – Preparar documentação técnica inerente à área; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em engenharia do ambiente.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 5 anos de experiência em funções na área de planeamento estratégico.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com o conselho de administração e com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações com entidades do sistema científico e tecnológico, com os municípios, prestadores de serviços e outras instituições, tais como, POSEUR, AdI e clientes.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1 - Directores	
Competência	Director de planeamento estratégico
1- Capacidade de negociação	4
2- Capacidade de expressão	2
3- Discrição e confidencialidade	4
4- Iniciativa e criatividade	4
5- Capacidade de decisão	4
6- Capacidade de motivação	3
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Coordenador (Licenciamentos)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Planeamento estratégico	
Divisão: Licenciamentos	
Reporte hierárquico: Director (Planeamento estratégico)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DPE-L-C

Missão/finalidade da função
Planear, organizar e controlar as actividades relacionadas com os licenciamentos e os requisitos legais no âmbito do planeamento estratégico da TRATOLIXO.

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar e controlar o plano de actividades da divisão de licenciamentos; – Elaborar e controlar o orçamento da divisão de licenciamentos; – Elaborar o relatório de actividades da divisão de licenciamentos; – Acompanhar a realização dos objectivos anuais e reportar os resultados ao director de planeamento estratégico; – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las ao director de planeamento estratégico; – Verificar a habilitação dos operadores de destino nacional dos resíduos cujo processo seja remetido para validação; – Assegurar a correcta verificação da habilitação dos operadores de destino dos resíduos; – Licenciamentos: – Definir e estruturar os processos de licenciamento e proceder à respectiva submissão, à luz do previsto na legislação; – Assessorar as áreas na revisão das cláusulas técnicas dos cadernos de encargos (Projectos e obras), bem como na validação da documentação entregue de modo a assegurar o cumprimento dos requisitos legais e a instrução de todos os licenciamentos necessários; – Apoiar a divisão de aprovisionamento e contratação pública na validação dos documentos de habilitação dos prestadores de serviços; – Apoiar na resolução de condicionantes associadas aos processos de licenciamento; – Actualizar de forma contínua a lista de controlo de licenciamentos; – Assegurar o controlo do cumprimento das condições impostas em sede de licenciamento; – Identificar os requisitos legais aplicáveis à actividade e à tipologia da empresa; – Assegurar o esclarecimento de dúvidas às áreas, relativamente à aplicabilidade dos requisitos legais; – Compilar a informação disponível junto das áreas para apoiar o gabinete jurídico, assim como, para elaborar os ofícios e estruturar os respectivos processos de resposta a questões levantadas pelas entidades licenciadoras e por outras entidades oficiais; – Comunicar às entidades competentes as ocorrências ambientais, assim como acompanhar todo o processo junto destas entidades; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definidas pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em engenharia do ambiente.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 3 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções e áreas da empresa, especialmente com a divisão de projectos e obras.
Relações externas	

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1 - Directores	
Competência	Coordenador licenciamentos
1- Capacidade de negociação	3
2- Capacidade de expressão	3
3- Discrição e confidencialidade	4
4- Iniciativa e criatividade	4
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	4
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico superior

Enquadramento organizacional	
Direcção: Planeamento estratégico	
Reporte hierárquico: Director de planeamento estratégico	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DPE-PE-TS

Missão/finalidade da função
Executar as actividades de desenvolvimento do planeamento estratégico e candidaturas da TRATOLIXO, apoiando a directora de planeamento estratégico.

Responsabilidades e tarefas
– Participar na elaboração dos planos e relatórios da direcção de planeamento estratégico, nomeadamente: *a)* Acompanhar os envios de resíduos de embalagens para prestadores de serviços; *b)* Enviar e monitorizar os actuais circuitos de RUB recolhidos selectivamente; – Acompanhar os estudos de análise e promoção da recolha selectiva de RUB no sistema; – Preparar candidaturas de projectos internos a fundos de financiamento nacionais e comunitários aplicáveis à actividade da empresa; – Acompanhar as entradas de resíduos a nível quantitativo e qualitativo; – Elaborar o relatório e contas e o relatório de sustentabilidade; – Participar na elaboração do relatório de controlo de gestão no que respeita à entrada de resíduos no sistema; – Controlar os resíduos recepcionados no sistema para reporte à direcção financeira; – Calcular os resíduos tarifáveis para efeitos de cálculo da TGR para reporte à direcção financeira; – Elaborar os mapas de recolhas de resíduos para reporte às câmaras municipais; – Responder a solicitações técnicas das câmaras municipais e de entidades do sistema científico e tecnológico; – Acompanhar e promover a actualização contínua relativamente a soluções técnicas para tratamento/valorização de RU e desenvolver e implementar novas soluções técnicas; – Propor/apresentar à directora de planeamento estratégico novos investimentos no âmbito da elaboração do orçamento anual da empresa; – Estimular a actualização de conhecimentos relativamente a novos produtos resultantes do tratamento de resíduos sólidos; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em engenharia do ambiente.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções, divisões e gabinetes da empresa, especialmente com a direcção de exploração e a direcção financeira.

Relações externas	Interacção com as câmaras municipais, prestadores de serviços e entidades do sistema científico e tecnológico, entre outras entidades ao abrigo das suas funções.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 2	
Competência	Técnico superior
1- Relacionamento funcional	2
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	3
7- Produtividade	4
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	2
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Coordenador (Comunicação)

Enquadramento organizacional	
Gabinete: Comunicação	
Reporte hierárquico: Conselho de administração	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: GC-C

Missão/finalidade da função
Comunicar internamente e externamente a identidade da organização e acompanhar o relacionamento institucional da empresa com os diversos intervenientes internos e externos.

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar e controlar o plano de actividades do gabinete de comunicação; – Elaborar e controlar o orçamento anual do gabinete; – Elaborar o relatório de actividades do gabinete; – Acompanhar a realização dos objectivos anuais e reportar os resultados ao conselho de administração; – Gerir a equipa sob sua responsabilidade; – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las aos RH; – Informar o conselho de administração relativamente a todas as questões relevantes em matéria de comunicação interna e externa da empresa; – Elaborar o plano de comunicação da empresa; – Gerir a comunicação externa com os munícipes e os media; – Estabelecer a interligação entre a empresa e as entidades externas; – Promover a divulgação da actividade da empresa; – Garantir as respostas às reclamações apresentadas por munícipes e público em geral; – Gerir a linha verde e o contacto com o público em geral; – Gerir os pedidos apresentados pelas universidades, escolas, órgãos de comunicação social e outros, nomeadamente, visitas as instalações, apoios e patrocínios, seminários e congressos, uma vez aprovados pelo conselho de administração; – Apoiar os serviços técnicos na preparação de comunicações e apresentações; – Escolher os meios para desenvolvimento dos planos de comunicação em função do público-alvo; – Elaborar e actualizar os conteúdos da página *web* da empresa em conjunto com as diversas direcções, divisões e gabinetes; – Participar no projecto da intranet da empresa com a preparação e actualização de conteúdos em conjunto com as diversas unidades orgânicas; – Participar em seminários e feiras; – Preparar as visitas institucionais e de estudo às instalações da TRATOLIXO (Trajouce, Abrunheira e Ericeira), orientação e organização dos grupos, organização das actividades de campo e animações culturais; – Filtrar as notícias por sector e por empresa e gestão de contratos com empresas de *clipping*; – Promover e participar no desenvolvimento de projectos/estudos especiais na área da investigação e projectos-piloto geridos internamente com outras áreas ou em parceria com outras entidades externas; – Elaborar dossiers, relatórios, apresentações para outras unidades orgânicas; – Assegurar o cumprimento das normas gráficas que estão predefinidas pela empresa; – Organizar eventos externos (conferências, feiras e outros eventos) e internos (inaugurações, festa de anos da empresa, festa de Natal, outras festas da empresa); – Elaborar informação de apoio para os órgãos de comunicação social; – Elaborar plano e programa de educação e sensibilização ambiental da empresa; – Gerir acções de educação e sensibilização ambiental nas escolas, eventos e instalações; – Colaborar com os projectos de educação e sensibilização ambiental das câmaras municipais; – Elaborar e apoiar trabalhos de imagem, *design* gráfico e logotipagaem; – Elaborar conteúdos com apoio das áreas para *newsletter* impressa e digital; – Gerir e elaborar página de *facebook* da empresa;

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar graficamente impressos e documentos base da empresa. Produção gráfica da *newsletter*, do relatório e contas & sustentabilidade da TRATOLIXO; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em *marketing*, publicidade, relações públicas e/ou ciências da comunicação, relações internacionais.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*, *MS Sharepoint*, *Adobe Indesign*, *Adobe Ilustrador*, *Photoshop*, *Acrobat* e outras aplicações específicas da área.
Experiência profissional	Mínimo de 3 anos integrado na área de comunicação e imagem

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com o conselho de administração e com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações com instituições de ensino, meios de comunicação social, municípios, munícipes e outras entidades públicas e privadas.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1A - Coordenadores	
Competência	Gabinete comunicação
1- Capacidade de negociação	3
2- Capacidade de expressão	4
3- Discrição e confidencialidade	4
4- Iniciativa e criatividade	4
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	3
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico (Comunicação)

Enquadramento organizacional	
Gabinete: Comunicação	
Reporte hierárquico: Coordenador (Gabinete de comunicação e imagem)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: GC-T

Missão/finalidade da função
Participar na execução escrita e visual das actividades de comunicação interna e externa da TRATOLIXO, bem como, na organização de eventos e participação em feiras de modo a promover e acompanhar o relacionamento institucional da empresa com os órgãos de comunicação social, universidades, escolas e outros organismos.

Responsabilidades e tarefas
– Implementar a estratégia de comunicação da empresa; – Apresentar propostas/acções de promoção da imagem institucional da empresa e dos produtos por esta comercializados; – Elaborar graficamente documentos destinados à comunicação social, aos clientes, público em geral e de divulgação interna; – Acompanhar e actualizar o manual de normas gráficas de empresa; – Elaborar e certificar graficamente todos os impressos e documentos base da empresa; – Organizar e actualizar o arquivo da área de comunicação e imagem; – Participar nos estudos/projectos especiais de investigação/acção geridos internamente ou em parceria com entidades externas; – Realizar acções de sensibilização nas escolas e nas instalações da empresa – Elaborar materiais de apoio a acções de educação e sensibilização ambiental; – Compilar e divulgar a informação publicada na imprensa relativa à empresa ou considerada relevante para a sua actividade; – Colaborar e apoiar as áreas a nível visual e gráfico de modo a cumprir as normas gráficas da empresa; – Participar na gestão e actualização dos conteúdos para a página *web* e *intranet* da empresa.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior em *design*, publicidade, ciências da comunicação.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*, *Adobe Ilustrator*, *Photoshop*, *Indesign*, *Acrobat* e outras aplicações específicas da área. Cursos técnicos em artes gráficas e comunicação.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares ou como técnico em agência de meios/comunicação.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações com instituições de ensino, meios de comunicação social, municípios, munícipes e outras entidades públicas e privadas.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 3	
Competência	Técnico (gabinete comunicação)
1- Relacionamento funcional	4
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	1
6- Discrição e confidencialidade	3
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	2
10- Iniciativa e criatividade	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnica (Vendas)

Enquadramento organizacional	
Direcção: Planeamento estratégico	
Reporte hierárquico: Director de planeamento estratégico	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: DPE-V-T

Missão/finalidade da função
Realizar as actividades inerentes à área de promoção e prestação de serviços.

Responsabilidades e tarefas
– Assegurar e contribuir para o bom funcionamento dos pedidos de retoma, assegurando o levantamento dos produtos atempadamente; – Contactar e apoiar os clientes na aquisição dos produtos; – Divulgar e promover os produtos comercializados pela empresa aos actuais e potenciais clientes; – Participar em feiras da especialidade; – Apoiar na elaboração de planos e relatórios de progresso de vendas; – Acompanhar todo o processo de venda; – Assegurar todo o expediente da DPE - Vendas; – Reportar mensalmente as quantidades a facturar à DF; – Manter actualizado o arquivo das vendas; – Manter actualizadas as fichas de produtos; – Acompanhar os clientes para visualização dos produtos; – Apoiar na realização de consultas (MOR *online*, hastas públicas) e contratos; – Actualizar o mapa de proveitos; – Dar apoio à divisão de aprovisionamento e contratação pública de acordo com as orientações do superior hierárquico; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Ensino secundário.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Experiência profissional mínima de um ano em função similar.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções, divisões e gabinetes da empresa.
Relações externas	Interacção com câmaras municipais, clientes e outras entidades.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 3	
Competência	Técnico
1- Relacionamento funcional	4
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	2
5- Grau de autonomia	3
6- Discrição e confidencialidade	2
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Administrativo (Secretariado geral)

Enquadramento organizacional	
Gabinete: Secretariado geral	
Reporte hierárquico: Coordenador (Secretariado geral)	
Localização posto trabalho: Abrunheira/Trajouce	Código: GSG-A

Missão/finalidade da função
Auxiliar o secretariado geral na execução dos procedimentos administrativos e informáticos da empresa, assegurando o fluxo da informação interna e externa do GSG, através do atendimento telefónico e *e-mail*.

Responsabilidades e tarefas
– Efectuar o atendimento e o encaminhamento das chamadas telefónicas (designadamente no apoio à direcção financeira e divisão de aprovisionamento e contratação pública no atendimento telefónico dos fornecedores); – Efectuar vendas a dinheiro; – Digitalizar e organizar a documentação do arquivo nas respectivas pastas; – Enviar diariamente por *e-mail* a recolha das pesagens dos resíduos para as respectivas câmaras municipais; – Separar os modelos A por destino e por transportador e posterior entrega aos respectivos departamentos/serviços; – Apoiar o coordenador do gabinete de secretariado geral (GSG) na digitalização dos documentos da administração e sua organização nas respectivas pastas; – Apoiar o coordenador do GSG na compilação dos documentos necessários para reuniões do conselho de administração; – Conferir o economato, disponibilizar o material solicitado pelas áreas e enviar os documentos para registo do aprovisionamento; – Prestar todo o apoio administrativo às actividades inerentes ao GSG, nomeadamente, elaborar cartas, faxes, mapas e outros, imprimir e digitalizar documentos, entre outros; – Prestar apoio ao gabinete de comunicação, nomeadamente na organização e circulação das revistas e dos jornais pelos colaboradores da empresa e gestão da biblioteca digital; – Dar apoio administrativo na elaboração dos relatórios internos, designadamente o relatório de sustentabilidade, relatório contas e outros; – Dar apoio administrativo ao direcção financeira e divisão de aprovisionamento e contratação pública; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Mínimo 12.º ano de escolaridade.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 1 ano de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções e áreas da empresa.
Relações externas	Relações com clientes, fornecedores, parceiros e público em geral.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 5	
Competência	Administrativo (GSG)
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	1
4- Assiduidade	3
6- Discrição e confidencialidade	4
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	4
14- gestão do Tempo	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Auxiliar de serviços externos

Enquadramento organizacional	
Gabinete: Secretariado geral	
Reporte hierárquico: Coordenador (Secretariado geral)	
Localização posto trabalho: Trajouce	Código: GSG-ASE

Missão/finalidade da função
Executar serviços externos transversais a todas as áreas da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Executar tarefas de expediente geral e/ou serviços externos junto de bancos, correios, conservatórias, finanças outros órgãos/entidades ou empresas; – Assegurar o envio da correspondência da empresa; – Efectuar a entrega em mão de correspondência ou pequenas encomendas; – Efectuar a aquisição diária de imprensa escrita; – Assegurar a ligação entre as instalações de Trajouce e da Abrunheira no que concerne a entrega/recolha de documentos, encomendas ou materiais; – Zelar pela manutenção e bom estado de conservação do veículo alocado ao serviço externo da empresa; – Transportar pastas para arquivo do Edifício «I» – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Escolaridade mínima obrigatória.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares ou como motorista.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções e áreas da empresa, através do gabinete de secretariado-geral.
Relações externas	Relações com empresas privadas, instituições e organismos públicos.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 5 (MOD)	
Competência	Auxiliar serviços externos
1- Relacionamento funcional	4
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	4
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	1
6- Discrição e confidencialidade	3
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	3
9- Capacidade aprendiz. e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	1
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
– Carta de condução (B e A); Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Coordenador (Secretariado geral)

Enquadramento organizacional	
Gabinete: Secretariado geral	
Reporte hierárquico: Conselho de administração	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: GSG-C

Missão/finalidade da função
Coordenar o gabinete de secretariado geral da TRATOLIXO e secretariar o conselho de administração (presidente e administradores executivos) no sentido de prestar todo a apoio e assessoria às suas funções.

Responsabilidades e tarefas
– Definir e negociar os objectivos do gabinete com o CA; – Acompanhar a realização dos objectivos anuais e reportar os resultados à administração; – Gerir a equipa sob sua responsabilidade (Trajouce e Abrunheira); – Identificar as necessidades de formação da equipa e reportá-las aos recursos humanos; – Efectuar e preparar a reunião anual de avaliação de desempenho com a sua equipa; – Coordenar, supervisionar e delegar tarefas à equipa de secretariado-geral (recepcionista e administrativas); – Planear e coordenar diariamente as actividades dos serviços externos; – Definir planos de acção e distribuição de tarefas pela equipa segundo as prioridades; – Assegurar o experiente geral do conselho de administração (CA): – Efectuar a gestão e actualização da agenda do CA; – Efectuar a marcação de reuniões do CA, bem como a preparação e apoio às mesmas redigindo as respectivas actas; – Preparar a ordem de trabalhos das reuniões com a administração e compilar os documentos necessários para as mesmas; – Encaminhar os assuntos tratados em CA (em papel ou *e-mail*) para as diferentes direcções, gabinetes e divisões, de acordo com as deliberações/apreciações emanadas pelo CA; – Distribuir e encaminhar os extractos das actas pelas diversas unidades orgânicas; – Efectuar, triar e encaminhar chamadas telefónicas do CA; – Efectuar traduções, elaborar cartas e comunicações; – Assegurar o tratamento e encaminhamento e arquivo da correspondência dirigida e emitida pelo CA; – Efectuar a digitalização dos documentos da administração, bem como a gestão e a organização das respectivas pastas de documentos; – Gerir o arquivo interno e externo da TRATOLIXO; – Efectuar o planeamento e assegurar a organização da sala de arquivo; – Controlar e gerir os pedidos de acesso ao arquivo, e marcação de salas de reunião e utilização das viaturas da empresa; – Assegurar a gestão do economato da empresa; – Disponibilizar o material solicitado pelas áreas e enviar os documentos para registo do aprovisionamento; – Planear e coordenar as actividades de apoio administrativo de todas direcções, gabinetes e divisões da empresa; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	Formação superior.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*. Bons conhecimentos de inglês (fluência oral e escrita).
Experiência profissional	Mínimo 4 anos de experiência em funções de secretariado de administração ou direcção.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com o conselho de administração e com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	APA, CCDR, ERSAR, ministérios, sistemas municipais (Valorsul, Lipor, Amarsul, Resíduos do Nordeste ente outras), CITRI, associações, ESGRA, SWP, QUERCUS, banca, escritórios de advogados, fundo de coesão/POSEUR, CAPER, sistemas de recolha, empresas municipais, retomadores, SMAS ou serviços de águas, juntas de freguesia, SPV, ISWA, ATTCEI, IST, APEMETA.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1A - Coordenadores	
Competência	Gabinete de secretariado geral
1- Capacidade de negociação	3
2- Capacidade de expressão	4
3- Discrição e confidencialidade	4
4- Iniciativa e criatividade	4
5- Capacidade de decisão	3
6- Capacidade de motivação	3
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Recepcionista

Enquadramento organizacional	
Gabinete: Secretariado geral	
Reporte hierárquico: Coordenador (Secretariado geral)	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: GSG-R

Missão/finalidade da função
Assegurar o atendimento telefónico e o acolhimento dos clientes e/ou visitantes da TRATOLIXO e auxiliar o secretariado-geral nas execução dos procedimentos administrativos e informáticos da empresa.

Responsabilidades e tarefas
– Efectuar o atendimento e o encaminhamento das chamadas telefónicas; (designadamente no apoio à direcção Financeira e divisão de aprovisionamento e contratação pública no atendimento telefónico dos fornecedores) – Receber os clientes e visitantes da empresa, encaminhando-os para o seu local de destino; – Apoiar o secretariado-geral na execução do expediente geral inerente à administração, direcções e divisões da empresa; – Receber, registar, tratar e encaminhar a correspondência recebida e expedida da empresa de acordo com os procedimentos administrativos em vigor; – Digitalizar e organizar a correspondência; – Arquivar correspondência específica; – Organizar e controlar do arquivo geral (físico e digital) da empresa; – Conferir o economato, disponibilizar o material solicitado pelas áreas e enviar os documentos para registo do aprovisionamento; – Efectuar as vendas a dinheiro e controlar os movimentos de caixa; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	12.º ano de escolaridade.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo 2 anos de experiência em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com as diversas direcções e áreas da empresa.
Relações externas	Relações com clientes, fornecedores, parceiros, visitantes e público em geral.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 5	
Competência	Recepcionista (GSG)
1- Relacionamento funcional	3
2- Espírito de colaboração	4
3- Disponibilidade	1
4- Assiduidade	4
6- Discrição e confidencialidade	4
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	3
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	3
10- Iniciativa e criatividade	2
12- Rapidez de Execução	2
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Coordenador (Sistemas de informação)

Enquadramento organizacional	
Gabinete: Sistemas de informação	
Reporte hierárquico: Conselho de administração	
Localização posto trabalho: Trajouce/Abrunheira	Código: GSI-C

Missão/finalidade da função
Dirigir a cadeia de valor das tecnologias de informação da TRATOLIXO, segundo os eixos estratégicos da empresa e as suas necessidades actuais e futuras.

Responsabilidades e tarefas
– Elaborar e acompanhar o plano de actividades de acordo com os objectivos estratégicos e as necessidades de negócio da empresa; – Elaborar e controlar o orçamento do seu gabinete; – Monitorar a execução orçamental, analisando os desvios e identificando as medidas de correcção a implementar; – Coordenar a gestão dos projectos de tecnologias de informação da empresa, desde a fase de análise e levantamento de requisitos funcionais, elaboração de eventuais procedimentos de contratação pública e técnicos à fase de implementação, controlo, monitorização e teste dos projectos; – Coordenar a pesquisa e desenvolvimento de soluções e ferramentas tecnológicas de suporte ajustadas às necessidades da empresa; – Assegurar a qualidade das infra-estruturas tecnológicas e soluções aplicacionais ao serviço da empresa; – Assessorar o conselho de administração ao nível da tomada de decisões relacionadas com os sistemas de informação; – Acompanhar os projectos chave na mão com os respectivos parceiros; – Analisar e rever os contratos existentes com parceiros; – Assegurar a segurança interna da informação na empresa; – Monitorizar, actualizar e modernizar as infra-estruturas tecnológicas e de comunicações; – Coordenar, supervisionar e delegar tarefas à sua equipa; – Identificar as necessidades de formação da sua equipa; – Efectuar reuniões periódicas de acompanhamento do plano de actividades e objectivos da sua área, reportando mensalmente ao conselho de administração a actas das reuniões e os objectivos alcançados; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador

Exigências da função	
Conhecimentos académicos	12.º ano de escolaridade
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos de informática na óptica do utilizador, nomeadamente, *MS Office*.
Experiência profissional	Mínimo de 5 anos integrado na área de sistemas de informação.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com o conselho de administração e com as diversas direcções, gabinetes e divisões da empresa.
Relações externas	Relações e contactos com entidades diversas e/ou empresas prestadoras de serviços.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 1A - Coordenadores	
Competência	Gabinete de sistemas de informação
1- Capacidade de negociação	4
2- Capacidade de expressão	2
3- Discrição e confidencialidade	4
4- Iniciativa e criatividade	3
5- Capacidade de decisão	4
6- Capacidade de motivação	4
7- Capacidade de planeamento	4
8- Adesão ao objectivos da empresa	4
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Designação da função:	Técnico (Sistemas de informação)

Enquadramento organizacional	
Gabinete: Sistemas de informação	
Reporte hierárquico: Coordenador (Sistemas de informação)	
Localização posto trabalho: Abrunheira/Trajouce	Código: GSG-T

Missão/finalidade da função
Executar a gestão dos serviços e das infra-estruturas tecnológica, segundo os eixos estratégicos da empresa e as suas necessidades presentes e futuras, sempre na perspectiva de alinhamento com os objectivos de negócio

Responsabilidades e tarefas
– Realizar a monitorização e controlo dos serviços e das infra-estruturas tecnológicas, assegurando a qualidade e disponibilidade das mesmas; – Pesquisar, desenhar e desenvolver novas soluções e ferramentas tecnológicas ajustadas às necessidades da empresa; – Executar todos os procedimentos para garantir a segurança interna da informação na empresa; – Identificar, conjuntamente com o director, oportunidades de melhoria na interligação dos sistemas informáticos com os processos do negócio, de forma a garantir a optimização dos serviços internos; – Gestão das instalações, parametrizações e configurações; – Gestão de toda a rede e infra-estruturas de todos os sistemas de informação; – Gestão operacional de toda a rede de parceiros relacionados com infra-estruturas e serviços; – Gerir e monitorizar as tarefas de suporte ao utilizador; – Apoio, suporte e formação ao utilizador; – Apoiar, quando solicitado, na elaboração da componente técnica dos cadernos de encargos; – Cumprir as regras definidas pelo empregador em matéria de ambiente, nomeadamente as regras que visam a minimização dos impactes ambientais das actividades da organização (como por exemplo: Redução de consumos de energia/água/consumíveis, separação de resíduos); – Comunicar ao superior hierárquico sempre que detectar algo que possa causar impactes significativos no ambiente; – Colaborar em situações de emergência ambiental de acordo com as instruções definida pelo empregador.

Exigências da função	
Habilitações literárias	Formação superior em engenharia Informática ou área similar.
Conhecimentos técnico-profissionais	Conhecimentos avançados de informática, nomeadamente do *MS Office* e aplicações específicas da área. Cursos técnicos de actualização relacionados com projectos aplicacionais e infra-estruturas de TIC.
Experiência profissional	1 a 2 anos em funções similares.

Interacções funcionais	
Relações internas	Relações de trabalho com todas as direcções e áreas da empresa ao nível das intervenções e projectos de TIC.
Relações externas	Relações com parceiros na área aplicacional, infra-estruturas e segurança de TI.

Condições de exercício
Ver matriz de identificação de perigos e avaliação de riscos (disponível no SIG).

Perfil de competências

Nível 3	
Competência	Técnico (GSI)
1- Relacionamento funcional	4
2- Espírito de colaboração	3
3- Disponibilidade	3
4- Assiduidade	3
5- Grau de autonomia	1
6- Discrição e confidencialidade	3
7- Produtividade	3
8- Qualidade do trabalho	4
9- Capacidade aprendizagem e de adaptação	2
10- Iniciativa e criatividade	3
Total	29

4- Elevado	3- Importante	2- Médio	1- Básico

Observações e/ou outros requisitos especiais
Confidencialidade e discrição: Compromisso no resguardo das informações a que tem acesso. Assegurar e respeitar a protecção e confidencialidade da informação da empresa.

Depositado a 16 de outubro de 2025, a fl. 118 do livro n.º 13, com o n.º 274/2025, 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 Tabaqueira II, SA e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros - Alteração salarial e outras/texto consolidado

A Tabaqueira II, SA e as associações sindicais abaixo identificadas acordaram a revisão parcial do acordo da empresa (AE) celebrado entre Tabaqueira II, SA e as mesmas referidas associações sindicais, cuja última publicação integral, após revisão global consta no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2022, que teve duas revisões parciais publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 29, de 8 de agosto de 2023, e n.º 32, de 29 de agosto de 2024.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

O presente acordo de empresa, abreviadamente designado por AE, obriga, por uma parte, a Tabaqueira II, SA e, por outra parte, todos os trabalhadores ao serviço da empresa representados pelos sindicatos outorgantes que, no presente momento, se estima ser cerca de 1035 trabalhadores, e aplica-se no território de Portugal continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira e ao sector de atividade da Tabaqueira II, SA, que é a comercialização e distribuição de tabacos e produtos afins e, bem assim, de equipamentos utilizados no respetivo consumo.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entra em vigor em 1 de abril de 2025.

2- O prazo de vigência do presente AE é de 2 (dois) anos.

3- A denúncia do AE pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação aos prazos de vigência previstos no número 2 e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 45 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para a celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

6- As negociações terão a duração de 30 dias, salvo se outro período for fixado no protocolo referido no número anterior, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes no número 2, por períodos de 12 meses.

CAPÍTULO II

Prestação de trabalho: Direito ao trabalho

SECÇÃO I

Direito ao trabalho

Cláusula 3.ª

Princípios gerais

Aos trabalhadores da empresa é garantido o trabalho nos termos e condições estabelecidos no presente AE.

Cláusula 4.ª

Competência na organização do trabalho

Dentro dos limites decorrentes do presente AE, compete à empresa fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dirigi-lo e controlá-lo, diretamente ou através da hierarquia.

SECÇÃO II

Duração do trabalho

Cláusula 5.ª

Horário de trabalho - Definição e princípio geral

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

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores. Na sua fixação ou modificação devem ser sempre ouvidas as relevantes comissões sindicais ou, na falta destas, os delegados sindicais.

Cláusula 6.ª

Período de funcionamento e período normal de trabalho

1- A empresa poderá implementar um período de funcionamento de 24 horas por dia, 7 dias por semana.

2- O período normal de trabalho semanal a praticar no âmbito da empresa é o seguinte:

– Trabalhadores administrativos e conexos: Trinta e sete horas e meia;
– Restantes trabalhadores: Quarenta horas.

Cláusula 7.ª

Dias de descanso

1- Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo, salvo o previsto na alínea seguinte:

a) Os dias de descanso dos trabalhadores que prestam trabalho predominantemente fora das instalações da empresa poderão não ser o sábado e o domingo, caso as necessidades de organização do trabalho requeiram o trabalho nesses dias.

Cláusula 8.ª

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a quarenta e cinco minutos e não superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de seis horas de trabalho consecutivo.

2- A empresa estabelecerá um regime de pausas no decorrer do período normal de trabalho, definido em regulamentação interna.

Cláusula 9.ª

Marcação de ponto

1- É obrigatório para todos os trabalhadores a marcação de ponto no início e no fim de cada um dos períodos de trabalho, bem como de saídas e entradas dentro desses períodos.

2- Verificando-se atraso no início de cada período de trabalho, a chefia analisará caso a caso, tendo em conta as razões invocadas pelo trabalhador e a sua pontualidade.

Cláusula 10.ª

Horário flexível e isenção de horário de trabalho

1- A empresa implementará o princípio da flexibilidade de horário na medida em que tal seja considerado conveniente.

2- Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período de trabalho diário fixo e um período de trabalho complementar variável, período este que será da inteira disposição do trabalhador, ressalvando-se sempre o regular funcionamento dos serviços.

3- Para além das situações previstas na lei, poderão ser isentos de horário de trabalho, os trabalhadores com as categorias/funções definidas e reguladas no anexo II, com exceção da função de assistente administrativo.

Cláusula 11.ª

Trabalho suplementar

1- Só será considerado trabalho suplementar aquele que for prestado por determinação prévia da empresa e nos termos da lei, designadamente, em dia de descanso semanal ou feriado.

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar, nomeadamente e sem prejuízo de outras situações previstas na lei:

a) O trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho, em dia normal de trabalho;

b) A formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

3- Cada trabalhador não poderá realizar mais de duzentas horas de trabalho suplementar em cada ano de calendário.

4- Não será considerado, para os efeitos do limite referido no número anterior, o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior ou em situação de emergência motivada por perigo grave para a segurança dos trabalhadores, ou quando se torne necessário para prevenir ou evitar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a viabilidade do sistema produtivo da empresa.

5- Sempre que, nos termos do subsequente número sete, o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fornecerá uma refeição ou, na impossibilidade, concederá um subsídio para pequeno almoço, almoço, jantar ou ceia, nos montantes previstos no anexo I.

6- A empresa providenciará ou pagará transporte ao trabalhador sempre que, como resultado da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador fique impossibilitado de utilizar o seu meio de transporte habitual.

7- Para efeitos de concessão da refeição ou subsídio, como previsto no número cinco, o trabalho suplementar terá de ter uma duração superior a 2 horas e não poderá ter terminado:

a) Para pequeno-almoço, antes das 7h00;

b) Para almoço, antes das 12h00;

c) Para jantar, antes das 20h00;

d) Para ceia, antes das 2h00.

8- A empresa pagará meia hora como tempo de trabalho suplementar, pelo período gasto na refeição, quando prestado em dia normal de trabalho.

9- No caso de prolongamento igual ou superior a 8 horas de trabalho suplementar em dia normal de trabalho, o trabalhador será dispensado de comparecer ao serviço, sem prejuízo da retribuição, até ao termo do imediato período normal de trabalho.

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

11- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que completarem 55 anos de idade não poderão ser obrigados a prestar trabalho suplementar, salvo se este se destinar a fazer face a casos de força maior ou se tornar indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa.

SECÇÃO III

Transferência de local de trabalho

Cláusula 12.ª

Noção de local de trabalho

1- O local de trabalho habitual deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada trabalhador.

2- Na falta de definição, entende-se por local de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador preste normalmente serviço, ou, quando o local de trabalho não seja fixo, a delegação ou estabelecimento a que esteja adstrito, ou para onde tenha sido transferido nos termos da cláusula seguinte.

Cláusula 13.ª

Princípio geral de transferência de local de trabalho

Nas transferências de local de trabalho, a empresa aplicará os requisitos dispostos pela lei em cada momento em vigor.

SECÇÃO IV

Deslocações

Cláusula 14.ª

Deslocações

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

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

3- A empresa estabelecerá em regulamentação interna o regime de deslocações.

SECÇÃO V

Condições particulares de trabalho

Cláusula 15.ª

Trabalho de portadores de deficiência

A empresa procurará, sempre que disponha de adequadas condições de trabalho, proporcionar emprego a portadores de deficiência em postos de trabalho compatíveis com as suas capacidades.

Cláusula 16.ª

Proteção na parentalidade

Além do estipulado no presente AE e na lei para a generalidade dos trabalhadores no que diz respeito a maternidade e paternidade, são assegurados aos trabalhadores os direitos constantes do anexo IV.

Cláusula 17.ª

União de facto

Para o exercício dos direitos dos cônjuges, decorrentes do AE, consideram-se equiparadas ao casamento as situações de união de facto, legalmente reconhecidas e equiparadas, podendo a empresa exigir prova das situações.

Cláusula 18.ª

Trabalhadores-estudantes

1- O regime jurídico dos trabalhadores-estudantes é o previsto na lei, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A empresa concederá ao trabalhador-estudante os seguintes benefícios:
a) Dispensa remunerada na véspera e no dia das provas de avaliação;
b) Dispensa remunerada para frequência de aulas até ao limite máximo de duas horas, durante os dias de funcionamento das aulas, quando necessário;
c) Gozo de férias interpoladas ou não, em época à sua escolha, para preparação de exames, desde que não seja prejudicado o normal funcionamento dos serviços;
d) Quando solicitada pelo trabalhador, dispensa da prestação de trabalho pelo período de dez dias úteis seguidos ou alternados, para preparação dos seus exames, não havendo lugar a remuneração.

CAPÍTULO III

Retribuição do trabalho

Cláusula 19.ª

Remuneração

As remunerações mínimas são as estabelecidas no anexo III.

Cláusula 20.ª

Retribuição horária

Para todos os efeitos, o valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária } (RH) = \frac{RM \times 12}{52 \times HS}$$

Em que:
RM é o valor da retribuição mensal;
HS é o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 21.ª

Remuneração de trabalho suplementar em dia normal

O trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, que será igual à remuneração normal acrescida da percentagem de 75 %.

Cláusula 22.ª

Remuneração de trabalho suplementar em dias de descanso semanal e feriados

1- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a um acréscimo calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rdd = Nh \times Rh + Nh \times 175\ \%\ Rh$$

Em que:
Rdd - Remuneração do trabalho prestado em dias de descanso semanal e feriados;
Rh - Retribuição/hora;
Nh - Número de horas trabalhadas.
3- A remuneração fixar-se-á sempre em relação ao período de tempo suplementar efetivamente trabalhado.

Cláusula 23.ª

Retribuição por isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial, que será igual à remuneração correspondente a uma hora de trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho com exceção dos que, de acordo com a lei, a ela renunciarem.
2- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho relevará para efeitos de atribuição de subsídios de férias e de Natal.
3- A retribuição especial será devida enquanto vigorar a isenção.

Cláusula 24.ª

Noção de trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também noturno o trabalho prestado depois das 7h00 desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno, que não ultrapasse oito horas, independentemente da remuneração do trabalho suplementar.

3- Considera-se que existe prolongamento de trabalho noturno quando o período se iniciou até às 0h00, inclusive.

Cláusula 25.ª

Remuneração de trabalho noturno

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

Cláusula 26.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração mensal, sem prejuízo da retribuição normal.

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

3- No ano da cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quanto os meses completos de serviço prestado nesse ano.

4- Para efeitos do disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula, entende-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a dez dias.

5- O subsídio será pago até ao dia 30 de novembro, de modo idêntico ao utilizado para a retribuição mensal.

Cláusula 27.ª

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante não inferior à respetiva retribuição.

2- No ano de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a causa, os trabalhadores terão direito a um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Aos trabalhadores que durante o ano anterior estiveram em regime de substituição temporária, nas condições indicadas na cláusula 68.ª, deverá ser pago o valor correspondente às diferenças existentes, conjuntamente com o subsídio de férias desse ano.

Cláusula 28.ª

Abono para falhas

1- Aos trabalhadores com funções de caixa ou cobrador será atribuído um abono mensal para falhas previsto no anexo I.

2- O abono referido no número anterior é pago nos meses em que o trabalhador preste efetivamente o seu trabalho.

3- Sempre que um trabalhador substitua outro que usufrua deste abono, terá direito, durante os dias em que a substituição se mantiver, a um abono no valor de 50 % do respetivo montante por cada período de quinze dias ou fração, incluindo dias de descanso semanal e feriados.

Cláusula 29.ª

Subsídio de prevenção

Os trabalhadores em regime de prevenção terão direito a um subsídio previsto no anexo I, por cada hora ou fração, em que estejam sujeitos àquele regime, sem prejuízo da retribuição a que haja lugar, em caso de prestação efetiva de serviço.

CAPÍTULO IV

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feriados

Cláusula 30.ª

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios:
a) 1 de Janeiro;
b) Sexta-Feira Santa;
c) Domingo de Páscoa;
d) 25 de Abril;
e) 1 de Maio;
f) Corpo de Deus (data móvel)
g) 10 de Junho;
h) 15 de Agosto;
i) 5 de Outubro;
j) 1 de Novembro;
k) 1 de Dezembro;
l) 8 de Dezembro;
m) 25 de Dezembro;
n) Terça-Feira de Carnaval.

2- A empresa observará o feriado municipal de 13 de junho para os trabalhadores que prestam trabalho na sede da empresa ou, em alternativa, os feriados municipais da área em que prestam serviço os restantes trabalhadores.

3- A empresa concederá tolerância de ponto nos dias 24 e 31 de dezembro.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 31.ª

Direito a férias

1- Os trabalhadores têm direito a um período de férias de 26 dias úteis em cada ano civil.

2- No ano de admissão o trabalhador tem direito após o decurso de 90 dias de trabalho efetivo, a um período de férias proporcional ao tempo de trabalho a prestar até 31 de dezembro, à razão de dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 32.ª

Marcação de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a empresa e os trabalhadores até 31 de março de cada ano. Os trabalhadores terão a faculdade de gozar até dois dias do seu período de férias repartidos por até quatro meios-dias, devendo estes ser marcados por acordo com a chefia direta de cada trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa a elaboração do mapa de férias, ouvindo, para o efeito, os órgãos representativos dos trabalhadores.

3- Nos casos previstos no número anterior, o trabalhador terá direito de preferência na marcação do período de férias no ano seguinte.

4- O mapa de férias definitivo deverá ser elaborado e afixado nos locais de trabalho até 15 de abril de cada ano.

5- No caso de o trabalhador requerer uma alteração no período de férias já marcado, deverá apresentar um pedido nesse sentido com pelo menos 15 dias de antecedência. A empresa deverá comunicar a resposta com pelo menos 8 dias de antecedência em relação à data requerida pelo trabalhador.

6- No caso de ambos trabalharem para a empresa, os cônjuges ou as pessoas que, de acordo com a Lei civil vigente a cada momento, vivam em condições análogas às daqueles, gozarão férias simultaneamente, se nisso tiverem conveniência. Se apenas um dos cônjuges ou pessoas for trabalhador da empresa, esta procurará facilitar a simultaneidade das férias de ambos.

Cláusula 33.ª

Período de gozo de férias

A época de férias será entre 1 de junho e 30 de setembro de cada ano. Poderão as férias ser gozadas fora do período acima estabelecido desde que haja acordo escrito entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 34.ª

Data limite do gozo de férias - Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo à empresa ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este dê o seu acordo escrito.

Cláusula 35.ª

Efeitos de interrupção, antecipação ou adiamento de férias por iniciativa da empresa

1- Depois de marcado o período de férias, a empresa só poderá, por exigências imperiosas do seu funcionamento, interromper, antecipar ou adiar as férias desde que obtenha o acordo expresso do trabalhador.

2- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respetivo período.

3- Em caso de antecipação, adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, a empresa indemnizará o trabalhador dos prejuízos que este comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias no período fixado.

Cláusula 36.ª

Modificação das férias por impedimento

1- Se na data prevista para início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por razões que lhe não sejam imputáveis, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, deverá ser marcado novo período de férias.

2- O novo período de férias será marcado de acordo com os interesses da empresa e do trabalhador.

3- Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de junho e 30 de setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 37.ª

Doença no período de férias

1- Se durante o período de férias o trabalhador adoecer, considerar-se-ão aquelas como não gozadas na parte que vai desde o dia do início da doença até à data a que corresponda o seu termo.

2- Quando se verificar esta situação, deverá o trabalhador comunicar, no mais curto espaço de tempo possível, à empresa o início da doença e oferecer prova da mesma por documento de estabelecimento hospitalar ou de médico da Segurança Social.

3- Verificando-se o termo da doença, a marcação da data para gozo da parte remanescente de férias será objeto de acordo entre o trabalhador e a empresa.

4- Se não houver acordo, serão as férias marcadas pela empresa, desde que o sejam para o período entre 1 de junho e 30 de setembro. Não sendo isso possível, serão as férias gozadas logo que cesse o impedimento do trabalhador.

Cláusula 38.ª

Férias e suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- O período de férias não gozado no ano da cessação do impedimento será gozado até ao dia 30 de abril do ano imediato.

Cláusula 39.ª

Violação do direito a férias

No caso de a empresa obstar ao gozo das férias nos termos previstos para o efeito, o trabalhador terá direito a uma indemnização correspondente ao triplo da retribuição de férias relativa à parte de férias em falta, ficando a empresa, ainda, obrigada a proporcionar ao trabalhador o gozo do período de férias correspondente ao tempo durante o qual se verificou a inobservância do respetivo direito.

SECÇÃO III

Faltas e licenças

Cláusula 40.ª

Definição de falta e princípios gerais

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

3- Quando seja praticado horário de trabalho flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

Cláusula 41.ª

Tipos de faltas e licenças

As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

1- As faltas justificadas são:

a) A ausência por altura do casamento do trabalhador, até 15 dias seguidos;

b) A ausência até 5 dias consecutivos, por falecimento do cônjuge, de parentes ou afim em 1.º grau da linha reta (pais, sogros, genros, noras, enteados, padrasto ou madrasta) e até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta (filhos ou enteados);

c) A ausência até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha reta ou 2.º grau da linha colateral (avós, netos, avós do cônjuge, irmãos e cunhados);

d) As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções, nos termos da lei;

e) As ausências motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos não imputáveis ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membros do agregado familiar;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As faltas dos trabalhadores-estudantes, nos termos do estatuto do trabalhador-estudante e as motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino, nos termos da lei;

h) Ausências dos trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a ocorrer a sinistros ou acidentes;

i) Ausências de um dia aos dadores de sangue a título gracioso, não mais de uma vez por trimestre;
j) Ausências pelos candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;
k) As ausências motivadas por idas a consultas médicas, pelo tempo necessário à consulta, espera e transporte;
l) As prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa.
2- Aplica-se o previsto no número 1 alínea *b)* em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.
3- Todas as faltas não previstas nos números anteriores são injustificadas.
4- Os trabalhadores têm ainda direito ao gozo das licenças parentais determinadas na lei, em cada momento em vigor.

Cláusula 42.ª

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

1- Quando previsíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevisíveis, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas por escrito, no mais curto espaço de tempo, sem prejuízo da apresentação posterior das justificações adequadas.
2- A comunicação das faltas será feita por escrito, em duplicado, sendo a cópia assinada pelo recetor da comunicação e entregue ao trabalhador.
3- Na falta de comunicação ou de justificação serão as faltas consideradas injustificadas.

Cláusula 43.ª

Efeitos das faltas e licenças

1- Salvo o disposto na lei e no presente AE, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição.
2- Determinam perda de retribuição as faltas justificadas previstas na alínea *d)* do número 1 da cláusula 41.ª na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas e as motivadas por doença ou acidente, sem prejuízo, quanto a estas, do disposto na cláusula 73.ª
3- Nos casos previstos nas alíneas *d)* e *e)* do número 1 da cláusula 41.ª, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.
4- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.
5- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:
a) Faltar injustificadamente durante três dias úteis consecutivos ou seis interpolados, no período de um ano;
b) Faltar com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.
5- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, nos termos da lei.
6- Constituem direito dos trabalhadores as licenças resultantes do regime da proteção na parentalidade, nos termos da lei, as quais não determinam perda de quaisquer direitos salvo quanto à retribuição e são consideradas como prestação efetiva de trabalho, aplicando-se o disposto na cláusula 73.ª

CAPÍTULO V

Disciplina

Cláusula 44.ª

Poder disciplinar

A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas estabelecidas no presente AE e na lei.

Cláusula 45.ª

Infração disciplinar

1- Considera-se infração disciplinar a violação culposa, pelo trabalhador, dos deveres que lhe são impostos pela lei, pelo presente AE ou pelos regulamentos internos da empresa.

2- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a empresa, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, ou logo que cesse o contrato de trabalho.

Cláusula 46.ª

Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares aplicáveis aos trabalhadores pela prática de infrações disciplinares são as seguintes:

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

3- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias para a generalidade dos trabalhadores.

4- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 30 dias normais e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

CAPÍTULO VI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 47.ª

Causas de cessação do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

a) Caducidade;
b) Revogação por acordo das partes;
c) Despedimento promovido pela empresa;
d) Resolução, com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
e) Denúncia com aviso prévio, por iniciativa do trabalhador;
f) Denúncia, por qualquer das partes, durante o período experimental.

2- É proibido à empresa promover o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

Cláusula 48.ª

Justa causa de despedimento por parte da empresa

1- O comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

a) Desobediência ilegítima às ordens dadas pelos responsáveis hierarquicamente superiores;
b) Violação de direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou riscos, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, 5 seguidas ou 10 interpoladas;

h) Falta culposa de observância das normas de higiene e segurança no trabalho;
i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, injúrias ou outras ofensas graves punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;
j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas.

Cláusula 49.ª

Processo disciplinar

1- O processo disciplinar seguirá a tramitação prevista na lei e nos números subsequentes.
2- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a empresa comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.
3- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.
4- Na inquirição, o trabalhador-arguido, querendo, será assistido por 2 colegas de trabalho, por ele escolhidos, tendo também a possibilidade de recorrer ao sindicato.

Cláusula 50.ª

Consequências do despedimento nulo

1- Sendo o despedimento declarado ilícito, o trabalhador tem direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, deduzidas dos valores previstos na lei, bem como à reintegração na empresa, no respetivo cargo ou posto de trabalho com a antiguidade que lhe pertencia.
2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente à sua antiguidade, calculada nos termos da cláusula 52, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 51.ª

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com justa causa

O trabalhador poderá resolver o contrato de trabalho, sem observância de aviso prévio, nas seguintes situações:
a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição, na forma devida;
b) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
c) Aplicação de sanção abusiva;
d) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa à sua honra ou dignidade;
f) Ofensas à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, puníveis por lei, praticadas pela empresa ou seus representantes legítimos.

Cláusula 52.ª

Indemnização por rescisão de iniciativa do trabalhador com justa causa

O trabalhador que rescinda o contrato com fundamento na cláusula anterior terá direito a uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses.

Cláusula 53.ª

Rescisão do contrato de trabalho por parte do trabalhador com aviso prévio

O trabalhador pode denunciar o contrato de trabalho, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à empresa com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 54.ª

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1- No caso de encerramento temporário ou diminuição de laboração de unidade, instalação ou serviço, os trabalhadores afetados manterão o direito à retribuição e demais regalias, contando-se para efeitos de antiguidade o tempo durante o qual ocorrer a situação.

2- O disposto nesta cláusula é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por falta imputável à empresa ou por razões de interesse desta.

Cláusula 55.ª

Direito dos trabalhadores objeto de despedimento por causas objetivas

1- Quando em igualdade de circunstâncias e condições, e pelo prazo de 1 ano a contar da data do despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, a empresa dará preferência na admissão aos trabalhadores objeto de despedimento coletivo ou de despedimento por extinção do posto de trabalho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura.

2- A empresa comunicará as vagas a preencher através de anúncios públicos ou de carta a enviar para a residência conhecida do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Preenchimento de vagas - Admissões

SECÇÃO I

Preenchimento de vagas

Cláusula 56.ª

Definição de promoção

Considera-se promoção a passagem de um trabalhador a categoria ou função diferente, que implique maior responsabilidade e a que corresponda uma banda salarial superior.

Cláusula 57.ª

Critérios de promoção

Sempre que haja lugar a promoção, a empresa observará os critérios definidos no anexo II.

Cláusula 58.ª

Preenchimento de vagas

Sempre que ocorram vagas em qualquer posto de trabalho, as mesmas serão preenchidas por:

a) Reconversão profissional ou recolocação por extinção de serviço;

b) Concurso interno extensivo a todos os trabalhadores que reúnam os requisitos mínimos exigidos para o desempenho da função;

c) Recrutamento externo;

d) Nomeação;

e) A pedido do trabalhador.

SECÇÃO II

Admissões

Cláusula 59.ª

Condições de admissão

1- A empresa não admitirá trabalhadores com idade inferior a 18 anos ou sem as habilitações mínimas legais.

2- Aquando da admissão, a empresa, no cumprimento da lei e do presente AE, prestará ao trabalhador todas as informações relativas ao contrato de trabalho.

Cláusula 60.ª

Admissões especiais

Quando em igualdade de circunstâncias e condições e pelo prazo de 1 ano a contar da morte de trabalhador ao serviço a empresa dará preferência na admissão ao cônjuge sobrevivo ou a filho, desde que estes hajam apresentado a sua candidatura nas condições anunciadas.

Cláusula 61.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e terá 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 funções de confiança;

c) 240 dias para pessoal de direção e quadros superiores.

2- Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que os previstos no número 1 da presente cláusula.

3- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 62.ª

Princípios gerais da formação

1- A empresa considera-se obrigada a incrementar a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação é aberta a todos os trabalhadores e de acesso não seletivo e participado.

3- A formação poderá ter uma componente de formação geral e uma componente de formação técnico-profissional.

4- No final de cada ação de formação, será emitido um certificado ao formando, no qual venha expresso a natureza, a duração e a respetiva classificação final.

5- Nenhum trabalhador se pode escusar às ações de formação técnico-profissional, de carácter funcional, que lhe forem designadas.

6- As ações de formação profissional designadas pela empresa deverão decorrer no período correspondente ao seu horário normal de trabalho, devendo, tanto quanto possível, evitar-se a ultrapassagem desse período, sem que haja, no caso, pagamento de qualquer retribuição suplementar.

7- Durante as ações de formação previstas no número anterior, os trabalhadores serão na medida do necessário, dispensados de toda a atividade profissional, mantendo, contudo, todos os direitos e regalias dos trabalhadores em serviço efetivo, ficando as despesas correspondentes a cargo da empresa.

Cláusula 63.ª

Comparticipação financeira

1- A empresa comparticipará financeiramente nas despesas decorrentes da frequência de cursos de formação geral do ensino oficial (público ou privado), nos termos dos números seguintes, desde que diretamente relacionados com os conhecimentos que o trabalhador necessita de adquirir ou desenvolver para desempenho das suas funções ou que a empresa considere de interesse.

2- Para a formação escolar obrigatória a empresa custeará, na totalidade, as despesas de inscrição e outras, oficialmente exigidas, os custos dos livros de estudo obrigatórios, o material escolar que não seja de consumo corrente e, no caso do ensino preparatório, por correspondência, o custo dos cursos.

3- Nos restantes graus de ensino, a empresa comparticipará entre 20 % e 100 % dos respetivos custos, consoante a importância do curso para o desempenho da função e/ou para o desenvolvimento profissional do trabalhador, se os cursos forem ministrados em estabelecimentos de ensino privados. Para estabelecimentos de ensino públicos a percentagem mínima será de 50 %.

CAPÍTULO IX

Medicina no trabalho

Cláusula 64.ª

Medicina no trabalho

1- A empresa manterá um serviço de medicina no trabalho nos termos da lei, dotando-o de meios e elementos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem. Este serviço, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

2- Os exames médicos decorrerão no período normal do serviço e sem qualquer perda de retribuição.

CAPÍTULO X

Saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 65.ª

Saúde, higiene e segurança no trabalho

1- É dever da empresa instalar os trabalhadores em boas condições, nomeadamente no que diz respeito à saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da saúde, higiene e segurança no trabalho são eleitos nos termos da lei.

CAPÍTULO XI

Categorias profissionais

Cláusula 66.ª

Atribuição de categorias e funções

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão classificados pela empresa numa categoria segundo as funções efetivamente desempenhadas, de acordo com o disposto no anexo II.

2- A empresa poderá requerer à comissão paritária a criação de novas categorias profissionais quando, por razões organizativas e de funcionamento, tal se revele conveniente.

Cláusula 67.ª

Exercício de funções inerentes a categorias diversas

1- Sempre que um trabalhador fora da previsão da cláusula 68.ª exerça simultaneamente funções inerentes

a categorias diversas, ser-lhe-á atribuída a remuneração mínima fixada neste AE, correspondente à categoria mais elevada cujas funções o trabalhador tenha estado a exercer.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nela prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no número 1 da presente cláusula.

4- Se o trabalhador tiver permanecido nesta situação em trabalho efetivo por mais de cento e vinte dias consecutivos ou cento e cinquenta alternados no período de um ano, terá direito, a título definitivo, à remuneração base mínima correspondente à categoria mais elevada cujas funções tenha estado a exercer.

5- Entende-se por desempenho simultâneo de duas ou mais funções a respetiva ocupação, nas condições exigidas para o seu exercício, e por um mínimo de duas horas por dia.

6- Caso a caso, compete à hierarquia a indicação do trabalhador que haja de prestar trabalho na situação prevista no número 1 da presente cláusula, requerendo-se, todavia, o acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 68.ª

Substituições temporárias

1- Sempre que um trabalhador substitua outro em funções correspondentes a categoria superior à sua, passará a auferir a remuneração mínima fixada neste AE para essa categoria.

2- O disposto no número anterior aplica-se enquanto a situação nela prevista se verificar e desde que esta se mantenha por um período de tempo superior a cinco dias consecutivos.

3- Para efeitos de pagamento contar-se-á a data em que o trabalhador iniciou o exercício de funções na situação prevista no número 1 da presente cláusula.

4- Entende-se por substituição temporária a ocupação por um trabalhador de um posto de trabalho cujo titular se encontre temporariamente impedido, exercendo o substituto as atribuições do substituído, nas condições exigidas para o respetivo exercício.

5- Se a substituição durar por mais de cento e vinte dias seguidos ou alternados, no período de um ano, o substituto auferirá, a título definitivo a remuneração mínima correspondente à categoria do trabalhador substituído.

6- Após cinco dias seguidos em regime de substituição, o trabalhador substituto, desde que se mantenha em efetiva prestação de trabalho, não poderá ser substituído senão pelo trabalhador titular do posto de trabalho.

7- Não se verificando o regresso do substituído ao seu posto de trabalho, seja qual for o motivo, e se já estiverem ultrapassados os prazos estabelecidos no número 5 desta cláusula, o substituto passa à categoria correspondente à função que tinha vindo a exercer em regime de substituição, produzindo a sua reclassificação todos os efeitos desde a data em que teve início a última substituição.

CAPÍTULO XII

Benefícios sociais

Cláusula 69.ª

Atividades infantis

1- A empresa assegurará, junto da unidade fabril, creche, infantário e atividades de tempos livres destinados aos filhos dos seus trabalhadores, até ao limite de idade de 12 anos, que funcionarão de acordo com regulamentação interna.

2- A empresa concederá aos seus trabalhadores um subsídio mensal até ao valor fixado no anexo I, por cada filho que frequente creche, infantário e atividades de tempos livres até ao limite de idade de 12 anos, nas condições constantes de regulamentação interna.

3- A empresa atribuirá aos trabalhadores no regime de turnos cobrindo 24 horas por dia, com folga rotativa, podendo esta não coincidir com o sábado e o domingo, um subsídio diário por cada filho com idade igual ou inferior a 12 anos, com o valor fixado no anexo I, quando nos termos da respetiva escala, prestem trabalho ao sábado, domingo ou feriados, desde que façam prova que o respetivo cônjuge ou equiparado esteve a trabalhar nesses mesmos dias.

4- Aos trabalhadores admitidos antes de 12 de julho de 2012 será atribuída uma compensação, a ser liquidada de uma só vez. Essa compensação viabilizou a alteração definitiva da prática em vigor até aquela data relativamente ao objeto da presente cláusula.

5- A possibilidade de os trabalhadores admitidos antes de 12 de julho de 2012 manterem os seus filhos na instituição localizada nas imediações da unidade fabril, de acordo com a prática anteriormente existente, caducará no final do ano letivo 2015/2016 (julho de 2016), passando estes trabalhadores, a partir desta data, a ser abrangidos pelo regime estatuído no ponto 2 da presente cláusula.

Cláusula 70.ª

Subsídio para filhos portadores de deficiência

A empresa atribuirá um subsídio aos trabalhadores com filhos até 25 anos de idade que necessitem de educação especial, de acordo com o estabelecido em regulamentação interna.

Cláusula 71.ª

Refeições e subsídios de alimentação

1- A empresa disponibilizará um refeitório que cumprirá todas as normas aplicáveis, nomeadamente aquelas referentes a saúde, higiene e segurança no trabalho.

2- A empresa providenciará uma refeição aos trabalhadores no ativo cujo local de trabalho é Albarraque e um subsídio de refeição para os trabalhadores cujo local de trabalho seja outro que não as instalações de Albarraque, pelo valor diário fixado no anexo I.

3- Os trabalhadores comparticiparão no custo da refeição no montante fixado no anexo I.

4- Os direitos consignados nos números 1 e 2 apenas serão concedidos nos dias de trabalho efetivo e desde que o trabalho seja prestado a tempo inteiro ou em dois períodos separados. Os trabalhadores que prestem a sua atividade em regime de meio período normal de trabalho, suportarão a quantia fixada no anexo I por refeição tomada. Havendo direito ao subsídio, nos termos do número 2, será o mesmo correspondente a metade do valor aí previsto.

Cláusula 72.ª

Subsídio de funeral

Por morte do trabalhador efetivo, o familiar, desde que a tal prove ter direito, receberá uma importância até ao limite fixado no anexo I, contra apresentação dos respetivos documentos. O direito ao subsídio de funeral também é conferido por morte de ex-trabalhadores da empresa que estejam na situação de reformados à data da entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 73.ª

Complementos de subsídios e pensões

A empresa garantirá o pagamento dos complementos, nos termos previstos e regulados no anexo IV e no anexo V.

CAPÍTULO XIII

Atividade sindical na empresa

Cláusula 74.ª

Atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente, através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

3- Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) Delegado sindical - O representante do sindicato na empresa;

b) Comissão sindical - Organização dos delegados sindicais do mesmo sindicato;

c) Comissão intersindical - Organização dos delegados sindicais dos vários sindicatos.

Cláusula 75.ª

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo global de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número 1 só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical.

3- Os trabalhadores poderão, ainda, reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, nos termos da lei. Tais reuniões poderão ser convocadas, para além das entidades referidas no número 2, por um terço ou cinquenta dos trabalhadores da respetiva unidade de produção.

Cláusula 76.ª

Instalações de comissões sindicais

A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, a título permanente, um local situado no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 77.ª

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pela empresa, de acordo com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais.

2- No exercício da sua atividade sindical, os delegados sindicais têm o direito de circular livremente na empresa.

3- As alterações do local de trabalho ou do horário de trabalho dos dirigentes ou delegados sindicais requerem o acordo do trabalhador e o conhecimento prévio do respetivo sindicato, salvo o disposto na cláusula 13.ª

Cláusula 78.ª

Constituição das comissões sindicais

1- O número máximo de delegados sindicais na empresa, a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula 81.ª, é determinado da seguinte forma:

a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1;

b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2;

c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3;

d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6;

e) Com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - O número de delegados resultante da fórmula:

$$6 + \left(\frac{n - 500}{200} \right)$$

representando n o número de trabalhadores.

Cláusula 79.ª

Competência e poderes dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais e as comissões sindicais e intersindicais têm poderes para intervirem, proporem e serem ouvidos, nos termos da lei e do presente AE, em tudo o que diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores que representam, nomeadamente:

a) Fiscalizar e acompanhar as fases de instrução dos processos disciplinares;

b) Fiscalizar o funcionamento do refeitório, infantário ou creche ou outras estruturas de assistência social existentes na empresa;

c) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de alteração de horário de trabalho, esquema de trabalho suplementar ou mudança de turnos;

d) Analisar e dar parecer sobre qualquer hipótese de mudança de local de trabalho, de secção ou transferência.

2- A empresa não poderá deliberar sobre as matérias referidas nas alíneas *a)* a *d)* do número anterior sem que tenha sido dado prévio conhecimento às comissões sindicais do teor das suas propostas, tendo aquelas o prazo de 15 dias para se pronunciar, por escrito.

3- A empresa prestará às associações sindicais outorgantes e seus delegados todas as informações e esclarecimentos que eles solicitem quanto ao cumprimento do presente AE e demais aspetos conexos com os trabalhadores seus representados.

Cláusula 80.ª

Reuniões com os órgãos de gestão da empresa

1- A comissão intersindical, as comissões sindicais ou, ainda, os delegados sindicais poderão reunir-se com o conselho de administração, ou com quem este designar para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente.

2- O tempo despendido nas reuniões previstas nesta cláusula não será considerado para o efeito de crédito de horas sempre que a reunião não seja da iniciativa dos trabalhadores.

3- Os dirigentes sindicais ou os seus representantes, devidamente credenciados, poderão participar nestas reuniões sempre que o desejarem.

Cláusula 81.ª

Crédito de horas

1- Para o exercício da ação sindical na empresa, é atribuído, no âmbito de cada comissão sindical, um crédito mensal de 11 horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

2- Para os mesmos fins, é atribuído, no âmbito de cada comissão intersindical, um crédito mensal de quinze horas por cada um dos delegados titulares dos direitos inerentes a essa qualidade.

3- Os delegados que pertençam simultaneamente à comissão sindical e à comissão intersindical, consideram-se abrangidos exclusivamente pelo número anterior.

4- Os delegados, sempre que pretendam utilizar o direito previsto nesta cláusula, devem avisar a empresa por escrito com a antecedência mínima possível.

5- Os membros dos corpos gerentes do sindicato, federação ou união dispõem do crédito de 5 dias por mês para o exercício das suas funções.

Cláusula 82.ª

Quotização sindical

1- A empresa obriga-se a cobrar e a enviar mensalmente aos Sindicatos outorgantes, até ao dia 15 de cada mês, as quantias provenientes da quotização sindical estabelecida nos estatutos, acompanhadas dos respetivos mapas de quotização de todos os trabalhadores sindicalizados que através de documento escrito autorizem a empresa a fazê-lo.

2- Sempre que possível, dos mapas referidos no número 1 deverá ainda constar a indicação dos trabalhadores que se encontram doentes, sinistrados ou com licença sem vencimento, bem como daqueles cujo contrato de trabalho tenha cessado.

CAPÍTULO XIV

Deveres e garantias das partes

Cláusula 83.ª

Deveres da empresa

São deveres da empresa:

1- Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;

2- Diligenciar para que se mantenha na empresa um bom ambiente de trabalho;

3- Proporcionar aos trabalhadores adequadas condições de trabalho, nomeadamente no que respeita à higiene, segurança e prevenção de doenças profissionais;

4- Usar de respeito e justiça em todos os atos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal com funções de chefia e fiscalização que trate com respeito os trabalhadores sob as suas ordens;

5- Proporcionar a todos os trabalhadores os meios adequados ao desenvolvimento da sua formação geral e técnico-profissional, estabelecendo condições de resposta às necessidades de formação resultantes da carreira profissional dos trabalhadores, de acordo com a regulamentação estabelecida;

6- Fornecer aos trabalhadores os instrumentos necessários ao desempenho das suas funções;

7- Facultar aos trabalhadores que o solicitem a consulta dos respetivos processos individuais, bem como passar certificados aos trabalhadores contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas e que constem dos seus processos individuais;

8- Prestar aos trabalhadores arguidos de responsabilidade criminal resultante do exercício da sua atividade ao serviço da empresa, e que não tenha envolvido violação culposa das normas legais aplicáveis ao caso concreto, a assistência judicial, nesta se compreendendo as despesas originadas com as deslocações a tribunal ou a outras instâncias judiciais, desde que devidamente comprovadas.

Cláusula 84.ª

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

1- Cumprir rigorosamente com as disposições deste AE e da lei;

2- Executar com competência e zelo as funções que lhes estejam confiadas;

3- Efetuar o serviço segundo as normas e instruções recebidas;

4- Comparecer ao serviço com assiduidade;

5- Zelar pelo bom estado de conservação do material e instalações que lhes tenham sido confiados;

6- Respeitar e fazer-se respeitar por todos com quem profissionalmente tenham de contactar;

7- Prestar aos colegas de trabalho o apoio e ensinamentos necessários ao desempenho das suas funções.

8- Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;

9- Guardar segredo sobre todos os assuntos da empresa cuja revelação possa causar prejuízo à mesma, nomeadamente em técnicas de fabrico e sobre condições de comercialização, sem prejuízo do direito dos trabalhadores ao controle de gestão, tal como está definido na Constituição e regulamentado na lei geral.

Cláusula 85.ª

Propriedade intelectual

1- Pertencem à empresa os direitos de propriedade intelectual sobre as obras realizadas pelos trabalhadores em conexão com a sua atividade para a empresa.

2- Não estando prevista a remuneração especial da atividade desenvolvida, o trabalhador tem direito a uma compensação justa e equitativa em harmonia com a importância da obra.

Cláusula 86.ª

Garantias dos trabalhadores

Não é permitido à empresa:

1- Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções em virtude deste exercício;

2- Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre os trabalhadores no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos colegas;

3- Diminuir direta ou indiretamente a retribuição ou baixar a categoria ou grau de qualquer trabalhador, salvo nos casos especialmente previstos no presente AE e na lei;

4- Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

5- Exigir do trabalhador a prática de atos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;

6- Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei;

7- Exigir do trabalhador a execução de tarefas não compreendidas na categoria em que esteja enquadrado, salvo nas condições previstas no presente AE e na lei.

Cláusula 87.ª

Proteção de dados pessoais

A empresa informará regularmente os delegados sindicais acerca do desenvolvimento e implementação das práticas e procedimentos internos que envolvam o tratamento de dados pessoais dos seus trabalhadores.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 88.ª

Comissão paritária

1- A interpretação dos casos duvidosos e a integração dos casos omissos que resultem da aplicação do presente AE serão da competência de uma comissão paritária, integrada por quatro representantes dos sindicatos e dois representantes da empresa.

2- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, os quais não terão, todavia, direito a voto.

3- A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão ou nova categoria ou nível profissional deverá, obrigatoriamente, determinar o respetivo enquadramento, bem como o grupo da tabela de remunerações base mínimas, salvaguardando-se retribuições mais elevadas que já venham a ser praticadas na empresa.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes, nos trinta dias seguintes à data da entrada em vigor do presente AE.

5- Uma vez constituída, a comissão paritária reunirá nos quinze dias seguintes para efeitos de fixação do seu regulamento interno.

6- As deliberações da comissão paritária serão tomadas por unanimidade e quando incidirem sobre as dúvidas que revestirem carácter genérico e sobre os casos omissos serão remetidas aos serviços oficiais competentes para efeitos de publicação, passando a partir dessa publicação a fazer parte integrante do presente AE.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 89.ª

Carácter globalmente mais favorável

1- O presente acordo de empresa é considerado globalmente mais favorável que os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar diminuição de regalias extracontratuais de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas na empresa à data da entrada em vigor do AE, salvo quanto às matérias expressamente reguladas de modo diferente no presente AE.

Celebrado em Albarraque, aos 20 de junho de 2025.

Pela Tabaqueira II, SA:

Mário Santos, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos de Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por si e em representação da seguinte associação:

– SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal.

Fernando Henrique Pedro Rodrigues, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.
Rui Manuel Gonçalves Miranda, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e afins - SINDEQ:

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, por si e em representação da

Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, por sua vez em representação da SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia,

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

– SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
– SERS - Sindicato dos Engenheiros;
– SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

ANEXO I

Tabelas 2025 e 2026

Cláusula	Designação	2025 / 2026
71.ª, número 3	Comparticipação do trabalhador na refeição	0,30 €
11.ª, número 7	Pequeno-almoço	3,55 €
11.ª, número 7 e 71.ª, número 2	Almoço	12,99 €
11.ª, número 7 e 71.ª, número 2	Jantar	12,99 €
38.ª, número 1	Abono para falhas	48,36 €
29.ª	Subsídio de prevenção	2,89 €
69.ª, número 2	Subsídio de educação 0 - 5 anos	131,55 €
69.ª, número 2	Subsídio de educação 6 - 12 anos	65,80 €
69.ª, número 3	Apoio infantil	28,10 €
72.ª	Subsídio de funeral	716,92 €

ANEXO II-1

Categorias

1- Categorias

Os trabalhadores serão classificados de acordo com as funções que executam, enquadradas nas seguintes categorias:

– Chefia superior;
– Chefia intermédia;
– Técnico superior;
– Técnico;
– Administrativo;
– Assistente comercial.

1- *a)* Categorias:

As categorias englobam, de uma forma abrangente, as seguintes definições:

Chefia superior

Esta categoria representa um conjunto de funções atribuídas aos trabalhadores que estudam, dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as atividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas setoriais e exercem a verificação dos custos.

Chefia intermédia

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, na dependência de um superior hierárquico, são responsáveis por uma unidade de trabalho competindo-lhe zelar pelo cumprimento dos planos de trabalho em qualidade, prazo e segurança, mediante adequada administração dos meios materiais e/ou humanos ao seu dispor.

Técnico superior

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executam um conjunto de atividades e análise de cariz essencialmente técnico especializado em diversas áreas da empresa.

Técnico

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que possuindo conhecimentos teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executam um conjunto de tarefas na área da empresa em que exerce a sua atividade.

Administrativo

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos técnicos, teóricos e práticos no desempenho das suas atividades profissionais, a partir de orientações superiores, organizam e executam um conjunto de tarefas administrativas, ou técnico-administrativas, nas diversas áreas da empresa.

Assistente comercial

Esta categoria é atribuída aos trabalhadores que, possuindo conhecimentos teóricos e
Práticos necessários, executam atividades de suporte a venda e pós-venda, na área
Geográfica que lhes está atribuída, bem como asseguram as tarefas administrativas
Exigidas de acordo com a política comercial da empresa.

1- *b)* Funções:
As categorias subdividem-se nas seguintes funções:

Administrativo

– Assistente administrativo;
– Técnico administrativo;
– Secretário.

Assistente comercial

– Assistente comercial.

Técnico

– Técnico comercial.

Técnico superior

– Técnico superior

Chefia intermédia

– Supervisor;
– Coordenador de equipa.

Chefia superior

– Diretor;
– Gestor.

ANEXO II-2

Definição de funções

Assistente administrativo

– Executa funções administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

– É o trabalhador que, com os conhecimentos teóricos-práticos necessários, e com iniciativa e responsabilidade restrita, realiza as diversas atividades inerentes ao posto de trabalho em que se encontra colocado. Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas atividades.

– Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.

– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Técnico administrativo

– Executa funções técnico-administrativas para uma ou mais áreas da empresa.

– Assegura a execução de atividades de recolha, tratamento e análise de informação diversa, na área da empresa em que se encontra colocado, por forma a apoiar a realização dos objetivos propostos. As atividades podem ter um cariz técnico.

– Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.
– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Secretário

– Responsável pela prestação de uma gama completa de serviços de secretariado, nomeadamente; marcação de reuniões, administração geral de escritório.
– Opera com equipamentos informáticos necessários ao desempenho das suas atividades.
– Age com iniciativa dentro de orientações bem definidas. Redige atas de reuniões, sendo o seu trabalho geralmente de natureza altamente confidencial.
– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Assistente comercial

– É o trabalhador que, com os conhecimentos teóricos-práticos necessários executa atividades de suporte a venda e pós-venda, na área geográfica que lhe está atribuída, bem como assegura as tarefas administrativas exigidas de acordo com a política comercial da empresa, por forma a atingir os objetivos de comunicação e venda dos diferentes produtos.
– Executa as ações definidas pelo superior hierárquico da área, de acordo com os objetivos definidos globalmente para a empresa.
– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Técnico comercial

– É o trabalhador que com os conhecimentos teórico-práticos e de mercado adequados, efetua atividades de merchandising e análise de mercado, na área geográfica que lhe está atribuída, bem como assegura as tarefas de planeamento e administrativas exigidas pela função, de acordo com a política da empresa, por forma a atingir os objetivos de disponibilidade e comunicação das diferentes marcas nos postos de vendas da sua área de atuação.
– Colabora com o superior hierárquico da área, na definição dos objetivos individuais ou da Equipa, assim como na estratégia a desenvolver na execução de cada ação, de acordo com os objetivos definidos globalmente para a empresa.
– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Técnico superior

– É o trabalhador que possuindo habilitações académicas adequadas, conhecimentos teóricos e/ou experiência, desempenha as suas atividades profissionais, a partir de orientações e objetivos, executando tarefas de cariz técnico e analítico em diversas áreas da empresa.
– Pode coordenar as tarefas de outros trabalhadores, e acompanhar ações de formação de outros trabalhadores, no posto de trabalho.
– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Coordenador de equipa

– Coordena, controla e assegura a execução de atividades inerentes à sua área de responsabilidade, respondendo pelos objetivos da sua equipa.
– Coordenação de uma equipa de dimensão média ou elevada.
– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Supervisor

– É o trabalhador que supervisiona as atividades de uma equipa de profissionais e/ou de processo, numa área da empresa, de forma a alcançar os objetivos estabelecidos sob a sua responsabilidade.
– Responsável pela formação e enquadramento técnico de profissionais de menor experiência.
– Supervisão de atividades e grupo de trabalho de complexidade média ou elevada, tendo em conta o nível de qualificação profissional dos trabalhadores que coordena e as necessidades do negócio.
– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

Gestor/diretor

– Esta função é atribuída aos trabalhadores que dirigem, organizam e coordenam, nos limites dos poderes de que estão investidos, as atividades da empresa, em uma ou várias unidades organizacionais.

– Exercem funções tais como colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão de obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade da empresa segundo planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criam e colaboram na fixação das políticas setoriais e exercem a verificação dos custos.

– Cumprimento das normas e procedimentos de segurança e higiene no trabalho, ambiente e qualidade bem como a otimização da produtividade numa ótica de melhoria contínua.

ANEXO II-3

Regras de evolução profissional e de implementação

Introdução

A empresa acredita que as pessoas são o seu bem mais importante. Por isso confere uma importância primordial ao recrutamento, formação e desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores e esforça-se por garantir condições remuneratórias consideradas das mais competitivas do mercado.

A empresa considera que é através dos seus trabalhadores que constrói a sua vantagem competitiva pelo que adota conhecidas políticas que visam reconhecer e recompensar profissionais talentosos e incentivar resultados de qualidade superior, promovendo, concomitantemente, o potencial dos seus trabalhadores.

As presentes regras concretizam os princípios orientadores destas políticas no que diz respeito à progressão profissional de certas categorias/funções.

3- *a)* Evolução profissional

1- O presente modelo de evolução profissional, aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, de acordo com os princípios e critérios a seguir enumerados para cada função, e assenta em princípios que se baseiam no desempenho e potencial do trabalhador, assumindo este um papel ativo na sua evolução profissional, tendo sempre em conta a compatibilização com as necessidades da organização e as suas expectativas individuais.

2- Para a implementação deste modelo, a empresa terá em conta a complementaridade de outros sistemas de gestão de recursos humanos, tais como avaliação de competências/desempenho, compensações e benefícios, formação e outras atividades de desenvolvimento.

3- *b)* Princípios

3- Por evolução profissional, entende-se a progressão do trabalhador na banda salarial (horizontal) ou na promoção para banda salarial diferente (vertical).

4- Os critérios de evolução e percursos profissionais são determinados pela empresa, em função do desempenho sustentado, da demonstração e validação de competências técnicas e comportamentais, desde que verificadas as demais exigências e requisitos internos, sem comprometer os termos e limites da Lei em cada momento em vigor.

5- A empresa acompanhará o desenvolvimento de cada trabalhador, disponibilizando ferramentas e formação técnica adequadas (para o efeito, ver política interna de formação), exatamente com o objetivo de fomentar a evolução profissional.

6- É objetivo da empresa, com o modelo de evolução profissional abaixo descrito, fomentar o aumento de produtividade e flexibilidade por forma a sustentar a evolução do negócio.

3- *c)* Conceitos do modelo de evolução profissional

7- Categoria/Função - Retrato claro e objetivo, num dado momento, do que cada titular executa na prática, no desempenho da sua função, a que corresponde um determinado nível de responsabilidade e complexidade. Cada categoria/função ocupa uma determinada posição relativa ao conjunto de funções existentes na Organização.

8- Evolução profissional - Conceito assente em mobilidade vertical e horizontal:

a) Vertical: Evolução para uma categoria/função distinta;

b) Horizontal: Evolução dentro da mesma categoria/função. Esta evolução é subdividida em fases de desenvolvimento profissional, para as seguintes funções, nos seguintes termos:

– Categoria profissional de administrativo - No caso da função de assistente administrativo, a evolução horizontal é subdividida em 4 fases de desenvolvimento profissional a saber: fase de desenvolvimento 1, 2, 3 e 4.

Para as funções de técnico administrativo e de secretário, a evolução horizontal é subdividida em 2 fases de desenvolvimento profissional a saber: Fase de desenvolvimento 1 e 2.

– Para as restantes categorias/funções, aplica-se os critérios definidos internamente pela empresa em cada momento em vigor.

9- Nenhum trabalhador é elegível para mais do que um modelo/sistema de evolução/avaliação em simultâneo.

10- Aos trabalhadores admitidos na empresa, nos termos dos pontos 15 e 16, infra, será atribuído o título interno de nome da função júnior, durante o período de permanência na fase de ingresso. Por exemplo: Assistente administrativo júnior.

3- *d)* Critérios de elegibilidade de evolução profissional

11- Nenhum dos critérios abaixo definidos deverá ser visto de forma isolada:

a) Requisitos definidos no perfil da função;

b) Aproveitamento na formação técnica ou certificação equivalente das competências técnicas e comportamentais definidas para as responsabilidades atribuídas à função para a qual o trabalhador é elegível;

c) Avaliação consecutiva em cada um dos últimos 3 anos acima da média, de acordo com o sistema de avaliação de desempenho em vigor;

d) Ausência de incumprimento das normas e procedimentos da empresa nos últimos 3 anos;

e) Inexistência de absentismo superior a 10 dias nos últimos 2 anos:

Considera-se ausência toda e qualquer ausência do trabalhador com exceção das seguintes:

– Ausências pelos delegados/dirigentes sindicais para exercício das suas funções, que não ultrapassem os limites previstos na cláusula 81.ª do AE.

– Ausências pelos membros das comissões de trabalhadores para exercício das suas funções que não ultrapassem o limite previsto na lei como crédito de horas com remuneração.

– Ausências ao abrigo das alíneas *a)*, *b)*, *c)*, *f)*, *i)*, *j)* e *k)* do número 1 da cláusula 41.ª do AE, da licença parental exclusiva do pai e da assistência à família ao cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

– Ausências por acidente de trabalho ou doença profissional.

– Ausências do trabalhador-estudante nos termos da lei, para prestação de provas de avaliação no dia da prova.

– Ausências no período de internamento hospitalar e respetivo período de recuperação, motivadas por doença do trabalhador.

– Ausências por licença de parentalidade e aleitação.

f) Experiência profissional mínima efetiva de 1 ano na função anterior, no caso de progressão vertical.

12- Evolução horizontal:

a) Periodicamente, e de preferência numa base anual para garantir alinhamento com a periodicidade da avaliação de desempenho, mediante proposta da empresa, serão identificados todos os trabalhadores que reúnam os critérios de elegibilidade para proposta de evolução horizontal;

b) Nos casos aplicáveis de evolução profissional, será assegurado um aumento salarial, entre 3 % e 5 %, sobre a retribuição base auferida anteriormente;

c) Garante-se que a remuneração base dos trabalhadores que transitem para a fase de desenvolvimento profissional seguinte, será sempre assegurada nos seguintes termos;

– No caso de transitar da fase 1 para fase 2, a remuneração base será sempre igual ou superior a 10 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

– No caso de transitar da fase 2 para fase 3 a remuneração base será sempre igual ou superior a 20 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

– No caso de transitar da fase 3 para fase 4 a remuneração base será sempre igual ou superior a 30 % acima do valor salarial mínimo da banda correspondente à função.

d) Para as restantes categorias/funções, aplica-se os critérios definidos internamente pela empresa, em cada momento em vigor.

13- Evolução vertical:

a) No caso da categoria profissional de administrativo (que abrange as funções de assistente administrativo, técnico administrativo e secretário) garante-se que a retribuição base dos trabalhadores que evoluam para uma categoria/função distinta, será sempre igual ao mínimo da banda salarial correspondente à nova categoria/função ou, em alternativa, terá um aumento salarial de 5 % sobre a retribuição base auferida anteriormente, consoante o critério mais favorável ao trabalhador;

b) Para as restantes categorias/funções, aplica-se os critérios definidos internamente pela empresa, em cada momento em vigor;

14- Por se tratarem de situações distintas, o aumento relacionado com a Evolução Vertical ou Horizontal poderá ocorrer em momento diferente do aumento salarial geral.

3- *e)* Enquadramento e remuneração

15- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, por altura da sua admissão na empresa, será atribuída uma categoria e função, de acordo com o enquadramento na área funcional em que irá exercer a sua atividade e uma remuneração definida para cada banda salarial, como valor de ingresso;

16- O trabalhador que esteja nas condições do número anterior terá uma permanência nesta situação durante 18 meses, tendo como objetivo adquirir conhecimentos e capacidades técnicas adequadas ao desempenho da função;

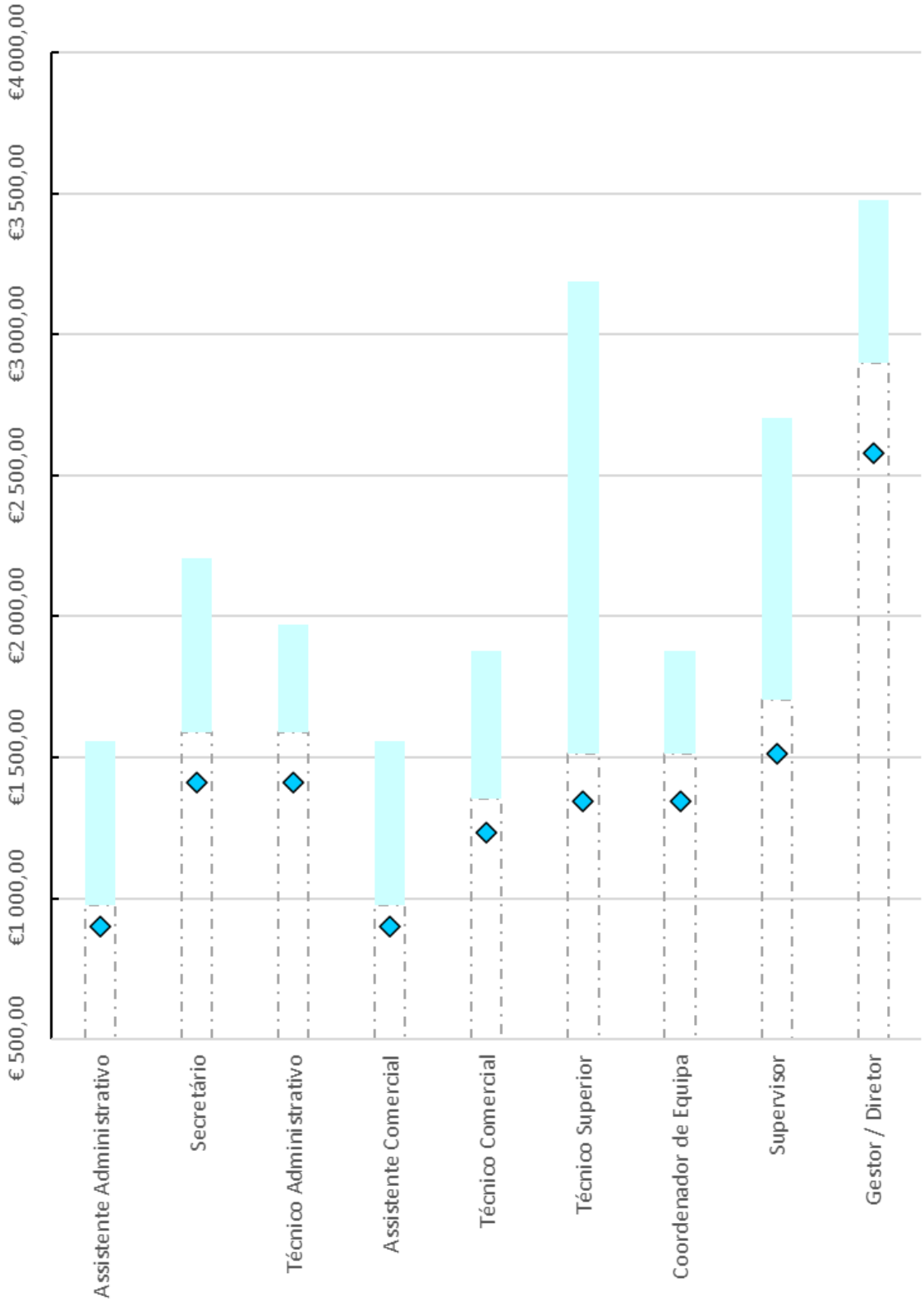
17- Nos casos em que haja uma necessidade específica por parte da empresa de recrutar trabalhadores com um nível de conhecimentos e competências que se situe claramente acima do nível de ingresso, poderá a empresa enquadrar diretamente esses mesmos trabalhadores dentro da banda da categoria/ função correspondente;

18- Os trabalhadores que já se encontrem ao serviço da empresa, serão enquadrados numa categoria, função e banda salarial de acordo com a sua atual situação;

19- O modelo de evolução profissional e critérios acima definidos poderão ser parcialmente excecionados em função das necessidades do negócio, especial responsabilidade/perfil de determinada categoria ou função ou potencial de desenvolvimento que seja necessário acautelar num determinado momento.

ANEXO III

Remunerações e bandas salariais



Categoria	Função	Valores de ingresso	Valor mínimo	Valor máximo
Administrativo	Assistente administrativo	901,47 €	974,53 €	1 555,95 €
	Secretário	1 412,36 €	1 587,72 €	2 205,63 €
	Técnico administrativo	1 412,36 €	1 587,72 €	1 970,24 €
Assistente comercial	Assistente comercial	901,47 €	974,53 €	1 555,95 €
Técnico	Técnico comercial	1 233,01 €	1 355,19 €	1 876,42 €
Técnico superior	Técnico superior	1 345,10 €	1 512,12 €	3 187,34 €
Chefia intermédia	Coordenador de equipa	1 345,10 €	1 512,12 €	1 876,42 €
	Supervisor	1 513,24 €	1 706,04 €	2 703,65 €
Chefia superior	Gestor/diretor	2 578,11 €	2 897,57 €	3 477,09 €

ANEXO IV

Complementos

1- Doença: Em caso de doença comprovada, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela Segurança Social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.

Este complemento será atribuído pelo período máximo de 180 dias por cada situação de doença, com exceção das situações de doença de foro oncológico ou infetocontagioso, em casos de baixa por internamento ou pós-operatório.

Este complemento pode deixar de ser atribuído se o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado pelo médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado pelo médico da Segurança Social ou outros.

2- Assistência à família: Em caso de assistência à família, nos termos da lei e devidamente comprovados pela Segurança Social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento do subsídio pago pela Segurança Social, que será igual à diferença entre esse subsídio e a retribuição líquida mensal a que o trabalhador teria direito caso estivesse ao serviço.

3- Maternidade/paternidade: Se o subsídio concedido pela Segurança Social para licenças por maternidade/paternidade for inferior ao vencimento líquido, a empresa suportará esse diferencial.

No caso de licença parental complementar, o complemento do diferencial a pagar pela empresa aqui previsto será atribuído pelo período máximo de 150 dias, por cada licença, da seguinte forma:

a) Durante os primeiros 90 dias, o complemento a pagar pela empresa corresponderá ao diferencial entre o subsídio pago pela Segurança Social e a retribuição líquida mensal do trabalhador;

b) Entre o 91.º e o 120.º dias, o complemento a pagar pela empresa corresponderá ao diferencial entre o subsídio pago pela Segurança Social e 50 % da retribuição líquida mensal do trabalhador;

c) A partir do 121.º dia, o complemento a pagar pela empresa corresponderá ao diferencial entre o subsídio pago pela Segurança Social e 25 % da retribuição líquida mensal do trabalhador.

Caso o valor dos subsídios da Segurança Social contemplados no presente anexo, venha a diminuir em virtude de redução da base contributiva, decorrente de opção do trabalhador, o valor do complemento a pagar pela empresa não excederá o que seria devido se não houvesse aquela redução da base contributiva.

4- Acidente de trabalho e doença profissional:

a) No caso de incapacidade total ou parcial, temporária ou permanente, em resultado de acidente de trabalho ou doença profissional, ocorridos ao serviço da empresa, esta garantirá a esse trabalhador um montante correspondente à retribuição mensal líquida, devidamente atualizada, que o trabalhador receberia caso essa incapacidade não existisse, deduzida das quantias que o trabalhador tenha direito a receber de companhia de seguros e/ou da Segurança Social.

b) O pagamento pela empresa cessará quando cessar a incapacidade, ou quando o trabalhador falecer, for reformado ou atingir os 65 anos de idade, consoante o evento que primeiro ocorrer.

c) Verificando-se a reconversão profissional do trabalhador a empresa garantirá o pagamento de retribuição mensal ilíquida não inferior à que o trabalhador auferiria se não tivesse sido afetado pela incapacidade, deduzida das quantias mencionadas na alínea *a)*, mas sem prejuízo, neste caso, do direito à retribuição mínima prevista para a respetiva categoria/função.

ANEXO V

Plano de pensões

I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objetivo

O plano de pensões da tabaqueira («plano») prevê o pagamento de benefícios nas situações de reforma por velhice e invalidez ou morte e contempla a faculdade de opção, por parte dos trabalhadores, entre um plano de contribuição definida e um plano de benefício definido.

Artigo 2.º

Entrada em vigor

O plano entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2002.

Artigo 3.º

Elegibilidade

1- São elegíveis para participar no plano todos os trabalhadores da Tabaqueira («empresa») à data da sua entrada em vigor, bem como os trabalhadores admitidos posteriormente a esta data.

2- No plano de contribuição definida, a empresa, após decorridos noventa dias de vigência do contrato de trabalho, realizará contribuições calculadas com base no salário pensionável auferido pelo trabalhador desde o início do mesmo contrato.

Artigo 3.º-A

Beneficiários

Os beneficiários do plano de pensões da Tabaqueira são, sucessivamente:

a) O Trabalhador.

b) Os beneficiários que estejam nas condições previstas no Regime Geral da Segurança Social (ex. cônjuges, filhos, etc…).

c) Outros herdeiros ou legatários designados previamente pelo Trabalhador, na ausência de beneficiários previstos no Regime Geral da Segurança Social.

Artigo 4.º

Idade normal de reforma e reforma por velhice

1- Entende-se como idade normal de reforma a idade legalmente definida no regime geral da Segurança Social como idade normal de acesso à pensão por velhice.

2- Entende-se que o trabalhador obtém a reforma por velhice na data a partir da qual produza efeitos a atribuição de uma pensão por velhice, que lhe seja feita ao abrigo do regime da Segurança Social aplicável, quer na idade normal de reforma, quer em idade inferior ou superior a esta.

3- Em caso de reforma por velhice antes da idade normal de reforma a pensão garantida pelo plano de benefício definido será devida após a data em que o trabalhador atingiria a idade normal de reforma e será subtraída do valor da pensão da Segurança Social a que o trabalhador teria direito se se reformasse por velhice na idade normal de reforma.

Artigo 5.º

Opção

1- Os trabalhadores incluídos no plano de benefício definido poderão transitar para o plano de contribuição definida, nas seguintes condições:

a) Os trabalhadores terão oportunidade de exercer a opção de transição para o plano contribuição definida uma vez em cada ano civil;

b) Nesse caso, a empresa determinará e informará os trabalhadores da data em que se verificará a inclusão no plano de contribuição definida;

c) Para o exercício da opção de inclusão no plano de contribuição definida, deve o trabalhador apresentar comunicação por escrito em formulário apropriado, a facultar pela empresa.

2- Para os trabalhadores que transitarem para o plano de contribuição definida, depois de exercida a opção, esta será inalterável.

3- Todos os trabalhadores admitidos posteriormente à data de início do plano serão obrigatoriamente incluídos no plano de contribuição definida.

II

Plano de contribuição definida

Artigo 6.º

Regra geral sobre os benefícios

1- Os benefícios a atribuir aos trabalhadores nas situações previstas neste plano são os resultantes do valor acumulado das contribuições efetuadas pela empresa a favor de cada um daqueles e pelo próprio trabalhador, acrescido do valor positivo ou negativo dos rendimentos gerados, deduzido dos custos financeiros - despesas com a gestão e depósito do Fundo de Pensões - até ao momento da sua atribuição.

2- Os custos administrativos deste plano serão suportados pela empresa.

Artigo 7.º

Contribuições

1- Ao abrigo deste plano, a empresa fará contribuições de 7.5 %, incidentes sobre o valor do salário pensionável de cada trabalhador.

2- As contribuições da empresa para o plano cessam logo que o trabalhador atinja a idade normal de reforma conforme definida no número 1 do artigo 4.º ou antes desta data, logo que o contrato de trabalho cesse por qualquer causa, salvaguardando o direito às contribuições relativas ao proporcional do salário pensionável à data da cessação do contrato.

3- O trabalhador poderá também efetuar contribuições para este plano. A empresa contribuirá adicionalmente para o plano com uma contribuição de valor igual à contribuição do trabalhador até ao limite de 0,5 % do seu salário pensionável.

4- As contribuições da empresa, relativas a cada um dos trabalhadores, serão registadas numa conta individual.

5- As contribuições do trabalhador serão também registadas numa conta individual.

Artigo 8.º

Contribuição inicial

Por forma a que não resulte qualquer perda de benefício para os trabalhadores que transitarem do plano de benefício definido para o plano de contribuição definida, será transferido, a título de contribuição inicial a favor de cada um desses trabalhadores no ativo, um montante igual ao valor relativo ao tempo de serviço, desde a data de admissão na empresa até ao dia anterior à data de inclusão no plano de contribuição definida, de acordo com o que resulta do plano em vigor até esta última data. Este valor será determinado por entidade autónoma e independente, de acordo com as normas de contabilidade adotadas na empresa e de acordo com as regras e fórmula de cálculo determinadas pela Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (instituição responsável pela supervisão dos fundos de pensões em Portugal).

Artigo 9.º

Salário pensionável

Entende-se por salário pensionável para o efeito de cálculo das contribuições da empresa previstas nos números 1 e 3 do artigo 7.º, exclusivamente as seguintes prestações: Salário base, diuturnidades, subsídio de turno e suplemento por isenção de horário de trabalho.

Artigo 10.º

Mobilização do valor acumulado na situação de reforma por velhice

Logo que ao trabalhador seja atribuída, pela Segurança Social, qualquer pensão de reforma por velhice, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 11.º

Mobilização do valor acumulado na situação de invalidez

Em caso de invalidez total e permanente, reconhecida pela Segurança Social, o valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º

Artigo 12.º

Mobilização do valor acumulado em caso de morte

Em caso de morte de um trabalhador durante a vigência do contrato de trabalho, o valor acumulado na sua conta individual nos termos do artigo 6.º será mobilizado de acordo com o descrito no artigo 15.º, a pagar nas condições previstas no regime geral da Segurança Social.

Artigo 13.º

Morte após a reforma

Em caso de morte após a reforma, os benefícios de sobrevivência que possam existir em função das condições e forma escolhidas pelo trabalhador referidas no artigo 15.º serão atribuídos nas condições previstas, para idêntica situação, no regime geral da Segurança Social.

Artigo 14.º

Cessação do contrato de trabalho

1- Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, mútuo acordo, despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º, números 3 e 4, a uma percentagem do valor acumulado na conta individual, nos termos do artigo 6.º, do montante individual que lhe está afeto, resultante do valor acumulado das contribuições da empresa efetuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da entrada em vigor do plano que até 15 de outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida, sendo tal percentagem calculada de acordo com a tabela seguinte:

Período de contribuições	Percentagem
Inferior a 1 ano	0 %
Igual ou superior a 1 ano e inferior a 2 anos	33 %
Igual ou superior a 2 anos e inferior a 3 anos	67 %
Igual ou superior a 3 anos	100 %

2- Verificando-se a cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo, despedimento coletivo ou despedimento por extinção do posto de trabalho, o trabalhador terá direito, nos termos dos artigos 15.º e 16.º números 3 e 4, à totalidade do valor acumulado das contribuições da empresa efetuadas após a data prevista no artigo 2.º, ou após a data de inclusão no plano de contribuição definida, consoante se trate de trabalhadores à data da

entrada em vigor do plano que até 15 de outubro de 2001 hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida ou de trabalhadores que só após a data prevista no artigo 2.º hajam optado pela inclusão no plano de contribuição definida.

3- Nos casos previstos nos números anteriores os trabalhadores terão ainda direito nos termos dos artigos 10.º, 11.º, 12.º, 13.º, 15.º e 16.º números 3 e 4, à totalidade do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, resultante do valor acumulado da contribuição inicial prevista no artigo 8.º e ainda do valor acumulado das suas próprias contribuições.

4- Os trabalhadores que cessarem o contrato de trabalho, por qualquer causa que não seja a morte ou a reforma por velhice ou invalidez, poderão transferir, após a data de cessação, os montantes acumulados nas suas contas individuais para outro fundo de pensões, fechado ou aberto, ou outro veículo de financiamento, de acordo com a legislação em vigor no momento. Na falta de qualquer indicação de um fundo de pensões pelo ex-trabalhador, esses montantes permanecerão no fundo de pensões da tabaqueira até instruções em contrário.

Artigo 15.º

Forma de pagamento dos benefícios

1- Os benefícios serão pagos nas condições e pela forma escolhidas pelo trabalhador, sem prejuízo dos requisitos aplicáveis a fundos de pensões cujas contribuições sejam consideradas como custos fiscais no exercício em que são concretizadas.

2- Presentemente o pagamento poderá ser da seguinte forma:

a) Efetuado inteiramente sob a forma de renda vitalícia a pagar por uma Seguradora designada pelo beneficiário, podendo um terço do seu valor, por opção do beneficiário, ser remido sob a forma de capital;

b) Pago diretamente pelo fundo de pensões, até ao limite da capacidade financeira de conta individual, podendo um terço do seu valor, por opção do beneficiário, ser remido sob a forma de capital.

Artigo 16.º

Momento de pagamento dos benefícios

1- Os benefícios por reforma por velhice e invalidez ou por morte serão pagos logo que ao trabalhador ou ao seu cônjuge ou dependentes seja atribuída, pela Segurança Social, qualquer pensão de reforma por velhice e invalidez ou por morte.

2- A atribuição dos benefícios por invalidez dependerá do reconhecimento de tal incapacidade pelos órgãos competentes da Segurança Social portuguesa.

3- Os benefícios a que o trabalhador tem direito em caso de cessação do contrato de trabalho por qualquer causa que não seja a morte, a reforma por velhice ou invalidez, só lhe serão pagos no momento em que venha a auferir qualquer benefício de reforma por parte da Segurança Social.

4- O valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º será transferido para uma apólice de seguro ou outro instrumento previsto na lei, em nome individual ou coletivo, para que se verifiquem as condições definidas neste plano. Os custos relativos a esta transferência serão a cargo da empresa.

Artigo 17.º

Financiamento e periodicidade das contribuições

1- As contribuições da empresa, determinadas pela multiplicação da percentagem anteriormente definida pelo salário pensionável, serão efetuadas mensalmente.

2- As contribuições próprias do trabalhador serão efetuadas mensalmente.

3- A entidade gestora do Fundo de Pensões associado a este plano deverá manter registos individualizados das contribuições da empresa, das contribuições próprias do trabalhador e do valor acumulado na conta individual nos termos do artigo 6.º, por forma a que este valor possa servir de base ao cálculo dos benefícios.

4- Será dada ao trabalhador a possibilidade de selecionar as aplicações da sua conta individual a partir duma composição mista de três fundos diferenciados, dentro dos condicionalismos legais.

5- Uma vez em cada ano a entidade gestora emitirá um relatório individual de benefícios que será entregue ao trabalhador. Durante o mês seguinte à receção do seu relatório individual de benefícios, o trabalhador poderá modificar aquela composição mista de três fundos diferenciados.

Artigo 18.º

Número de pagamentos anuais da pensão

No pagamento de pensões, o respetivo valor será determinado por forma a que as mesmas sejam pagas 12 vezes ao ano.

III

Plano de benefício definido

Artigo 19.º

Complemento de pensão de reforma

1- A empresa obriga-se a pagar a todos os trabalhadores uma pensão de reforma de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{2{,}25}{100} \times \frac{RM \times 14}{12} \times (n + 2)$$

Sendo:
RM - Retribuição mensal.
n - Número de anos de serviço, com o limite de 40.

2- Independentemente do tempo de serviço, a empresa garantirá a todos os trabalhadores uma pensão de reforma, cujo valor será, no mínimo, correspondente a metade da retribuição à data da passagem à situação de reforma.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\frac{50}{100} \times \frac{RM \times 14}{12}$$

3- O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do montante de uma pensão de Segurança Social hipotética à data da passagem à situação de reforma, calculada por referência ao disposto no Decreto-Lei n.º 35/2002, de 19 de fevereiro, substituindo a referência ao Salário Mínimo Nacional (SMN) previsto no artigo 8.º daquele diploma, pelo Indexante de Apoios Sociais (IAS) previsto no artigo 32.º da Lei n.º 187/2007 de 10 de maio. No caso de o trabalhador ter efetuado contribuições para a Segurança Social, antes ou após a data de reforma, ao serviço de outras empresas, apenas se considera o montante correspondente ao período de contribuições efetuadas ao serviço da Tabaqueira ou empresas antecessoras.

4- O complemento de reforma será pago pelo fundo de pensões no último dia de cada mês, após o reconhecimento pela Segurança Social da situação de reformado.

Artigo 20.º

Pensão de sobrevivência

1- A empresa obriga-se a garantir uma pensão de sobrevivência imediata e diferida ao cônjuge sobrevivo, calculado segundo a fórmula:

$$\frac{1{,}5}{100} \times \frac{RM \times 14}{12} \times (n + 2)$$

Sendo:
RM - Retribuição mensal.
n - Número de anos de trabalho do cônjuge falecido, trabalhador da empresa com o limite de 40.

2- Independentemente do tempo de serviço do trabalhador falecido, o valor mínimo da pensão de sobrevivência garantida pela empresa é de 40 % da última retribuição auferida por aquele.

A pensão calcular-se-á pela fórmula seguinte:

$$\frac{40}{100} \times \frac{RM \times 14}{12}$$

3- Caso não exista cônjuge sobrevivo, o complemento da pensão de sobrevivência será atribuída aos herdeiros em termos análogos aos previstos pela Segurança Social.

O montante obtido de acordo com o disposto nos números anteriores será subtraído do concedido pela Segurança Social.

Depositado a 13 de outubro de 2025, a fl. 118 do livro n.º 13, com o n.º 272/2025, 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 Banco de Portugal e o SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias e outros - Alteração salarial e outras

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2025.

Entre o Banco de Portugal e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias (SBC), o Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal (SBN) e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias, Mais Sindicato (MAIS), todos eles abaixo signatários, aos anexos do acordo de empresa celebrado entre a mesma instituição e sindicatos (então representados pela FEBASE - Federação do Setor Financeiro), cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, e alterado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2025, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

[...]

Cláusula 2.ª

Âmbito pessoal

1- [*Igual.*]

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 1454 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

3- [*Igual.*]

4- [*Igual.*]

[...]

ANEXO III

Tabela salarial para 2025

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	3 156,18 €	3 559,94 €	3 997,35 €	4 569,34 €	5 030,41 €
17	2 853,88 €	3 076,35 €	3 316,88 €	3 790,72 €	4 173,89 €
16	2 655,15 €	2 813,04 €	3 009,92 €	3 437,44 €	
15	2 446,11 €	2 578,11 €	2 758,43 €	3 150,34 €	
14	2 232,43 €	2 353,44 €	2 520,71 €		
13	2 026,13 €	2 139,88 €	2 289,96 €		
12	1 855,46 €	1 959,46 €	2 094,63 €		
11	1 709,17 €	1 794,87 €	1 920,69 €		
10	1 528,71 €	1 620,07 €	1 733,21 €		
9	1 402,58 €	1 476,34 €	1 579,58 €		
8	1 270,61 €	1 340,65 €	1 434,30 €		

7	1 175,82 €	1 234,47 €	1 321,16 €		
6	1 111,82 €	1 167,17 €	1 249,11 €		
5	983,82 €	1 045,15 €	1 118,18 €		
4	870,00 €	909,23 €			
3	870,00 €	870,00 €			
2	870,00 €	870,00 €			
1	870,00 €				

[...]

ANEXO V

Quadro 1

Tabela de pensões de reforma para 2025

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 716,56 €	3 063,91 €	3 440,58 €	3 932,67 €	4 330,09 €
17	2 451,41 €	2 642,72 €	2 849,05 €	3 256,02 €	3 584,78 €
16	2 263,24 €	2 398,60 €	2 565,91 €	2 930,22 €	
15	2 087,36 €	2 199,83 €	2 354,19 €	2 688,32 €	
14	1 907,97 €	2 012,03 €	2 154,62 €		
13	1 743,70 €	1 841,65 €	1 970,57 €		
12	1 612,77 €	1 703,44 €	1 820,60 €		
11	1 500,34 €	1 576,49 €	1 686,67 €		
10	1 358,44 €	1 440,23 €	1 540,81 €		
9	1 247,17 €	1 312,48 €	1 404,66 €		
8	1 129,87 €	1 193,06 €	1 275,89 €		
7	1 048,67 €	1 101,47 €	1 178,41 €		
6	996,69 €	1 047,05 €	1 120,07 €		
5	893,08 €	948,76 €	1 014,89 €		
4	870,00 €	870,00 €			
3	870,00 €	870,00 €			
2	870,00 €	870,00 €			
1	870,00 €				

Quadro 2

Pensões mínimas de reforma para 2025

Grupo A Carreira técnica superior	Grupo B Carreira técnica operacional
983,82 €	870,00 €

ANEXO VI

Cláusulas de expressão pecuniária para 2025

Cláusula	Designação		Valor	
21.ª	Indemnização por morte/acidente de trabalho		171 299,25 €	
66.ª	Retribuição dos trabalhadores de segurança e vigilância		166,43 €	
72.ª	Diuturnidades (antiguidade)		52,15 €	
	Diuturnidades (nível)	Nível	Base de cálculo	
		1	870,00 €	
		2		
		3		
		4		
		5	983,82 €	
		6	1 111,82 €	
		7	1 175,82 €	
		8	1 270,61 €	
		9	1 402,58 €	
		10	1 528,71 €	
73.ª	Subsídio de almoço		13,29 €	
74.ª	Subsídio de claviculário		156,04 €	
75.ª	Abono para falhas		156,04 €	
77.ª	Despesas com deslocações		Total	Parcial
	Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa		36,21 €	18,11 €
	Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa		57,55 €	28,77 €
	No estrangeiro		138,05 €	69,03 €
	Deslocações em viatura própria (valor por km)		0,56 €	
	Indemnização por morte/acidente em viagem		171 299,25 €	

81.ª	Subsídio de trabalhador-estudante	22,30 €
82.ª	Subsídio infantil	34,91 €
83.ª	Subsídio de estudo	
	1.º ao 4.º ano de escolaridade	38,78 €
	5.º e 6.º ano de escolaridade	54,79 €
	7.º ao 9.º ano de escolaridade	68,08 €
	10.º ao 12.º ano de escolaridade	82,70 €
	Ensino superior	94,75 €
84.ª	Subsídio de apoio à natalidade	1 076,13 €
111.ª	SAMS	
	Por cada trabalhador no ativo	170,00 €
	Por cada reformado	133,41 €
	Por cada pensionista	64,62 €
	Mensalidades: Às contribuições referidas nas linhas anteriores acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de janeiro e novembro de cada ano.	
116.ª	Crédito à habitação	237 540,00 €

Lisboa, 1 de setembro de 2025.

Pelo SBC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias:

João Miguel da Silva Lopes, na qualidade de mandatário.
Gentil Reboleira Louro, na qualidade de mandatário.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

José Manuel Alves Guerra da Fonseca, na qualidade de mandatário.
Cláudia Marina Moreira Silva, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

Humberto Miguel Lopes da Cruz de Jesus Cabral, na qualidade de mandatário.
Pedro Miguel Correia Pereira Soares, na qualidade de mandatário.

Pelo Banco de Portugal:

Mário José Gomes de Freitas Centeno.
Helena Maria de Almeida Martins Adegas.

Depositado a 17 de outubro de 2025, a fl. 119 do livro n.º 13, com o n.º 275/2025, 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 DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APAME - Associação Portuguesa de Agências de Meios - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de abril de 2025 para o mandato de dois anos.

Presidente - Iniciativa de Meios - Actividades Publicitárias, L.da, representada por Alberto Rui de Abreu Pereira.

Vice-presidente - Havas Media Group, SA, representada por Maria Fernanda Novo Marantes Setas.

Vice-presidente - Dentsu International Portugal Unipessoal, L.da, representada por André Camarinha Freire de Andrade.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos - Substituição

Na identidade dos membros da direção da ANL - Associação Nacional de Laboratórios Clínicos, eleitos em 14 de dezembro de 2022 para mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 1, de 8 de janeiro de 2023, foi efetuada a seguinte substituição:

Tesoureiro - Laboratório de Análises Clínicas Fernão Magalhães, L.da, representada pelo Senhor Dr. Miguel Santos passa a ser representada Sérgio Miguel Franco Bio Correia Fernandes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APCV - Associação Cervejeiros de Portugal - Substituição

Na identidade dos membros da direção da APCV - Associação Cervejeiros de Portugal, eleitos em 3 de maio de 2023 para mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 39, de 22 de outubro de 2025, foram efetuadas as seguintes substituições:

Vice-presidente - SCC - Sociedade Central de Cervejas e Bebidas, representada por Boris Miloushev passa a ser representada por Julien Haex.

Vogal - ECM - Empresa de Cervejas da Madeira, representada por Miguel de Sousa passa a ser representada por Nuno Moinhos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, 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 Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 13 de outubro de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA.

«O SINTTAV vem pela presente comunicar a V. Ex.as, com a antecedência definida no número 3 do artigo 27.º do anexo a que se refere o número 7 da Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que, no dia 20 de janeiro de 2026, realizar-se-á na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (SST), conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes do anexo a que se refere o número 7 da lei acima referida.

Nome completo da empresa: MEO - Serviços de Comunicações e Multimédia, SA.
Morada: Av. Fontes Pereira de Melo, n.º 40, 1069-300 Lisboa.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Cerutil - Cerâmicas Utilitárias, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Cerutil - Cerâmicas Utilitárias, SA, realizada em 6 de outubro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2025.

Efetivos:

Avelino Sousa Abreu.
João Carlos Ferreira Alves.

Suplentes:

Adélia Maria Cardoso Carvalho.
Maria Olivia Cardoso.

Registado em 17 outubro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 43, a fl. 171 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Chane Terminal Lisbon, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Chane Terminal Lisbon, SA, realizada em 17 de setembro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2025.

Efetivo:

João Pedro da Silva Guerreiro.

Suplente:

Pedro Alexandre Louzeiro Ribeiro.

Registado em 13 outubro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 42, a fl. 171 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Exide Technologies, L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Exide Technologies, L.da, realizada em 26 de setembro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2025.

Efetivos:

Sérgio Miguel da Silva Gomes.
Mário Luís Conceição Isidoro.
Milton Sanches Campos Afonseca.
João Pedro Caetano da Cruz.

Suplentes:

Cândido Manuel Conceição Pires.
Dário Alexandre Moreira da Silva.
Ricardo Filipe Ferreira Santos.
Miguel Nuno Dionísio.

Registado em 13 outubro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 41, a fl. 171 do livro n.º 1.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Operador/a de Fotografia,** ao qual corresponde o nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 1).**
- **Técnico/a de Multimédia,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 2).**
- **Técnico/a de Cerâmica Criativa,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 3).**
- **Técnico/a de Relojoaria,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 4).**
- **Técnico/a de Comércio,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 5).**
- **Técnico/a de Logística,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 6).**
- **Técnico/a de Vendas e *Marketing*,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 7).**
- **Técnico/a de *Visual Merchandising*,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 8).**
- **Técnico/a de Comunicação, *Marketing*, Relações-Públicas e Publicidade,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 9).**
- **Técnico/a de Contabilidade,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 10).**
- **Técnico/a de Gestão e Administração,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 11).**
- **Técnico/a da Qualidade,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 12).**
- **Operador/a de Informática,** ao qual corresponde o nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 13).**
- **Técnico/a de Desenvolvimento de *Software*,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 14).**
- **Técnico/a de Informática de Gestão,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 15).**

- **Técnico/a de Sistemas de Computação e Redes,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 16).**
- **Eletromecânico/a de Manutenção Industrial,** ao qual corresponde o nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 17).**
- **Técnico/a de Desenho e Projeto de Moldes,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 18).**
- **Técnico/a de Desenho e Projeto/*Design* Industrial,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 19).**
- **Técnico/a de Manutenção Industrial/Mecatrónica,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 20).**
- **Técnico/a de Programação e Maquinação CNC,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 21).**
- **Técnico/a de Soldadura,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 22).**
- **Técnico/a de Sistemas Eólicos e Fotovoltaicos,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 23).**
- **Técnico/a de Sistemas Térmicos e Energias Renováveis,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 24).**
- **Operador/a de Eletrónica e Computadores,** ao qual corresponde o nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 25).**
- **Técnico/a de Eletrónica e Automação,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 26).**
- **Técnico/a de Eletrónica e Comunicações,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 27).**
- **Técnico/a de Mecatrónica Automóvel,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 28).**
- **Pasteleiro/a - Padeiro/a,** ao qual corresponde o nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 29).**
- **Técnico/a de Indústrias Alimentares,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 30).**
- **Técnico/a de Calçado e Componentes de Calçado,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 31).**

- **Técnico/a de *Design* de Moda,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 32).**
- **Técnico/a Têxtil,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 33).**
- **Técnico/a de Operações da Indústria da Cortiça,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 34).**
- **Técnico/a de Preparação de Cortiça,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 35).**
- **Técnico/a de Gestão Equina,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 36).**
- **Técnico/a de Máquinas Florestais,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 37).**
- **Técnico/a Auxiliar de Farmácia,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 38).**
- **Técnico/a de Termalismo,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 39).**
- **Cozinheiro/a,** ao qual corresponde o nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 40).**
- **Empregado/a de Restaurante/Bar,** ao qual corresponde o nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 41).**
- **Técnico/a de Cozinha e Restauração,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 42).**
- **Técnico/a de Turismo,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 43).**
- **Técnico/a de Desporto,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 44).**
- **Cabeleireiro/a,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 45).**
- **Esteticista,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 46).**
- **Técnico/a de Massagem de Estética e Bem-Estar,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 47).**

- **Técnico/a Cuidador/a de Animais de Companhia,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 48).**
- **Técnico/a de Tratamento de Águas e Águas Residuais,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 49).**
- **Técnico/a de Segurança no Trabalho,** ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações **(anexo 50).**

Anexo 1:

OPERADOR/A DE FOTOGRAFIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[1]

QUALIFICAÇÃO:	**Operador/a de Fotografia**
DESCRIÇÃO GERAL:	Executar as operações de captação, edição de imagens de objetos e pessoas, de reprodução, digitalização, revelação e impressão de películas fotográficas, a cores ou a preto e branco, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho, da qualidade e da proteção do ambiente.

[1] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar processos e linguagens fotográficas	2,25
	02	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da fotografia	2,25
	03	Operar câmaras fotográficas	2,25
	04	Parametrizar a câmara fotográfica	2,25
	05	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	06	Executar fotografia como veículo de comunicação visual	2,25
	07	Executar operações de edição eletrónica e trabalho em rede	2,25
	08	Executar operações de assistente de fotografia em estúdio	4,50
	09	Executar operações de assistente de fotografia de exterior	2,25
	10	Editar imagens *bitmap*	2,25
	11	Executar correção de cor em imagens	2,25
	12	Efetuar edição fotográfica	2,25
	13	Montar uma exposição fotográfica	4,50
	14	Executar impressão a cores em laboratório digital	2,25
	15	Executar impressão de pelicula em *minilab*	2,25
	16	Executar acabamentos e apresentação de trabalhos fotográficos	2,25
	17	Prestar informação sobre o setor de fotografia	2,25
	18	Efetuar o atendimento ao cliente	4,50
	19	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	20	Implementar as normas legais a obras digitais	2,25
	21	Promover a obra fotográfica	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**56,25**

Para obter a qualificação de Operador/a de Fotografia, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 15,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Conceber portfólios fotográficos aplicados a projetos de comunicação gráfica	2,25
	02	Criar conteúdos fotográficos e videográficos para redes sociais	2,25
	03	Executar revelação e impressão a preto e branco em laboratório analógico	4,50
	04	Aplicar técnicas alternativas de revelação e impressão em laboratório fotográfico	2,25
	05	Aplicar *storytelling* na comunicação	2,25
	06	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	07	Elaborar o plano de negócios	4,50
	08	Interagir em inglês no âmbito da fotografia	4,50
	09	Gerir a carreira artística	2,25
		Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**72,00**

Anexo 2:

TÉCNICO/A DE MULTIMÉDIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[2]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Multimédia**
DESCRIÇÃO GERAL:	Conceber e desenvolver produtos multimédia integrando imagem, som, texto, animação, vídeo, programação, realidade virtual e aumentada, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de sustentabilidade ambiental.

[2] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Instalar e configurar sistemas operativos para ambientes em rede	4,50
	02	Captar e tratar imagens digitais	2,25
	03	Editar imagens *bitmap*	2,25
	04	Produzir imagens *bitmap* para suportes digitais	2,25
	05	Editar imagens vetoriais	4,50
	06	Captar e editar som	2,25
	07	Conceber animações 2D	4,50
	08	Editar e animar em 3D	4,50
	09	Executar e publicar animações para diferentes médias e suportes	4,50
	10	Implementar os princípios do design de comunicação	2,25
	11	Criar um guião audiovisual	2,25
	12	Elaborar *storyboard*	2,25
	13	Produzir vídeos	2,25
	14	Editar vídeo	4,50
	15	Desenvolver algoritmos	2,25
	16	Conceber o design para páginas web	2,25
	17	Criar páginas para a *web* em hipertexto	2,25
	18	Criar um *website* com recurso a um sistema de gestão de conteúdos	4,50
	19	Conceber e executar *layouts* para aplicações multimédia interativas	4,50
	20	Implementar princípios de acessibilidade e inclusão na arquitetura multimédia	2,25
	21	Criar e programar jogos simples	2,25
	22	Produzir conteúdos de realidade aumentada	2,25
	23	Criar narrativas *transmedia* de *design* imersivo e realidade virtual	4,50
	24	Gerir um projeto multimédia	2,25
	25	Implementar um projeto multimédia	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**78,75**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Multimédia, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Conceber plano de comunicação	4,50
	02	Conceber um guião multimédia	4,50
	03	Realizar vídeos	2,25
	04	Realizar pós-produção de som	2,25
	05	Conceber imagens para diferentes tipos de suportes e/ou aplicações	2,25
	06	Criar e desenvolver conteúdos, animações e aplicações multimédia para dispositivos móveis	2,25
	07	Criar bases de dados *NoSQL*	2,25
	08	Conceber projetos em *wireframe* para produtos digitais	2,25
	09	Conceber o *design* de *interface* para dispositivos móveis	2,25
	10	Desenvolver aplicações móveis (*no-code*)	2,25
	11	Configurar e programar microcontroladores	2,25
	12	Prototipar sistemas interativos	2,25
	13	Desenvolver animações 3D complexas	4,50
	14	Publicar um *website* na *internet*	2,25
	15	Criar projetos gráficos de comunicação e publicidade	2,25
	16	Construir *interfaces* e animações interativas	2,25
	17	Construir estilos em CSS (*Cascadin Style Sheets*)	2,25
	18	Programar com sistemas de inteligência artificial	2,25
	19	Implementar as normas legais a obras digitais	2,25
	20	Publicitar nas redes sociais	2,25
	21	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	22	Elaborar o plano de negócios	4,50
	23	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	24	Aplicar *storytelling* na comunicação	2,25
	25	Prestar informações sobre o setor de multimédia	2,25
	26	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da multimédia	2,25
	27	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	28	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	29	Interagir em inglês no setor da multimédia	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**99,00**

Anexo 3:

TÉCNICO/A DE CERÂMICA CRIATIVA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[3]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Cerâmica Criativa**
DESCRIÇÃO GERAL:	Conceber, desenvolver e produzir peças cerâmicas de cariz artístico e utilitário, utilizando técnicas de conformação manual e conformação com moldes em gesso numa perspetiva criativa.

[3] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Conceber e desenvolver projetos em cerâmica criativa	4,50
	02	Desenhar à perspetiva cónica	4,50
	03	Desenhar com perspetivas técnicas	4,50
	04	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na cerâmica criativa	2,25
	05	Executar moldes em gesso para cerâmica criativa	4,50
	06	Executar peças cerâmicas com moldes em gesso	4,50
	07	Executar na roda de oleiro formas simples	4,50
	08	Executar na roda de oleiro formas cilíndricas baixas	4,50
	09	Executar na roda de oleiro formas cilíndricas altas	4,50
	10	Executar na roda de oleiro formas abertas	4,50
	11	Executar na roda de oleiro tampas	2,25
	12	Executar na roda de oleiro formas bojudas	4,50
	13	Executar na roda de oleiro formas com gargalo	4,50
	14	Executar peças de pequeno porte à lastra	4,50
	15	Executar peças de pequeno porte com rolos	4,50
	16	Executar relevos e texturas em peças de cerâmica	2,25
	17	Decorar peças de cerâmica com vidrados	4,50
	18	Decorar peças de cerâmica com engobes	4,50
	19	Decorar peças com tintas cerâmicas	4,50
	20	Decorar peças com lápis cerâmico	2,25
	21	Enfornar, cozer e desenfornar peças cerâmicas	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**83,25**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Cerâmica Criativa, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar peças de médio porte à lastra	4,50
	02	Executar peças de médio porte com rolos	4,50
	03	Executar mural cerâmico	4,50
	04	Elaborar orçamentos para peças de cerâmica	2,25
	05	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	06	Elaborar o plano de negócios	4,50
	07	Integrar práticas sustentáveis nas atividades artesanais	4,50
	08	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	09	Integrar princípios de *design* nas atividades artesanais	4,50
	10	Adotar práticas de gestão da qualidade na cerâmica criativa	4,50
	11	Interagir em inglês na cerâmica criativa	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**103,50**

Anexo 4:

TÉCNICO/A DE RELOJOARIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[4]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Relojoaria**
DESCRIÇÃO GERAL:	Gerir o serviço de assistência técnica ao cliente, diagnosticar, restaurar e reparar relógios e desenhar peças de relojoaria personalizadas, acompanhando as tendências do setor e cumprindo os critérios de qualidade, de segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

[4] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Realizar autenticação dos relógios com recurso à história do tempo e à tecnologia dos materiais	4,50
	02	Preparar e executar a manutenção de ferramentas especializadas em relojoaria	4,50
	03	Diagnosticar e reparar relógios mecânicos de pêndulo	4,50
	04	Diagnosticar e reparar relógios mecânicos simples de bolso	4,50
	05	Realizar testes de precisão, calibração, correções e ajustes em relógios	4,50
	06	Realizar a manutenção e reparação do órgão fonte de energia em relógios mecânicos	4,50
	07	Realizar a manutenção e reparação do transmissor e contador em relógios	2,25
	08	Realizar a manutenção, reparação e afinação do escape no distribuidor de relógios - Repartições	2,25
	09	Realizar a manutenção, reparação e afinação do escape no distribuidor de relógios mecânicos	2,25
	10	Realizar a manutenção, reparação e afinação do balanço no oscilador de relógios	4,50
	11	Montar e reparar espirais no oscilador de relógios	4,50
	12	Diagnosticar e reparar relógios mecânicos simples de pulso	2,25
	13	Executar testes de funcionalidade em relógios mecânicos simples	4,50
	14	Executar operações de micromecânica fina em relojoaria	4,50
	15	Diagnosticar e executar intervenções em relógios mecânicos complicados de pulso	4,50
	16	Diagnosticar e reparar relógios eletrónicos analógicos e digitais	2,25
	17	Diagnosticar e reparar relógios de quartzo	4,50
	18	Diagnosticar e reparar relógios digitais, híbridos e *smartwatches*	4,50
	19	Realizar operações de microssoldadura em relógios	4,50
	20	Diagnosticar e reparar relógios eletrónicos de *quartzo*	2,25
	21	Diagnosticar e reparar cronógrafos mecânicos	2,25
	22	Diagnosticar e reparar cronógrafos eletrónicos	2,25
	23	Diagnosticar e reparar órgãos osciladores de balanço-espiral de relógios	2,25
	24	Diagnosticar e reparar contadores e cronógrafos de cames	4,50
	25	Construir componentes e testar a estanqueidade em relógios	4,50
	26	Executar testes de funcionalidade em relógios mecânicos complicados	4,50
	27	Organizar e gerir a assistência técnica em relojoaria	4,50

	28	Realizar operações de cronocomparação e cronometria	4,50
	29	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em relojoaria	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**108,00**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Relojoaria, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 9 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação sobre o setor da relojoaria	2,25
	02	Realizar acabamentos em relógios	4,50
	03	Executar intervenções em relógios mecânicos de pêndulo	4,50
	04	Diagnosticar e reparar relógios mecânicos complicados de pulso	2,25
	05	Criar representações 2D e 3D de peças e componentes de relógios	2,25
	06	Adotar práticas de gestão da qualidade em relojoaria	4,50
	07	Aplicar *storytelling* na comunicação em relojoaria	2,25
	08	Interagir em inglês no setor da relojoaria	4,50
	09	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	10	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	11	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**117,00**

Anexo 5:

TÉCNICO/A DE COMÉRCIO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[5]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Comércio**
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear, organizar e efetuar a venda de produtos e/ou serviços através dos canais físicos e digitais, garantindo a satisfação dos clientes e de acordo com as normas de segurança e saúde no trabalho.

[5] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação sobre o setor do comércio e serviços	2,25
	02	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	03	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	04	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor do comércio e serviços	2,25
	05	Adotar práticas de sustentabilidade no setor do comércio e serviços	2,25
	06	Efetuar o atendimento ao cliente	4,50
	07	Processar a venda através de meios interativos e/ou digitais	2,25
	08	Efetuar o serviço pós-venda e tratar as reclamações	2,25
	09	Implementar estratégias de fidelização de clientes	2,25
	10	Monitorizar a satisfação dos clientes	2,25
	11	Gerir informação sobre os clientes e fornecedores	4,50
	12	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	13	Implementar estratégias de *marketing*	4,50
	14	Efetuar a exposição e reposição de produtos no ponto de venda	4,50
	15	Organizar e dinamizar o espaço de venda	4,50
	16	Implementar estratégias de publicidade e promoção	4,50
	17	Argumentar na compra a fornecedores	2,25
	18	Gerir a cadeia de abastecimento	4,50
	19	Controlar os *stocks* em loja e armazém	4,50
	20	Preparar e organizar a documentação comercial	2,25
	21	Realizar mapas previsionais de vendas e de custos	2,25
	22	Analisar os principais mapas financeiros da empresa	4,50
	23	Interagir em inglês no setor do comércio e serviços	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**78,75**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Comércio, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em língua estrangeira no setor do comércio e serviços	4,50
	02	Organizar e participar em feiras e eventos	4,50
	03	Gerir a loja *e-commerce*	4,50
	04	Gerir os canais de comunicação digital	2,25
	05	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	06	Elaborar o plano de negócios	4,50
	07	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do comércio e serviços	4,50
	08	Implementar procedimentos de análise de dados e processos de CRM *analytics*	4,50
	09	Conceber e elaborar montras no espaço comercial físico	2,25
	10	Aplicar as normas de higiene e segurança alimentar	2,25
	11	Aplicar técnicas do *neuromarketing*	2,25
	12	Aplicar *storytelling* na comunicação	2,25

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**99,00**

Anexo 6:

TÉCNICO/A DE LOGÍSTICA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[6]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Logística**
DESCRIÇÃO GERAL:	Participar no planeamento, implementação e execução do processo organizacional e estratégico de gestão do fluxo de mercadorias, serviços e informação ao longo da cadeia de abastecimento, de forma a criar valor, gerar vantagens competitivas nas operações logísticas e aumentar a produtividade das empresas.

[6] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação sobre o setor do comércio e serviços	2,25
	02	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	03	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	04	Planear a receção e a alocação das mercadorias em armazém	4,50
	05	Implementar procedimentos administrativos de receção de mercadorias	2,25
	06	Utilizar sistemas de gestão de *stocks*	4,50
	07	Executar o processo de armazenagem da mercadoria em armazém	4,50
	08	Operar máquinas e equipamentos de armazém	2,25
	09	Movimentar e operar empilhadores	2,25
	10	Preparar encomendas	4,50
	11	Proceder à expedição de mercadorias	4,50
	12	Realizar a arrumação, proteção e acondicionamento da carga no transporte	2,25
	13	Executar o fecho administrativo das mercadorias expedidas	2,25
	14	Implementar estratégias de gestão de *stocks* na logística	4,50
	15	Monitorizar o *stock* em armazém	2,25
	16	Monitorizar indicadores de operações logísticas	4,50
	17	Implementar a política de serviço ao cliente	4,50
	18	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na logística	2,25
	19	Implementar medidas de prevenção de quebras nas operações logísticas	4,50
	20	Planear rotas de transporte de mercadorias	4,50
	21	Selecionar transportes para as operações logísticas	4,50
	22	Adotar práticas de sustentabilidade na logística	2,25
	23	Interagir em inglês em contexto logístico	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**83,25**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Logística, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em língua estrangeira na logística	4,50
	02	Atuar em situações de segurança de pessoas e bens em logística	2,25
	03	Avaliar a qualidade na logística	4,50
	04	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	05	Utilizar tecnologias de informação na logística	2,25
	06	Implementar estratégias de logística verde e inversa	4,50
	07	Articular as estratégias de *marketing* com os processos logísticos	4,50
	08	Adotar práticas de gestão da qualidade em logística	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**103,50**

Anexo 7:

TÉCNICO/A DE VENDAS E *MARKETING*

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[7]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Vendas e *Marketing***
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear, coordenar, executar e monitorizar as atividades relacionadas com o *marketing*, promoção, comercialização e venda dos produtos e serviços em ambientes *business to business* e/ou *business to consumer*, através de canais físicos e digitais e de acordo com as regras de segurança e saúde no trabalho.

[7] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação sobre o setor do comércio e serviços	2,25
	02	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	03	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	04	Implementar as normas de segurança e saúde no setor do comércio e serviços	2,25
	05	Adotar práticas de sustentabilidade no setor do comércio e serviços	2,25
	06	Planear e realizar estudos de mercado	4,50
	07	Conceber e implementar o plano de *marketing*	4,50
	08	Conceber e implementar a estratégia de *marketing* digital	4,50
	09	Controlar os resultados do plano de *marketing*	4,50
	10	Conceber e implementar o plano de vendas	4,50
	11	Controlar os resultados do plano de vendas	2,25
	12	Realizar prospeção comercial e planear a venda através de meios físicos e digitais	2,25
	13	Negociar e vender o produto e/ou serviço em ambientes de *business to business* e/ou *business to consumer*	4,50
	14	Realizar o processo administrativo da venda	2,25
	15	Realizar as operações do serviço pós-venda	2,25
	16	Gerir reclamações e litígios em vendas	2,25
	17	Gerir a carteira de clientes	4,50
	18	Realizar o aprovisionamento e controlo de *stocks*	4,50
	19	Implementar estratégias de publicidade e promoção	4,50
	20	Coordenar a atividade das equipas de vendas	4,50
	21	Implementar estratégias de fidelização de clientes	2,25
	22	Interagir em inglês no setor do comércio e serviços	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**78,75**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Vendas e *Marketing*, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em língua estrangeira no setor do comércio e serviços	4,50
	02	Aplicar *storytelling* na comunicação	2,25
	03	Implementar a estratégia de vendas e *marketing* em feiras e eventos	2,25
	04	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	05	Elaborar o plano de negócios	4,50
	06	Aplicar técnicas de *neuromarketing*	2,25
	07	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do comércio e serviços	4,50
	08	Aplicar a inteligência emocional no processo de venda	2,25
	09	Gerir processos de *sales automation*	4,50
	10	Implementar processos de *CRM analytics*	4,50
	11	Definir e implementar estratégias de *marketing automation*	4,50
	12	Gerir os canais de comunicação digital	2,25

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**99,00**

Anexo 8:

TÉCNICO/A DE *VISUAL MERCHANDISING*

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[8]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de *Visual Merchandising***
DESCRIÇÃO GERAL:	Conceber, desenvolver e organizar projetos de *visual merchandising*, com recurso a técnicas de exposição de produtos e de comunicação visual física e digital, em espaços comerciais, *showroom*, feiras e exposições, promovendo a marca e estimulando a experiência de compra.

[8] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação sobre o setor do comércio e serviços	2,25
	02	Comunicar e interagir em contexto profissional	2,25
	03	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	04	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	05	Conceber e aplicar elementos de identidade visual e de marca	4,50
	06	Conceber elementos decorativos de suporte à exposição de produtos ou serviços	4,50
	07	Expor produtos no espaço comercial	4,50
	08	Analisar o mercado e as principais tendências de *visual merchandising*	2,25
	09	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor do comércio e serviços	2,25
	10	Aplicar princípios do desenho técnico	2,25
	11	Elaborar imagens estáticas para comunicação digital	4,50
	12	Elaborar peças de comunicação gráfica para produção	4,50
	13	Efetuar adereços com recurso a papel, cartão, tecido ou fibra têxtil	4,50
	14	Efetuar adereços com recurso a madeira, aglomerado de madeira, plástico e metal	4,50
	15	Adotar práticas de sustentabilidade no setor do comércio e serviços	2,25
	16	Projetar espaços de intervenção e áreas de exposição de produto	4,50
	17	Instalar e operar sistemas de iluminação em espaços comerciais	2,25
	18	Elaborar orçamentos de materiais e serviços	2,25
	19	Aplicar técnicas de *merchandising*	2,25
	20	Implementar planos de *visual merchandising*	4,50
	21	Conceber produtos audiovisuais para comunicação de marca	2,25
	22	Construir maquetes digitais em desenho 3D	4,50
	23	Interagir em inglês na atividade do *visual merchandiser*	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**78,75**

Para obter a qualificação de Técnico/a de *Visual Merchandising*, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em língua estrangeira na atividade do *visual merchandiser*	4,50
	02	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	03	Elaborar o plano de negócios	4,50
	04	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do comércio e serviços	2,25
	05	Elaborar desenhos plásticos e conceptuais aplicados ao *visual merchandising*	4,50
	06	Criar e gerir suportes expositivos com recurso a meios audiovisuais	4,50
	07	Executar fotografias e produzir vídeos promocionais	4,50
	08	Conceber e executar projetos de cenografia e de composição visual	4,50
	09	Implementar plano de *visual merchandising* para loja histórica	2,25
	10	Implementar plano de *visual merchandising* para *pop-up store*	2,25
	11	Implementar plano de *visual merchandising* para gamas *premium*	2,25
	12	Expor produtos no espaço comercial com recurso a realidade virtual e a realidade aumentada.	4,50
	13	Aplicar *storytelling* na comunicação	2,25

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**99,00**

Anexo 9:

TÉCNICO/A DE COMUNICAÇÃO, *MARKETING*, RELAÇÕES-PÚBLICAS E PUBLICIDADE

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[9]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Comunicação, *Marketing*, Relações-Públicas e Publicidade**
DESCRIÇÃO GERAL:	Participar no planeamento e desenvolvimento de estratégias de *marketing* e de comunicação da organização, na vertente interna e externa, através das relações-públicas e da publicidade, de canais físicos e digitais e de acordo com as normas de segurança e saúde no trabalho.

[9] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação sobre o *marketing* e publicidade	2,25
	02	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	03	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	04	Adotar práticas de sustentabilidade em *marketing* e publicidade	2,25
	05	Conceber os planos de comunicação interna e externa da empresa	4,50
	06	Aplicar *storytelling* na comunicação	2,25
	07	Conceber e produzir suportes gráficos de comunicação física	4,5
	08	Conceber e produzir suportes gráficos de comunicação digital	4,50
	09	Conceber e produzir suportes audiovisuais e multimédia de comunicação	4,50
	10	Planear e realizar estudos de mercado	4,50
	11	Conceber e implementar o plano de *marketing*	4,50
	12	Conceber e implementar a estratégia de *marketing* digital	4,50
	13	Controlar os resultados do plano de *marketing*	4,50
	14	Gerir canais de comunicação digital	2,25
	15	Gerir plataformas de *CRM*	2,25
	16	Implementar estratégias de fidelização de clientes	2,25
	17	Planear e realizar eventos corporativos	2,25
	18	Conceber, implementar e avaliar ações de relações públicas	4,50
	19	Implementar processos de comunicação criativos	2,25
	20	Criar, implementar e avaliar campanhas publicitárias	4,50
	21	Elaborar e orçamentar o plano de meios	2,25
	22	Interagir em inglês em *marketing* e publicidade	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**78,75**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Comunicação, *Marketing*, Relações-Públicas e Publicidade, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	02	Elaborar o plano de negócio	4,50
	03	Interagir em língua estrangeira em *marketing* e publicidade	4,50
	04	Aplicar técnicas de *neuromarketing*	2,25
	05	Gerir processos de *sales automation*	4,50
	06	Implementar processos de CRM *analytic*s	4,50
	07	Definir e implementar estratégias de *marketing automation*	4,50
	08	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	09	Adotar práticas de gestão da qualidade em *marketing* e publicidade	4,50
	10	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em *marketing* e publicidade	2,25
	11	Conceber e aplicar elementos de identidade visual e de marca	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**99,00**

Anexo 10:

TÉCNICO/A DE CONTABILIDADE

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[10]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Contabilidade**
DESCRIÇÃO GERAL:	Organizar e realizar operações contabilísticas e fiscais de uma empresa ou serviço público e apoiar a sua gestão económica e financeira, cumprindo os requisitos fiscais e legais.

[10] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar a política de comunicação institucional	4,50
	02	Aplicar os princípios dos impostos	2,25
	03	Executar operações e obrigações fiscais - IVA	4,50
	04	Executar operações e obrigações fiscais - IRS	4,50
	05	Executar operações e obrigações fiscais - IRC	4,50
	06	Executar operações e obrigações fiscais - Património e imposto de selo	2,25
	07	Executar operações comerciais	4,50
	08	Implementar os procedimentos da cadeia de abastecimento	4,50
	09	Executar operações financeiras	4,50
	10	Executar lançamentos contabilísticos	4,50
	11	Executar obrigações declarativas do sistema social	2,25
	12	Executar lançamentos de regularização de contas	4,50
	13	Executar operações de apuramento de resultados	2,25
	14	Executar operações de apuramento de custos de produção	2,25
	15	Executar operações de análise económica e financeira	4,50
	16	Produzir documentos em folha de cálculo	2,25
	17	Executar o processamento dos vencimentos	4,50
	18	Preparar e participar em auditorias financeiras e fiscais	4,50
	19	Executar e gerir orçamentos	4,50
	20	Executar operações de normalização contabilística	4,50
	21	Executar operações de controlo de tesouraria	2,25
	22	Preparar a execução de serviços e operações bancárias	2,25
	23	Executar operações de contratação pública	2,25
	24	Interagir em inglês no setor dos serviços às empresas	4,50
	25	Gerir a aquisição de equipamentos e serviços	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**90,00**

Para obter a qualificação de Técnico de Contabilidade, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver competências pessoais para a empregabilidade e empreendedorismo	2,25
	02	Implementar o regime de proteção de dados pessoais (RGPD)	2,25
	03	Implementar normas de segurança e saúde no trabalho no setor dos serviços às empresas	2,25
	04	Aplicar metodologias de avaliação e controlo de riscos associados ao teletrabalho	2,25
	05	Efetuar o controlo de gestão	4,50
	06	Gerir o atendimento ao público nos serviços de gestão e administração	2,25
	07	Elaborar o plano de negócios	4,50
	08	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	09	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	10	Gerir reclamações e conflitos com clientes e fornecedores	2,25
	11	Adotar práticas de sustentabilidade no setor dos serviços às empresas	2,25
	12	Interagir em língua estrangeira no setor dos serviços às empresas	4,50
	13	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor dos serviços às empresas	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**112,50**

Anexo 11:

TÉCNICO/A DE GESTÃO E ADMINISTRAÇÃO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[11]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Gestão e Administração**
DESCRIÇÃO GERAL:	Assegurar a implementação dos procedimentos técnico-administrativos necessários à elaboração, aplicação e atualização dos instrumentos gerais de gestão, na empresa ou serviço público.

[11] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar a política de comunicação institucional	4,50
	02	Executar operações financeiras	4,50
	03	Gerir o arquivo organizacional	2,25
	04	Implementar a legislação laboral na área da gestão e administração	4,50
	05	Planear e gerir projetos no contexto da gestão e administração	4,50
	06	Executar lançamentos contabilísticos	4,50
	07	Implementar os procedimentos da cadeia de abastecimento	4,50
	08	Gerir a aquisição de equipamentos e serviços	2,25
	09	Executar operações comerciais	4,50
	10	Preparar a execução de serviços e operações bancárias	2,25
	11	Implementar políticas de gestão técnica de pessoal	4,50
	12	Executar atividades de gestão administrativa de pessoal	2,25
	13	Executar atividades de *marketing*	2,25
	14	Efetuar o controlo de gestão	4,50
	15	Gerir reclamações e conflitos com clientes e fornecedores	2,25
	16	Participar em auditorias a sistemas de gestão	4,50
	17	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor dos serviços às empresas	4,50
	18	Aplicar sistemas de gestão da sustentabilidade organizacional	4,50
	19	Executar atividades de governança corporativa	4,50
	20	Adotar práticas de gestão de igualdade salarial entre homens e mulheres	2,25
	21	Interagir em inglês no setor dos serviços às empresas	4,50
	22	Produzir documentos em folha de cálculo	2,25
	23	Gerir o atendimento ao público nos serviços de gestão e administração	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**83,25**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Gestão e Administração, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver competências pessoais para a empregabilidade e empreendedorismo	2,25
	02	Implementar o regime de proteção de dados pessoais (RGPD)	2,25
	03	Aplicar metodologias de avaliação e controlo de riscos associados ao teletrabalho	2,25
	04	Elaborar o plano de negócios	4,50
	05	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor dos serviços às empresas	2,25
	06	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	07	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	08	Interagir em língua estrangeira no setor dos serviços às empresas	4,50
	09	Aplicar os princípios dos impostos	2,25

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**105,75**

Anexo 12:

TÉCNICO/A DA QUALIDADE

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[12]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a da Qualidade**
DESCRIÇÃO GERAL:	Assegurar que os produtos e serviços produzidos por uma organização cumprem as normas da qualidade pretendidas, organizar e implementar os procedimentos de controlo da qualidade, a monitorização do desempenho dos produtos e a identificação e apoio na resolução de problemas da qualidade.

[12] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Adotar práticas de gestão da qualidade	4,50
	02	Aplicar técnicas de gestão por processos	4,50
	03	Adotar práticas de gestão ambiental	4,50
	04	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na área da qualidade	2,25
	05	Implementar sistemas de gestão integrados	2,25
	06	Aplicar ferramentas e técnicas da qualidade	4,50
	07	Aplicar o controlo estatístico de processos da qualidade	2,25
	08	Operacionalizar técnicas preventivas da qualidade	2,25
	9	Executar processos de metrologia e calibração	4,50
	10	Aplicar métodos e técnicas de um sistema de custos da qualidade	4,50
	11	Monitorizar processos relacionados com compras e fornecedores	2,25
	12	Aplicar técnicas de monitorização e medição de processos/produtos	2,25
	13	Analisar a satisfação do cliente	2,25
	14	Avaliar a eficácia da formação	2,25
	15	Melhorar métricas da qualidade	2,25
	16	Aplicar os requisitos de acreditação de laboratórios	2,25
	17	Organizar laboratórios	2,25
	18	Aplicar os princípios da tecnologia alimentar	2,25
	19	Gerir a qualidade na produção alimentar	2,25
	20	Gerir a qualidade na área dos serviços	4,50
	21	Aplicar os princípios da química ambiental na análise da qualidade ambiental	4,50
	22	Aplicar princípios básicos de química geral	4,50
	23	Aplicar métodos e técnicas de química analítica	2,25
	24	Executar operações em laboratórios de química	2,25
	25	Interpretar desenho técnico - Cotagem, simbologia e toleranciamento	4,50
	26	Realizar medições e ensaios mecânicos	4,50
	27	Aplicar princípios básicos de mecânica técnica	2,25
	28	Aplicar princípios básicos de eletricidade	4,50
	29	Interagir em inglês na área da qualidade	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**94,50**

Para obter a qualificação de Técnico/a da Qualidade, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Promover a inclusão e a igualdade na gestão da qualidade	4,50
	02	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	03	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	04	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	05	Implementar práticas de gestão do tempo e organização do trabalho	2,25
	06	Interagir em língua estrangeira na área da qualidade	4,50
	07	Implementar o regime de proteção de dados pessoais (RGPD)	2,25
	08	Gerir reclamações e conflitos com clientes e fornecedores	2,25
	09	Implementar a política de comunicação institucional	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**112,50**

Anexo 13:

OPERADOR/A DE INFORMÁTICA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[13]

QUALIFICAÇÃO:	**Operador/a de Informática**
DESCRIÇÃO GERAL:	Efetuar a instalação, a configuração e a operação de *software*, redes locais, *internet* e outras aplicações informáticas, bem como, a manutenção de computadores e outros equipamentos informáticos, tendo em conta as especificações técnicas dos equipamentos, os instrumentos e ferramentas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

[13] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Montar, instalar e manter equipamentos informáticos	4,50
	02	Instalar e configurar sistemas operativos	4,50
	03	Instalar, configurar e atualizar *software* complementar aos sistemas operativos	2,25
	04	Diagnosticar e reparar avarias nos equipamentos informáticos	2,25
	05	Simular a instalação e configuração de redes	4,50
	06	Instalar e interligar redes	2,25
	07	Instalar e configurar sistemas operativos para ambientes em rede	4,50
	08	Configurar parâmetros de segurança e de monitorização na rede	2,25
	09	Orçamentar intervenções técnicas	2,25
	10	Criar páginas para a *web* em hipertexto	2,25
	11	Construir estilos em CSS (*Cascadin Style Sheets*)	2,25
	12	Criar um *website* com recurso a um Sistema de Gestão de Conteúdos (CMS)	4,50
	13	Criar uma base de dados relacionais num Sistema de Gestão de Bases de Dados (SGBD)	4,50
	14	Criar aplicações em ambientes de programação por blocos (*no-code*)	4,50
	15	Desenvolver aplicações móveis (*no-code*)	2,25
	16	Implementar práticas de segurança, de privacidade e de atribuição dos direitos de autor	2,25
	17	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor de informática	2,25
	18	Comunicar e interagir em contexto profissional.	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**58,50**

Para obter a qualificação de Operador/a de Informática, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	02	Utilizar aplicações digitais de produtividade, colaboração e comunicação	4,50
	04	Produzir relatórios e documentos técnicos	2,25
	05	Organizar informação e tratar dados de apoio à gestão	2,25
	06	Criar bases de dados *NoSQL*	2,25
	07	Programar artefactos tangíveis em ambientes de programação por blocos (*no-code*)	2,25
	08	Programar com sistemas de inteligência artificial (*no-code*)	2,25
	09	Programar com ambientes que integram realidade virtual (*no-code*)	2,25
	10	Editar imagens *bitmap*	2,25
	11	Captar e editar vídeo (em plataforma digital)	2,25
	12	Modelar objetos em 3D	2,25

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**76,50**

Anexo 14:

TÉCNICO/A DE DESENVOLVIMENTO DE *SOFTWARE*

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[14]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Desenvolvimento de *Software***
DESCRIÇÃO GERAL:	Efetuar a análise de sistemas, a gestão de base de dados, desenvolver aplicações e proceder à instalação e manutenção de equipamentos e aplicações informáticas, assegurando a otimização do seu funcionamento e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

[14] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Montar, instalar e manter equipamentos informáticos	4,50
	02	Instalar, configurar e parametrizar sistemas operativos	4,50
	03	Instalar, configurar e atualizar *software* complementar aos sistemas operativos	2,25
	04	Instalar e interligar redes	2,25
	05	Configurar protocolos e serviços de rede	4,50
	06	Gerir políticas de segurança em sistemas informáticos	2,25
	07	Modelar bases de dados relacionais	2,25
	08	Desenvolver uma base de dados com linguagem SQL	4,50
	09	Desenvolver uma *interface* para a base de dados com uma linguagem de programação	4,50
	10	Planear, instalar e configurar um sistema de gestão de conteúdos	4,50
	11	Desenvolver algoritmos	2,25
	12	Desenvolver programas em linguagem estruturada	4,50
	13	Desenvolver programas complexos em linguagem de programação estruturada	4,50
	14	Desenvolver programas em linguagem orientada a objetos	4,50
	15	Conceber aplicações para a *web* na vertente *frontend*	4,50
	16	Desenvolver programação para a *web*	4,50
	17	Desenvolver aplicações para dispositivos móveis	4,50
	18	Programar parâmetros de segurança no desenvolvimento de *software*	2,25
	19	Desenvolver projetos de programação	4,50
	20	Produzir relatórios e documentos técnicos	2,25
	21	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor de informática	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**76,50**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Desenvolvimento de *Software*, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	02	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	03	Interagir em inglês nas atividades do setor da informática	4,50
	04	Instalar e configurar servidores *web*	2,25
	05	Criar bases de dados *NoSQL*	2,25
	06	Desenvolver aplicações com plataformas *low code*	2,25
	07	Conceber programas em linguagem C/C++	4,50
	08	Conceber programas complexos em linguagem C/C++	4,50
	09	Criar aplicações em linguagem de programação *Python*	4,50
	10	Desenvolver aplicações em linguagem JAVA	4,50
	11	Desenvolver aplicações em C#	4,50
	12	Criar aplicações em *React*	2,25
	13	Criar aplicações em *COBOL*	2,25
	14	Criar aplicações em *HTML5*	2,25
	15	Programar videojogos	4,50
	16	Programar artefactos tangíveis	2,25
	17	Programar integrando Inteligência Artificial	2,25
	18	Programar com sistemas baseados na *Internet* das Coisas (IoT)	2,25
	19	Utilizar serviços *Git* e *GitHub*	2,25
	20	Editar imagens *bitmap*	2,25

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**99,00**

Anexo 15:

TÉCNICO DE INFORMÁTICA DE GESTÃO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[15]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Informática de Gestão**
DESCRIÇÃO GERAL:	Apoiar a coordenação de departamentos de informática e proceder ao desenvolvimento, instalação e utilização de aplicações informáticas em qualquer área funcional de uma organização/empresa, recorrendo a competências no âmbito da gestão das organizações.

[15] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Montar, instalar e manter equipamentos informáticos	4,50
	02	Instalar, configurar e parametrizar sistemas operativos	4,50
	03	Instalar, configurar e atualizar *software* complementar aos sistemas operativos	2,25
	04	Instalar e interligar redes	2,25
	05	Configurar protocolos e serviços de rede	4,5
	06	Analisar as funções e estrutura da organização	2,25
	07	Utilizar aplicações digitais de produtividade, colaboração e comunicação	4,50
	08	Efetuar a gestão comercial e de aprovisionamento	2,25
	09	Implementar o código de contas e normas contabilísticas	2,25
	10	Instalar e operar aplicações de gestão comercial e aprovisionamento	2,25
	11	Instalar e manter aplicações de gestão contabilística e financeira	4,50
	12	Instalar e manter aplicações de gestão de recursos humanos	2,25
	13	Gerir políticas de segurança em sistemas informáticos	2,25
	14	Analisar dados com Sistemas de *Business Intelligence*	2,25
	15	Analisar sistemas de informação	2,25
	16	Desenvolver uma base de dados com linguagem SQL	4,50
	17	Desenvolver uma *interface* para a base de dados, com uma linguagem de programação	4,50
	18	Instalar e configurar um sistema de gestão de conteúdos com base de dados	4,50
	19	Desenvolver algoritmos	2,25
	20	Conceber programas em linguagem de programação estruturada	4,50
	21	Desenvolver projeto de *software*	4,50
	22	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	23	Implementar as normas de segurança, higiene e saúde no trabalho no setor de informática	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**76,50**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Informática de Gestão, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	02	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	03	Interagir em inglês nas atividades do setor da informática	4,50
	04	Instalar e configurar servidores *web*	2,25
	05	Instalar e manter sistemas informáticos de gestão	2,25
	06	Organizar informação e tratar dados de apoio à gestão	4,50
	07	Produzir relatórios e documentos técnicos	2,25
	08	Criar Bases de Dados *no-code* (*NoSQL*)	2,25
	09	Conceber e desenvolver aplicações móveis (*no-code*)	2,25
	10	Desenvolver aplicações utilizando programação orientada por objetos	4,50
	11	Conceber aplicações para a *web*, na vertente *frontend*	4,50
	12	Desenvolver programação para a *web*	4,50
	13	Programar com sistemas de Inteligência Artificial	2,25
	14	Programar mecanismos de segurança no desenvolvimento de *software*	2,25
	15	Utilizar serviços *Git* e *GitHub*	2,25
	16	Editar imagens *bitmap*	2,25
	17	Captar e editar vídeos	2,25
	18	Prestar assistência técnica	2,25
	19	Implementar e gerir a segurança da informação	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**99,00**

Anexo 16:

TÉCNICO/A DE SISTEMAS DE COMPUTAÇÃO E REDES

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[16]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Sistemas de Computação e Redes**
DESCRIÇÃO GERAL:	Efetuar a instalação, configuração e manutenção de ferramentas, equipamentos e sistemas computacionais e redes, suportados em diferentes plataformas e sistemas operativos, assegurando a otimização do seu funcionamento e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção do ambiente.

[16] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Montar, instalar e manter equipamentos informáticos	4,50
	02	Instalar e parametrizar sistemas operativos plataforma proprietária	4,50
	03	Instalar e configurar sistema operativo *Open Source*	2,25
	04	Instalar, configurar e atualizar *software* complementar aos sistemas operativos	2,25
	05	Executar a manutenção preventiva e corretiva do equipamento informático	2,25
	06	Simular a instalação e configuração de redes	4,50
	07	Orçamentar intervenções técnicas	2,25
	08	Instalar e interligar redes	4,50
	09	Configurar protocolos e serviços de rede	4,50
	10	Instalar e parametrizar sistemas operativos de servidor (plataforma proprietária)	4,50
	11	Instalar, configurar e manter sistemas operativos de cliente	2,25
	12	Gerir e manter as redes	4,50
	13	Configurar topologia de fibra ótica e rede sem fios	2,25
	14	Analisar o funcionamento de circuitos elétricos e eletrónicos	2,25
	15	Implementar circuitos com componentes eletrónicos passivos	2,25
	16	Executar análise de circuitos RLC	4,50
	17	Criar e simular circuitos lógicos	4,50
	18	Efetuar a programação de microcontroladores	4,50
	19	Instalar e configurar servidores *web*	2,25
	20	Planear, instalar e configurar um sistema de gestão de conteúdos	4,50
	21	Desenvolver projeto de sistemas computacionais e redes	4,50
	22	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor de informática	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**76,50**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Sistemas de Computação e Redes, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	02	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	03	Interagir em inglês nas atividades do setor da informática	4,50
	04	Utilizar aplicações digitais de produtividade, colaboração e comunicação	4,50
	05	Produzir relatórios e documentos técnicos	2,25
	06	Criar e simular circuitos lógicos	4,50
	07	Implementar circuitos com semicondutores	2,25
	08	Implementar circuitos amplificadores com transístores	2,25
	09	Implementar circuitos com amplificadores operacionais	2,25
	10	Desenhar e produzir placas de circuito impresso	2,25
	11	Criar bases de dados *NoSQL*	2,25
	12	Desenvolver aplicações móveis (*no-code*)	2,25
	13	Programar artefactos tangíveis	2,25
	14	Programar com sistemas baseados na *Internet* das Coisas (*IoT*)	2,25

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**99,00**

Anexo 17:

ELECTROMECÂNICO/A DE MANUTENÇÃO INDUSTRIAL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[17]

QUALIFICAÇÃO:	**Eletromecânico/a de Manutenção Industrial**
DESCRIÇÃO GERAL:	Executar a montagem, a manutenção e a reparação de avarias em máquinas, equipamentos e instalações multitécnicas, de acordo com as especificações técnicas e respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

[17] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar desenho técnico mecânico simples	2,25
	02	Efetuar desenho de conjuntos mecânicos simples	2,25
	03	Efetuar a medição e verificação de peças e componentes mecânicos	2,25
	04	Executar operações de serralharia de bancada	2,25
	05	Efetuar peças mecânicas simples em torno convencional	2,25
	06	Efetuar peças mecânicas simples em fresadora convencional	2,25
	07	Executar operações de corte e conformação de chapa	2,25
	08	Executar operações de soldadura multiprocessos	2,25
	09	Efetuar a montagem de elementos e órgãos de máquinas	2,25
	10	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em contexto metalúrgico e metalomecânico	2,25
	11	Montar circuitos simples de corrente contínua	2,25
	12	Montar circuitos de corrente alternada, monofásicos e trifásicos	4,50
	13	Executar instalações elétricas de edificações	2,25
	14	Efetuar desenhos de esquemas eletromecânicos	2,25
	15	Montar circuitos pneumáticos	2,25
	16	Montar circuitos óleo-hidráulicos	2,25
	17	Efetuar a montagem e ensaio de circuitos eletromecânicos	4,50
	18	Executar a instalação de equipamentos eletromecânicos	2,25
	19	Aplicar procedimentos de segurança em instalações elétricas e eletrónicas	2,25
	20	Montar quadros elétricos de distribuição	4,50
	21	Instalar motores elétricos	2,25
	22	Executar operações de manutenção em equipamentos mecânicos	4,50
	23	Instalar equipamentos de automação	4,50
	24	Verificar e testar instalações e equipamentos elétricos	2,25
	25	Executar circuitos simples de eletrónica	2,25
	26	Executar circuitos elétricos de máquinas elétricas	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**69,75**

Para obter a qualificação de Eletromecânico/a de Manutenção Industrial, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 13,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar operações de corte e soldadura oxi-acetilénica	2,25
	02	Executar instalações elétricas industriais	2,25
	03	Montar circuitos eletropneumáticos e electro-hidráulicos	2,25
	04	Instalar equipamentos mecânicos industriais	2,25
	05	Efetuar reparações em equipamentos e instalações	2,25
	06	Instalar variadores de velocidade e arrancadores de motores	2,25
	07	Montar e soldar circuitos simples de eletrónica	2,25
	08	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	09	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**83,25**

Anexo 18:

TÉCNICO/A DE DESENHO DE PROJETO DE MOLDES

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[18]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Desenho e Projeto de Moldes**
DESCRIÇÃO GERAL:	Projetar e desenvolver moldes para a indústria, recorrendo a ferramentas de desenho e fabrico digital, de acordo com as normas técnicas vigentes.

[18] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar desenhos de peças e de componentes mecânicos	4,50
	02	Efetuar a modelação 3D de peças e conjuntos simples em ferramentas de CAD	4,50
	03	Efetuar desenhos de fabrico de peças e conjuntos mecânicos por processos de arranque de apara	4,50
	04	Efetuar a medição e verificação de peças e componentes mecânicos	2,25
	05	Efetuar o estudo da constituição de um molde de injeção	4,50
	06	Efetuar desenhos de fabrico para processos de retificação, texturização e outros acabamentos de superfícies	4,50
	07	Conceber elementos moldantes	4,50
	08	Efetuar a modelação 3D de componentes a produzir por maquinação assistida por computador	4,50
	09	Efetuar desenho de fabrico	4,50
	10	Projetar moldes com materiais não poliméricos, multimatérias e especiais	4,50
	11	Aplicar materiais e tratamentos a componentes em projeto mecânico	2,25
	12	Aplicar o toleranciamento geral, individual e qualidades de fabrico	4,50
	13	Estabelecer tratamentos e estados de acabamento de superfície em desenho técnico	4,50
	14	Orçamentar a produção de componentes e equipamentos industriais	4,50
	15	Efetuar estudos reológicos com recurso a análise por elementos finitos	4,50
	16	Executar o projeto e a representação de sistemas pneumáticos e hidráulicos	4,50
	17	Efetuar desenhos esquemáticos de eletricidade	4,50
	18	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em contexto metalúrgico e metalomecânico	2,25
	19	Aplicar o *design* industrial no estudo de produtos	4,50
	20	Efetuar a validação do projeto de um molde de injeção	4,50
	21	Efetuar o desenvolvimento e a otimização do design para fabrico aditivo	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**87,75**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Desenho e Projeto de Moldes, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver projetos mecânicos integrados e sustentáveis	4,50
	02	Efetuar estudos de análise estrutural por elementos finitos	4,50
	03	Efetuar a modelação 3D de construções metálicas	4,50
	04	Efetuar desenhos de fabrico de construções soldadas	2,25
	05	Efetuar desenho de fabrico de chapa quinada e caldeiraria	2,25
	06	Produzir peças por processo aditivo de extrusão de polímeros	4,50
	07	Produzir peças por processo aditivo de fusão de pó metálico a *laser* - Feixe de *laser*	4,50
	08	Produzir peças por processo aditivo de sinterização seletiva a *laser*	4,50
	09	Produzir peças por processo aditivo de estereolitografia	4,50
	10	Efetuar a modelação de peças com recurso a engenharia inversa	4,50
	11	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	12	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**108,00**

Anexo 19:

TÉCNICO/A DE DESENHO E PROJETO/DESIGN INDUSTRIAL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[19]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Desenho e Projeto/Design Industrial**
DESCRIÇÃO GERAL:	Realizar o *design* e projeto industrial para desenvolver produtos/equipamentos, recorrendo a ferramentas de desenho e fabrico digital, de acordo com as normas técnicas vigentes.

[19] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar desenho de peças e de componentes mecânicos	4,50
	02	Efetuar desenho de fabrico de peças e conjuntos mecânicos por processos de arranque de apara	4,50
	03	Efetuar desenho de fabrico de peças e conjuntos mecânicos por processos de conformação plástica	4,50
	04	Efetuar desenho de fabrico de peças e conjuntos mecânicos por processos de corte 2D	4,50
	05	Efetuar a modelação 3D de peças e conjuntos simples em ferramentas de CAD	4,50
	06	Efetuar a modelação 3D de equipamentos industriais em ferramentas de CAD	4,50
	07	Efetuar desenho de fabrico para maquinação por CNC	2,25
	08	Aplicar materiais e tratamentos a componentes em projeto mecânico	2,25
	09	Aplicar o toleranciamento geral, individual e qualidades de fabrico	4,50
	10	Estabelecer tratamentos e estados de acabamento de superfície em desenho técnico	4,50
	11	Efetuar a medição e verificação de peças e componentes mecânicos	2,25
	12	Efetuar a modelação 3D de componentes a produzir por maquinação assistida por computador	4,50
	13	Efetuar desenho de fabrico de sistemas de transmissão de movimento	4,50
	14	Efetuar a modelação 3D de construções metálicas	4,50
	15	Efetuar o dimensionamento de elementos de máquinas e de estruturas	4,50
	16	Orçamentar a produção de componentes e equipamentos industriais	4,50
	17	Efetuar desenhos esquemáticos de eletricidade	4,50
	18	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em contexto industrial	2,25
	19	Executar o projeto e a representação de sistemas pneumáticos e hidráulicos	4,50
	20	Executar o projeto de ferramentas progressivas	4,50
	21	Aplicar o *design* industrial no estudo de produtos	4,50
	22	Desenvolver algoritmos e rotinas de otimização para desenho automático	2,25
	23	Efetuar o desenvolvimento e a otimização do *design* para fabrico aditivo	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**92,25**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Desenho e Projeto/Design Industrial, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 24,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver projetos mecânicos integrados e sustentáveis	4,50
	02	Efetuar estudos reológicos com recurso a análise por elementos finitos	4,50
	03	Efetuar estudos de análise estrutural por elementos finitos	4,50
	04	Efetuar desenhos de fabrico para processos de retificação, texturização e outros acabamentos de superfícies	4,50
	05	Produzir peças por processo aditivo de extrusão de polímeros	4,50
	06	Produzir peças por processo aditivo de fusão de pó metálico a *laser* - Feixe de *laser*	4,50
	07	Produzir peças por processo aditivo de sinterização seletiva a *laser*	4,50
	08	Produzir peças por processo aditivo de estereolitografia	4,50
	09	Efetuar modelação de peças com recurso a engenharia inversa	4,50
	10	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	11	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**117,00**

Anexo 20:

TÉCNICO/A DE MANUTENÇÃO INDUSTRIAL/MECATRÓNICA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[20]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Manutenção Industrial/Mecatrónica**
DESCRIÇÃO GERAL:	Realizar a instalação, a manutenção, o diagnóstico e a reparação de avarias em máquinas e equipamentos industriais, respeitando princípios de segurança e saúde no trabalho, da qualidade e de sustentabilidade ambiental.

[20] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar desenho de peças e de componentes mecânicos	4,50
	02	Efetuar desenho de conjuntos mecânicos simples em CAD	2,25
	03	Executar operações de serralharia de bancada	2,25
	04	Efetuar peças mecânicas simples em fresadora e torno convencional	4,50
	05	Produzir peças mecânicas simples com tecnologia de fabrico aditivo	2,25
	06	Efetuar a construção de estruturas metálicas	4,50
	07	Efetuar o dimensionamento de elementos e órgãos de máquinas simples	2,25
	08	Efetuar a montagem e ensaio de conjuntos mecânicos simples	2,25
	09	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em contexto metalúrgico e metalomecânico	2,25
	10	Efetuar a montagem e ensaio de circuitos simples de corrente contínua	4,50
	11	Efetuar a montagem e ensaio de circuitos de corrente alternada monofásicos e trifásicos	4,50
	12	Efetuar a montagem e ensaio de circuitos de eletrónica analógica simples	2,25
	13	Efetuar a montagem e ensaio de circuitos de eletrónica digital	2,25
	14	Executar desenho técnico de esquemas eletromecânicos	2,25
	15	Efetuar a montagem e ensaio de circuitos pneumáticos	4,50
	16	Efetuar a montagem e ensaio de circuitos óleo-hidráulicos	2,25
	17	Efetuar a montagem e ensaio de circuitos eletromecânicos	4,50
	18	Efetuar a montagem e ensaio de circuitos electropneumáticos e electro-hidráulicos	4,50
	19	Aplicar procedimentos de segurança em instalações elétricas e eletrónicas	2,25
	20	Efetuar a montagem e ensaio de instalações elétricas de edificações	4,50
	21	Executar e instalar quadros elétricos de distribuição de energia	2,25
	22	Efetuar a instalação e o ensaio de máquinas elétricas rotativas	4,50
	23	Efetuar a instalação e o ensaio de transformadores e fontes de alimentação	2,25
	24	Executar operações de manutenção em equipamentos mecânicos	2,25
	25	Instalar dispositivos de comando e proteção elétrica	2,25
	26	Efetuar operações de planeamento de manutenção industrial	4,50
	27	Efetuar a verificação e o teste de máquinas e equipamentos industriais	2,25
	28	Efetuar a instalação e o teste de dispositivos de instrumentação	2,25
	29	Executar a instalação e programação de automatismos com autómatos programáveis	4,50
	30	Implementar dispositivos de *interface* de homem-máquina	2,25
	31	Efetuar a instalação e o ensaio de variadores eletrónicos de velocidade	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	32	Efetuar a verificação e teste de instalações elétricas	2,25
	33	Efetuar a instalação e o ensaio de manipuladores robóticos	2,25
	34	Efetuar a instalação de quadros elétricos de máquinas e equipamentos industriais	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**103,50**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Manutenção Industrial/Mecatrónica, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 13,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar operações de manutenção em máquinas de controlo numérico	2,25
	02	Efetuar a medição e verificação de peças e componentes mecânicos	2,25
	03	Aplicar materiais em contextos de manutenção industrial	2,25
	04	Efetuar o diagnóstico e reparação de avarias em equipamentos industriais	2,25
	05	Efetuar a montagem e ensaio de instalações elétricas industriais	2,25
	06	Efetuar a modelação 3D de peças e conjuntos simples em ferramentas de CAD	4,50
	07	Executar desenho técnico de esquemas electropneumáticos e electro-hidráulicos	2,25
	08	Executar operações de manutenção em máquinas elétricas rotativas	2,25
	09	Efetuar a instalação e ensaio de servomecanismos	2,25
	10	Realizar a programação e a configuração de sistemas de automação industrial	2,25
	11	Aplicar práticas de sustentabilidade na manutenção industrial	2,25
	12	Efetuar a montagem e ensaio de circuitos de eletrónica de potência	2,25
	13	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	14	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
		Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**117,00**

Anexo 21:

TÉCNICO/A DE PROGRAMAÇÃO E MAQUINAÇÃO CNC

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[21]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Programação e Maquinação CNC**
DESCRIÇÃO GERAL:	Preparar, executar e validar as diferentes etapas do processo de fabrico de peças em máquinas ferramentas com comando numérico (CNC) em função das especificações técnicas definidas e respeitando as normas da qualidade e de segurança e saúde no trabalho.

[21] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar desenho de peças e de componentes mecânicos	4,50
	02	Efetuar a modelação 3D de peças e conjuntos simples em ferramentas de CAD	4,50
	03	Efetuar desenho de fabrico	4,50
	04	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em contexto metalúrgico e metalomecânico	2,25
	05	Efetuar a medição e verificação de peças e componentes mecânicos	2,25
	06	Organizar o trabalho para o processo de maquinação em equipamentos CNC	4,50
	07	Aplicar a tecnologia do corte na maquinação de peças em fresadoras CNC	4,50
	08	Aplicar a tecnologia do corte na maquinação de peças em tornos CNC	2,25
	09	Implementar sistemas de fixação e aperto na maquinação	4,50
	10	Elaborar programas de fabrico em fresadoras CNC	4,50
	11	Elaborar programas de fabrico em tornos CNC	2,25
	12	Orçamentar custos de fabrico de peças em equipamentos CNC	2,25
	13	Estabelecer estratégias de maquinação a 2D em sistemas CAM para fresadoras CNC	4,50
	14	Estabelecer estratégias de maquinação a 2½ e 3D em sistemas CAM para fresadoras CNC	4,50
	15	Organizar e executar as atividades de *setup* em fresadoras CNC	4,50
	16	Organizar e executar as atividades de *setup* em tornos CNC	2,25
	17	Gerir e executar a manutenção de máquinas-ferramentas CNC	4,50
	18	Executar e monitorizar o processo de maquinação em fresadoras CNC	4,50
	19	Executar e monitorizar o processo de maquinação em tornos CNC	4,50
	20	Executar operações de serralharia mecânica	2,25
	21	Desenvolver técnicas para a otimização do processo de maquinação em equipamentos CNC	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**78,75**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Programação e Maquinação CNC, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 27 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar maquinação de peças em fresadoras convencionais	4,50
	02	Executar maquinação de peças em tornos mecânicos	4,50
	03	Programar e operar máquinas de electroerosão CNC por penetração	2,25
	04	Programar e operar máquinas de electroerosão CNC por fio	4,50
	05	Estabelecer estratégias de maquinação em sistemas CAM para fresadoras CNC multi-eixos	4,50
	06	Executar e monitorizar o processo de maquinação em fresadoras CNC multi-eixos	4,50
	07	Efetuar o controlo de peças em máquinas de medição por coordenadas CMM	2,25
	08	Estabelecer estratégias de maquinação em sistemas CAM para torno CNC	2,25
	09	Retificar superfícies de componentes mecânicos	4,50
	10	Produzir componentes pelo processo de fundição	4,50
	11	Aplicar a robotização na alimentação de máquinas ferramenta CNC	4,50
	12	Produzir peças mecânicas simples em tecnologia de fabrico aditivo	2,25

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**105,75**

Anexo 22:

TÉCNICO/A DE SOLDADURA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[22]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Soldadura**
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear, executar e supervisionar a soldadura de conjuntos, estruturas e tubagens metálicas, de acordo com as instruções técnicas, as normas da qualidade e códigos específicos, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental aplicáveis.

[22] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar desenho de peças e de componentes mecânicos	4,50
	02	Efetuar a modelação 3D de peças e conjuntos simples em ferramentas de CAD	4,50
	03	Executar operações de serralharia mecânica	2,25
	04	Efetuar diagramas isométricos e planificações para fabrico e instalação de tubagens industriais	4,50
	05	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em contexto metalúrgico e metalomecânico	2,25
	06	Monitorizar a soldadura em metais	2,25
	07	Coordenar soldadura em metais	4,50
	08	Monitorizar e efetuar soldadura em produção	4,50
	09	Efetuar desenho de construções soldadas	2,25
	10	Montar e executar soldadura SER em aço carbono - Ângulo em chapa nas posições PA e PB	2,25
	11	Montar e executar soldadura SER em aço carbono - Junta de ângulo em chapa, nas posições PF e PG	4,50
	12	Montar e executar soldadura SER em aço carbono - Ângulo em chapa na posição PD e ângulo em chapa/tubo nas posições PB e PD	2,25
	13	Montar e executar soldadura SER em aço carbono - Ângulo em chapa/tubo na posição PH	4,50
	14	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço carbono - Ângulo em chapa nas posições PA e PB	2,25
	15	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço carbono - Ângulo em chapa na posição PG	2,25
	16	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço carbono - Ângulo em chapa nas posições PF e PD	4,50
	17	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço carbono - Ângulo em chapa/tubo nas posições PB e PH	4,50
	18	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço carbono - Ângulo em chapa/tubo na posição PD	4,50
	19	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço carbono - Topo a topo em chapa nas posições PA e PG	4,50
	20	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço carbono - Topo a topo em chapa na posição PF	2,25
	21	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço carbono - Topo a topo em chapa na posição PE	2,25
	22	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço carbono - Topo a topo em chapa na posição PC	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	23	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço carbono - Ângulo em chapa em T com penetração total nas posições PB, PF e PD	2,25
	24	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço carbono - Topo a topo de tubagem por um só lado na posição PA	2,25
	25	Montar e executar soldadura SER - Topo a topo em chapa nas posições PA e PF	4,50
	26	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço inoxidável - Ângulo em chapa nas posições PA e PB	4,50
	27	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço inoxidável - Ângulo em chapa nas posições PF e PD	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**92,25**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Soldadura, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 15,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar peças mecânicas simples em fresadora e torno convencional	4,50
	02	Elaborar programas de fabrico em equipamentos CNC	2,25
	03	Controlar a soldabilidade do aço inox e alumínio	2,25
	04	Controlar a soldabilidade de ligas de cobre e ligas de níquel	2,25
	05	Controlar a soldabilidade de aços com Cr-Mo e aços com níquel	2,25
	06	Executar desenho de construções metálicas	2,25
	07	Montar e executar soldadura SER em aço inoxidável - Ângulo em chapa nas posições PA e PB	4,50
	08	Montar e executar soldadura SER em aço inoxidável - Ângulo em chapa nas posições PF e PG	4,50
	09	Montar e executar soldadura SER em aço inoxidável - Ângulo em chapa na posição PD e ângulo em chapa/tubo nas posições PB e PD	4,50
	10	Montar e executar soldadura SER em aço inoxidável - Ângulo em chapa na posição PD e ângulo em chapa/tubo na posição PH	4,50
	11	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço inoxidável - Ângulo em chapa nas posições PG	2,25
	12	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço inoxidável - Ângulo em chapa/tubo nas posições PB e PH	4,50
	13	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço inoxidável - Ângulo em chapa/tubo na posição PD	4,50

Código UC	N.º UC	Unidades de Competência	Pontos de Crédito
	14	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço inoxidável - Topo a topo em chapa nas posições PA e PG	4,50
	15	Montar e executar soldadura MAG/FF Em aço inoxidável - Topo A Topo em chapa na posição PF	2,25
	16	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço inoxidável - Topo a topo em chapa nas posições PE	4,50
	17	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço inoxidável - Topo a topo em chapa na posição PC	2,25
	18	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço inoxidável - Topo a topo de tubagem por um só lado na posição PA	2,25
	19	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço inoxidável - Topo a topo de tubagem por um só lado nas posições PC e PH	4,50
	20	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço inoxidável - Topo a topo de tubagem por um só lado na posição H-L045	4,50
	21	Montar e executar soldadura TIG em aço carbono - Ângulo em chapa nas posições PA, PB e PC	2,25
	22	Montar e executar soldadura TIG em aço carbono - Ângulo em chapa nas posições PD e PF	4,50
	23	Montar e executar soldadura TIG em aço inoxidável - Ângulo em chapa nas posições PA, PB e PC	4,50
	24	Montar e executar soldadura TIG em aço inoxidável - Ângulo em chapa nas posições PD e PF	4,50
	25	Montar e executar soldadura TIG em aço inoxidável - Ângulo em chapa/tubo nas posições PB e PD	4,50
	26	Montar e executar soldadura TIG em aço inoxidável - Ângulo em chapa/tubo na posição PH	2,25
	27	Montar e executar soldadura MIG-Al - Ângulo em chapa nas posições PA, PB e PG	2,25
	28	Montar e executar soldadura MIG-Al - Ângulo em chapa nas posições PG, PB e PF	4,50
	29	Montar e executar soldadura MIG-Al - Ângulo em chapa na posição PD e ângulo chapa/tubo na posição PB	2,25
	30	Montar e executar soldadura MIG-Al - Ângulo em chapa/tubo nas posições PH e PD	4,50
	31	Montar e executar soldadura TIG-Al - Ângulo em chapa nas posições PA, PB, PC e PF	4,50
	32	Montar e executar soldadura TIG-Al - Ângulo em chapa posição PD e chapa/tubo nas posições PD, PB e PH	4,5
	33	Montar e executar soldadura SER - Ângulo em chapa nas posições PB e PG em aços inoxidáveis austeníticos	2,25
	34	Montar e executar soldadura SER - Ângulo em chapa na posição PF e topo a topo em chapa na posição PA	2,25
	35	Montar e executar soldadura MAG/FF em aço carbono - Topo a topo de tubagem por um só lado na posição H-L045	4,50
	36	Montar e executar soldadura SER - Ângulo em «T» em chapa na posição PF e topo a topo na posição PE	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	37	Montar e executar soldadura SER - Ângulo em «T» na posição PB e topo a topo na posição PC	4,50
	38	Montar e executar soldadura MAG/FF - Topo a topo em chapa nas posições PA e PG	2,25
	39	Montar e executar soldadura MAG/FF - Topo a topo em chapa nas posições PA, PG e PF	4,50
	40	Montar e executar soldadura MAG/FF - Topo a topo em chapa nas posições PE e PC	2,25
	41	Montar e executar soldadura MAG/FF - Ângulo em «T» em chapa nas posições PB, PD e PF	4,50
	42	Montar e executar soldadura TIG - Topo a topo em chapa nas posições PA e PF	4,50
	43	Montar e executar soldadura TIG - Topo a topo em chapa nas posições PC e PE	4,50
	44	Montar e executar soldadura TIG-AI - Topo a topo em chapa nas posições PA, PC e PF.	4,50
	45	Montar e executar soldadura TIG-AI - Topo a topo em chapa nas posições PA, PC, PE e PF	4,50
	46	Montar e executar soldadura TIG em aço carbono - Chapa/tubo nas posições PB e PD	2,25
	47	Montar e executar soldadura TIG em aço carbono - Chapa/tubo na posição PH	2,25
	48	Montar e executar soldadura MIG-AI - Topo a topo em chapa nas posições PA e PF	4,50
	49	Montar e executar soldadura MIG-Al - Topo a topo em chapa nas posições PE e PC e de ângulo em «T» nas posições PB, PD e PF	4,50
	50	Montar e executar soldadura Oxigás - Topo a topo em chapa nas posições PA, PF, PC e PE	4,50
	51	Montar e executar soldadura Oxigás - Topo a topo em chapa nas posições PA, PF e PC	4,50
	52	Montar e executar soldadura SER - Topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PA e PC	2,25
	53	Montar e executar soldadura SER - Topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PC e PH	4,50
	54	Montar e executar soldadura SER - Ângulo em tubo/chapa por um só lado na posição PH	2,25
	55	Montar e executar soldadura SER - Topo a topo de tubagem de um só lado na posição H-L045	4,50
	56	Montar e executar soldadura MAG/FF - Topo a topo de tubagem por um só lado na posição PA	2,25
	57	Montar e executar soldadura MAG/FF - Topo a topo de tubagem por um só lado nas posições PH e PC	4,50
	58	Montar e executar soldadura MAG/FF - Topo a topo de tubagem por um só lado na posição H-L045 com picagem	4,50
	59	Montar e executar soldadura TIG - Topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PA, PC, PH e H-L045	4,50

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	60	Montar e executar soldadura TIG - Topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PA, PC, PH e H-L045 com picagem	4,50
	61	Montar e executar soldadura TIG-Al - Topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PA, PC, PH e H-L045	4,50
	62	Montar e executar soldadura TIG-Al - Topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PH, PC e H-L045	4,50
	63	Montar e executar soldadura Oxigás - Topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PH, PC e H-L045 com e sem picagem	4,50
	64	Montar e executar soldadura SER - Topo a topo em chapa nas posições PA e PF em aço temperado e revenido	4,50
	65	Montar e executar soldadura SER - Topo a topo em chapa nas posições PA e PF em aços inoxidáveis ferríticos e martensíticos.	4,50
	66	Montar e executar soldadura SER - Topo a topo de tubagem de um só lado na posição H-L045 em aços com Cr-Mo	4,50
	67	Montar e executar soldadura TIG - Topo a topo em chapa nas posições PA e PF em aço temperado e revenido	4,50
	68	Montar e executar soldadura TIG - Topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PA, PC, PH e H-L045 em aço com Cr-Mo	4,50
	69	Montar e executar soldadura TIG - Topo a topo em chapa nas posições PA e PF em aço inoxidável ferrítico e martensítico	4,50
	70	Montar e executar soldadura TIG - Topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PA, PC, PH e H-L045 em aço carbono	4,50
	71	Montar e executar soldadura TIG - Topo a topo de tubagem de um só lado nas posições PA, PC, PH e H-L045 em aço inoxidável	4,50

Total de pontos de crédito da componente tecnológica	**108,00**

Anexo 23:

TÉCNICO/A DE SISTEMAS EÓLICOS E FOTOVOLTÁICOS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[23]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Sistemas Eólicos e Fotovoltaicos**
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear, organizar e efetuar a instalação, manutenção e reparação de sistemas solares fotovoltaicos e eólicos, *onshore* e *offshore*, de acordo com as normas, procedimentos, regulamentos e/ou regras de segurança e saúde no trabalho aplicáveis.

[23] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação ao cliente para uma utilização eficiente de sistemas eólicos e fotovoltaicos	2,25
	02	Preparar e orçamentar a execução de uma instalação energética	4,50
	03	Executar desenho técnico em CAD	4,50
	04	Executar desenho técnico de esquemas elétricos	2,25
	05	Executar desenho técnico simples de construção civil	2,25
	06	Propor materiais e tratamentos	2,25
	07	Efetuar medições e controlo metrológico	2,25
	08	Executar operações de serralharia de bancada elementares	2,25
	09	Executar operações de maquinação no fabrico de peças	4,50
	10	Executar operações de ligação de peças	2,25
	11	Executar soldadura a arco elétrico	4,50
	12	Efetuar a manutenção de órgãos de máquinas e mecanismos	4,50
	13	Manobrar meios de elevação e transporte de grande porte	2,25
	14	Dimensionar componentes de circuitos elétricos	4,50
	15	Executar a montagem, reparação e ligação de quadro elétrico à rede	4,50
	16	Executar a instalação de motores elétricos	4,50
	17	Instalar e programar automatismos e autómatos	4,50
	18	Instalar sistemas de conversão de corrente elétrica	4,50
	19	Executar instalações elétricas industriais	4,50
	20	Executar trabalhos em altura em estruturas e plataformas	2,25
	21	Instalar sistemas solares fotovoltaicos	4,50
	22	Efetuar a manutenção e reparação de sistemas fotovoltaicos	2,25
	23	Instalar sistemas eólicos *onshore*	4,50
	24	Instalar sistemas eólicos *offshore*	4,50
	25	Efetuar a manutenção e reparação de sistemas eólicos	4,50
	26	Atuar em situações de segurança de pessoas e bens no setor da energia	2,25
	27	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em instalações de energia	2,25
	28	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**99,00**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Sistemas Eólicos e Fotovoltaicos, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito: 4,50 pontos de crédito a selecionar da Área - Dimensionamento de Instalações e 13,50 pontos de crédito a selecionar da Área - Transversal.

UC OPCIONAIS - ÁREA DE DIMENSIONAMENTO DE INSTALAÇÕES

CÓDIGO UC	CÓDIGO UC	CÓDIGO UC	CÓDIGO UC
	01	Dimensionar sistemas fotovoltaicos	4,50
	02	Dimensionar sistemas eólicos para autoconsumo	4,50

UC OPCIONAIS - ÁREA TRANSVERSAL

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar trabalhos verticais em cordas	2,25
	02	Executar instalações elétricas residenciais	4,50
	03	Instalar sistemas de domótica	2,25
	04	Comunicar e interagir em inglês no setor da energia	4,50
	05	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	06	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor da energia	4,50
	07	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	08	Elaborar o plano de negócios	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**117,00**

Anexo 24:

TÉCNICO/A DE SISTEMAS TÉRMICOS E ENERGIAS RENOVÁVEIS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[24]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Sistemas Térmicos e Energias Renováveis**
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear, organizar e efetuar a instalação, manutenção e reparação de sistemas térmicos baseados em energias renováveis, de acordo com as normas, procedimentos, regulamentos e/ou regras de segurança e saúde no trabalho aplicáveis.

[24] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação para uma aquisição e utilização mais eficiente de sistema térmico	2,25
	02	Configurar uma instalação de energia térmica	4,50
	03	Executar desenho técnico em CAD	4,50
	04	Executar desenho técnico de esquemas elétricos	2,25
	05	Propor materiais e tratamentos	2,25
	06	Efetuar medições e controlo metrológico	2,25
	07	Preparar e orçamentar a execução de uma instalação energética	4,50
	08	Executar a montagem e manutenção de circuitos hidráulicos e pneumáticos	4,50
	09	Executar operações de serralharia de bancada elementares	2,25
	10	Executar operações de maquinação no fabrico de peças	4,50
	11	Executar operações de ligação de peças	2,25
	12	Executar soldadura a arco elétrico	4,50
	13	Dimensionar componentes de circuitos elétricos	4,50
	14	Executar a montagem, reparação e ligação de quadro elétrico à rede	4,50
	15	Executar a instalação de motores elétricos	4,50
	16	Instalar sistemas solares térmicos em termossifão	4,50
	17	Instalar sistemas solares térmicos de circulação forçada	4,50
	18	Instalar caldeira com recuperador de calor em sistemas solares térmicos	4,50
	19	Instalar bomba de calor aerotérmica	4,50
	20	Efetuar a manutenção e reparação de sistemas térmicos	4,50
	21	Executar trabalhos em altura em estruturas e plataformas	2,25
	22	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	23	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em instalações de energia	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**85,50**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Sistemas Térmicos de Energias Renováveis, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Dimensionar sistemas solares térmicos híbridos	4,50
	02	Instalar caldeira a biocombustível	2,25
	03	Configurar um sistema geotérmico de baixa entalpia	4,50
	04	Instalar um sistema geotérmico de baixa entalpia	4,50
	05	Instalar *kit* de sistema fotovoltaico para autoconsumo	2,25
	06	Executar instalações elétricas residenciais	4,50
	07	Instalar sistemas de domótica	2,25
	08	Instalar superfícies radiantes em sistemas de climatização	2,25
	09	Executar trabalhos verticais em cordas	2,25
	10	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	11	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	12	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor da energia	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**108,00**

Anexo 25:

OPERADOR/A DE ELÉTRONICA DE COMPUTADORES

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[25]

QUALIFICAÇÃO:	**Operador/a de Eletrónica e Computadores**
DESCRIÇÃO GERAL:	Executar a instalação e a manutenção de equipamentos e sistemas eletrónicos elementares, assegurando a otimização do seu funcionamento.

[25] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar práticas de segurança, de privacidade e de atribuição dos direitos de autor	2,25
	02	Organizar informação e tratar dados com folhas de cálculo	2,25
	03	Analisar o funcionamento de circuitos elétricos e eletrónicos	2,25
	04	Implementar circuitos com componentes eletrónicos passivos e ativos	4,50
	05	Executar desenho esquemático e simulação de circuitos elétricos e eletrónicos	2,25
	06	Instalar e configurar equipamentos de redes de comunicações	4,50
	07	Instalar cablagem de suporte a infraestrutura de redes de comunicações	2,25
	08	Efetuar soldadura simples em eletrónica	4,50
	09	Criar e simular circuitos lógicos simples	4,50
	10	Efetuar a programação simples de microcontroladores	2,25
	11	Executar instalações elétricas simples	4,50
	12	Executar a montagem de quadros elétricos simples	4,50
	13	Montar, instalar e manter equipamentos informáticos	4,50
	14	Diagnosticar e reparar avarias nos equipamentos informáticos	2,25
	15	Instalar, configurar e manter sistemas operativos de cliente	4,50
	16	Prestar assistência técnica	2,25
	17	Executar instalações simples de telecomunicações	2,25
	18	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da eletricidade e eletrónica	2,25
	19	Interagir em inglês no setor da eletricidade e eletrónica	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**63,00**

Para obter a qualificação de Operador/a de Eletrónica e Computadores, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Criar bases de dados *noSQL*	2,25
	02	Utilizar aplicações digitais de produtividade, colaboração e comunicação	4,50
	03	Desenhar e produzir placas de circuitos impressos	2,25
	04	Simular e implementar circuitos lógicos	4,50
	05	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	06	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	07	Orçamentar intervenções técnicas	2,25
	08	Realizar operações na base binária	2,25
	09	Estruturar uma rede informática e de telecomunicações	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**81,00**

Anexo 26:

TÉCNICO/A DE ELETRÓNICA E AUTOMAÇÃO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[26]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Eletrónica e Automação**
DESCRIÇÃO GERAL:	Efetuar a instalação, manutenção e reparação de equipamentos de eletrónica, automação e instrumentação, assegurando a otimização do seu funcionamento e dos processos de intervenção.

[26] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar o funcionamento de circuitos elétricos e eletrónicos	2,25
	02	Executar desenho esquemático e simulação de circuitos elétricos e eletrónicos	2,25
	03	Implementar circuitos com componentes eletrónicos passivos	2,25
	04	Executar análise de circuitos RLC	4,50
	05	Implementar circuitos com semicondutores	2,25
	06	Implementar circuitos amplificadores com transístores	2,25
	07	Implementar circuitos com amplificadores operacionais	2,25
	08	Efetuar soldadura simples em eletrónica	4,50
	09	Desenhar e produzir placas de circuitos impressos	2,25
	10	Criar e simular circuitos lógicos	4,50
	11	Otimizar e implementar circuitos lógicos	4,50
	12	Implementar circuitos conversores e inversores	2,25
	13	Implementar circuitos de controlo de motores elétricos	2,25
	14	Desenvolver algoritmos	2,25
	15	Conceber programas em linguagem C/C++	4,50
	16	Programar com sistemas de Inteligência Artificial	2,25
	17	Efetuar a programação de microcontroladores	4,50
	18	Desenvolver e executar sistemas baseados em microcontrolador	4,50
	19	Instalar e configurar equipamentos de redes de comunicações	4,50
	20	Instalar cablagem e infraestrutura de suporte a redes de comunicações	2,25
	21	Projetar e implementar a instalação de autómatos programáveis	4,50
	22	Programar manipuladores industriais robóticos	4,50
	23	Desenvolver sistemas de automação integrados com IoT	2,25
	24	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	25	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	26	Interagir em inglês na área da eletrónica	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**87,75**

Para obter a qualificação de Técnico/a Eletrónica e Automação para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC de uma das Áreas Opcionais correspondentes ao total de 22,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS - ÁREA DE COMPUTADORES

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Projetar e implementar arquiteturas de computadores para sistemas integrados	4,50
	02	Configurar e administrar sistemas operativos para ambientes em rede	4,50
	03	Gerir redes de computadores para conectividade e segurança	4,50
	04	Desenvolver aplicações de *software* para a produtividade	4,50
	05	Implementar e gerir a segurança da informação	4,50
	06	Montar e instalar equipamentos informáticos	2,25
	07	Proceder à manutenção preventiva e corretiva de equipamento informático	2,25
	08	Instalar, configurar e atualizar *software* complementar aos sistemas operativos	2,25
	09	Desenvolver aplicações com programação por blocos *no-code*	2,25
	10	Desenvolver aplicações para dispositivos móveis *no-code*	2,25
	11	Implementar sistemas informáticos na c*loud*	2,25
	12	Implementar sistemas de segurança em sistemas de controlo e automação	4,50
	13	Instalar e reparar fontes de alimentação	4,50
	14	Desenvolver e executar projetos de eletrónica	4,50
	15	Reparar placas de circuito impresso	4,50
	16	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em eletrónica e automação	2,25
	17	Prestar assistência técnica	2,25
	18	Orçamentar intervenções técnicas	2,25

UC OPCIONAIS - ÁREA DE INSTRUMENTAÇÃO

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver e implementar sistemas de instrumentação para projetos de eletrónica e automação	4,50
	02	Implementar e calibrar sensores e transdutores	2,25
	03	Configurar e implementar sistemas de aquisição de dados	4,50
	04	Implementar técnicas de processamento de sinais	2,25
	05	Desenvolver e implementar *interface*s de instrumentação virtual	4,50
	06	Selecionar e planear a instalação de dispositivos de instrumentação e de controlo de processos	2,25
	07	Aplicar técnicas avançadas de sensoriamento	4,50
	08	Aplicar instrumentação robótica	4,50
	09	Selecionar e planear a instalação de componentes hidráulicos e pneumáticos	4,50
	10	Projetar e montar sistemas mecatrónicos	4,50
	11	Executar instalações elétricas simples	4,50
	12	Aplicar transformadores	2,25
	13	Executar a instalação de motores elétricos	4,50
	14	Implementar circuitos osciladores	2,25
	15	Implementar sistemas de segurança em sistemas de controlo e automação	4,50
	16	Instalar e reparar fontes de alimentação	4,50
	17	Desenvolver e executar projetos de eletrónica	4,50
	18	Reparar placas de circuito impresso	4,50
	19	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em eletrónica e automação	2,25
	20	Prestar assistência técnica	2,25
	21	Orçamentar intervenções técnicas	2,25
		Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**110,25**

Anexo 27:

TÉCNICO/A DE ELETRÓNICA E COMUNICAÇÕES

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[27]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Eletrónica e Comunicações**
DESCRIÇÃO GERAL:	Efetuar a instalação, configuração, manutenção e reparação de equipamentos e sistemas de eletrónica com aplicação em telecomunicações, áudio, vídeo e TV, e electromedicina, assegurando a otimização do seu funcionamento e a operacionalidade, respeitando as normas de segurança de pessoas e equipamentos.

[27] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar o funcionamento de circuitos elétricos e eletrónicos	2,25
	02	Executar desenho esquemático e simulação de circuitos elétricos e eletrónicos	2,25
	03	Implementar circuitos com componentes eletrónicos passivos	2,25
	04	Executar análise de circuitos RLC	4,50
	05	Implementar circuitos com semicondutores	2,25
	06	Implementar circuitos amplificadores com transístores	2,25
	07	Implementar circuitos com amplificadores operacionais	2,25
	08	Efetuar soldadura simples em eletrónica	4,50
	09	Desenhar e produzir placas de circuitos impressos	2,25
	10	Implementar circuitos osciladores	2,25
	11	Criar e simular circuitos lógicos	4,50
	12	Otimizar e implementar circuitos lógicos	4,50
	13	Desenvolver algoritmos	2,25
	14	Conceber programas em linguagem C/C++	4,50
	15	Executar instalações elétricas simples	4,50
	16	Executar a montagem de quadros elétricos simples	4,50
	17	Desenvolver e executar projetos de eletrónica	4,50
	18	Instalar e reparar fontes de alimentação	4,50
	19	Instalar e configurar equipamentos de redes de comunicações	4,50
	20	Instalar cablagem e infraestrutura de suporte a redes de comunicações	2,25
	21	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	22	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	23	Interagir em inglês na área da eletrónica e comunicações	4,50
	24	Agir de acordo com a ética e deontologia profissionais na área de informática e eletrónica	2,25
	25	Prestar assistência técnica	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**85,5**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Eletrónica e Comunicações, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito da área «Telecomunicações» ou da área «Áudio, vídeo e TV» ou da área «Eletrónica médica» e 4,50 de pontos de crédito da área «Transversal».

UC OPCIONAIS - ÁREA TRANSVERSAL

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar circuitos de eletrónica de potência	2,25
	02	Implementar circuitos com memórias	4,50
	03	Instalar e configurar circuitos com sensores e transdutores	4,50
	04	Efetuar a programação de microcontroladores	4,50
	05	Executar a manutenção preventiva e corretiva de equipamento informático	2,25
	06	Orçamentar intervenções técnicas	2,25
	07	Implementar sistemas informáticos na *cloud*	2,25
	08	Programar com sistemas de Inteligência Artificial	2,25
	09	Instalar, configurar e manter sistemas operativos de cliente	4,50
	10	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da eletricidade e eletrónica	2,25

UC OPCIONAIS - ÁREA DE TELECOMUNICAÇÕES

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Medir sinais de comunicações	2,25
	02	Implementar a qualidade de serviço na rede	4,50
	03	Implementar as normas e regulamentos de ITED	2,25
	04	Efetuar uma instalação ITED com fibra ótica	2,25
	05	Efetuar a instalação de uma rede ITED em moradia unifamiliar	2,25
	06	Efetuar a instalação de uma rede ITED em edifício	2,25
	07	Implementar as normas e regulamentos de ITUR	2,25
	08	Efetuar a instalação de uma rede ITUR	2,25
	09	Instalar uma rede de transmissão de sinais	4,50
	10	Instalar infraestruturas de rede móvel	4,50
	11	Implementar práticas de segurança em intervenções em redes de telecomunicações	4,50

UC OPCIONAIS - ÁREA DE ÁUDIO, VÍDEO E TV

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Reparar placas de circuito impresso	4,50
	02	Reparar amplificadores de áudio	4,50
	03	Implementar sistemas de modulação analógica e digital	4,50
	04	Instalar sistemas de receção de rádio e TV	2,25
	05	Instalar sistemas de comunicação satélite	2,25
	06	Instalar e reparar equipamentos de rádio	4,50
	07	Efetuar a reparação de televisores e ecrãs	4,50
	08	Orçamentar a execução de projetos e empreitadas	2,25
	09	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da eletricidade e eletrónica	2,25
	10	Implementar práticas de segurança em intervenções em redes de telecomunicações	4,50

UC OPCIONAIS - ÁREA DE ELETRÓNICA MÉDICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar práticas de segurança em eletrónica médica	4,50
	02	Operar e monitorizar equipamentos médicos e terapêuticos	4,50
	03	Utilizar sistemas de modulação e sinalização em eletrónica médica	2,25
	04	Instalar e configurar circuitos optoeletrónicos	4,50
	05	Ensaiar e reparar aparelhos de ultrassons	2,25
	06	Ensaiar e reparar aparelhos de Raio-X e *Laser*	2,25
	07	Desenvolver aplicações de *software* para a produtividade	4,50
	08	Montar e instalar equipamentos informáticos	2,25
	09	Configurar e administrar sistemas operativos para ambientes em rede	4,50
	10	Instalar, configurar e atualizar *software* complementar aos sistemas operativos	2,25
	11	Programar manipuladores industriais robóticos	4,50
	12	Projetar e implementar a instalação de autómatos programáveis	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**108,00**

Anexo 28:

TÉCNICO/A DE MECATÓNICA AUTOMÓVEL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[28]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Mecatrónica Automóvel**
DESCRIÇÃO GERAL:	Proceder à manutenção, ao diagnóstico de anomalias e à reparação dos sistemas mecânicos, elétricos e eletrónicos e à atualização de *software* de automóveis ligeiros, de acordo com as especificações técnicas dos fabricantes, os normativos legais e as regras de segurança e de proteção ambiental aplicáveis.

[28] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Prestar informação sobre o automóvel	2,25
	02	Planear a manutenção programada em automóveis ligeiros	4,50
	03	Interagir em inglês em reparação e manutenção automóvel	4,50
	04	Localizar falhas e substituir componentes em sistemas elétricos e eletrónicos do automóvel	4,50
	05	Reparar motores térmicos	4,50
	06	Reparar sistema de ignição e injeção eletrónica de motores a gasolina	2,25
	07	Reparar sistemas de injeção a *diesel*	2,25
	08	Reparar sistemas de travagem automóvel	2,25
	09	Reparar sistemas de direção e suspensão automóvel	2,25
	10	Reparar sistema de transmissão manual	4,50
	11	Reparar sistema de transmissão automática	4,50
	12	Reparar sistemas de carga e arranque	2,25
	13	Reparar sistemas de antipoluição e sobrealimentação	2,25
	14	Reparar sistema de segurança ativa e passiva	2,25
	15	Reparar sistemas elétricos e eletrónicos do automóvel	4,50
	16	Reparar sistemas de iluminação e aviso	2,25
	17	Consertar rodas e alinhar direção	2,25
	18	Reparar sistemas de conforto e segurança	2,25
	19	Reparar sistemas de informação e comunicação	2,25
	20	Diagnosticar e reparar sistemas de climatização	4,50
	21	Localizar falhas e substituir componentes em sistemas multiplexados	2,25
	22	Diagnosticar e reparar veículos híbridos e elétricos	4,50
	23	Aplicar procedimentos de segurança na intervenção em veículos a gás petróleo liquefeito, gás natural e hidrogénio	2,25
	24	Realizar a limpeza e manutenção de instalações, equipamentos e ferramentas	2,25
	25	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em contexto oficinal	2,25
	26	Organizar e orçamentar intervenções oficinais	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**81,00**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Mecatrónica Automóvel, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 9 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Selecionar materiais ferrosos e não ferrosos e tratamentos	2,25
	02	Adotar práticas de gestão da qualidade em reparação e manutenção automóvel	4,50
	03	Efetuar desenho técnico de peças	4,50
	04	Executar circuitos simples de eletrónica	2,25
	05	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	06	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	07	Elaborar plano de negócios	4,50
	08	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
		Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**90,00**

Anexo 29:

PASTELEIRO/A - PADEIRO/A

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[29]

QUALIFICAÇÃO:	**Pasteleiro/a - Padeiro/a**
DESCRIÇÃO GERAL:	Organizar e preparar as operações de fabrico de produtos de pastelaria e padaria, respeitando as normas de segurança alimentar, da qualidade e de segurança e saúde no trabalho.

[29] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar as normas de segurança alimentar em pastelaria e padaria	4,50
	02	Organizar o serviço de pastelaria e padaria	4,50
	03	Confecionar massas lêvedas de panificação	2,25
	04	Confecionar massas folhadas	4,50
	05	Confecionar massas lêvedas de pastelaria	2,25
	06	Confecionar pastelaria fina	4,50
	07	Confecionar massas para bolos	2,25
	08	Confecionar bolos secos	2,25
	09	Confecionar salgados	2,25
	10	Confecionar massas especiais de panificação	4,50
	11	Confecionar pastas e entremeios	2,25
	12	Confecionar sobremesas	4,50
	13	Confecionar pastelaria e doçaria conventual	2,25
	14	Confecionar pães regionais	2,25
	15	Confecionar massas cozidas	2,25
	16	Confecionar queijadas e tartes	4,50
	17	Confecionar pastéis	4,50
	18	Modelar e decorar em pastelaria	4,50
	19	Confecionar padaria dietética e funcional	2,25
	20	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em hotelaria e restauração	2,25
	21	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**69,75**

Para obter a qualificação de Pasteleiro/a-Padeiro/a, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em inglês no setor de pastelaria e padaria	4,50
	02	Interagir em língua estrangeira no setor da pastelaria e padaria	4,50
	03	Executar trabalhos artísticos em pão	2,25
	04	Executar trabalhos em açúcar	4,50
	05	Confecionar bombons	2,25
	06	Confecionar e decorar bolos de noiva	4,50
	07	Decorar vitrinas de pastelaria e padaria	2,25
	08	Confecionar pastelaria de inovação	2,25
	09	Executar *cake design*	4,50
	10	Confecionar pastelaria de Natal	2,25
	11	Confecionar trabalhos em chocolate	2,25
	12	Atender e assistir o cliente e gerir reclamações	2,25
	13	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	14	Elaborar o plano de negócios	4,50
	15	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	16	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	17	Implementar as regras de cortesia, etiqueta e protocolo no atendimento ao cliente	2,25
	18	Implementar os princípios de nutrição e dietética	2,25
		Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**87,75**

Anexo 30:

TÉCNICO/A DE INDÚSTRIAS ALIMENTARES

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[30]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Indústrias Alimentares**
DESCRIÇÃO GERAL:	Supervisionar, monitorizar e executar a preparação, transformação, conservação e distribuição de produtos alimentares, com recurso a sistemas informáticos da indústria 4.0, garantindo as normas de qualidade, ambiente, higiene e segurança alimentar e segurança e saúde no trabalho.

[30] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver produtos alimentares	2,25
	02	Supervisionar e monitorizar a receção das matérias-primas	2,25
	03	Supervisionar e executar o processamento e transformação de produtos cárneos e seus derivados	2,25
	04	Supervisionar e executar o processamento e transformação de pescado	2,25
	05	Supervisionar e executar o processamento de produtos hortofrutícolas e seus derivados	2,25
	06	Supervisionar e executar o processamento de azeite e óleos vegetais	2,25
	07	Supervisionar e executar o processamento de produtos lácteos	2,25
	08	Supervisionar e executar o processamento de produtos padaria e pastelaria	4,50
	09	Supervisionar e executar o fabrico de produtos pré-cozinhados	4,50
	10	Supervisionar e executar o fabrico de bebidas alcoólicas	2,25
	11	Supervisionar e executar o fabrico de bebidas não alcoólicas	2,25
	12	Monitorizar e controlar o processo de conservação dos produtos alimentares	2,25
	13	Supervisionar e monitorizar as operações de embalagem e rotulagem dos produtos alimentares	2,25
	14	Supervisionar e monitorizar a armazenagem de produtos alimentares	2,25
	15	Implementar estratégias de *marketing* e comercialização nas indústrias alimentares	2,25
	16	Supervisionar e executar a distribuição dos produtos alimentares	2,25
	17	Controlar a qualidade dos produtos alimentares	4,50
	18	Acompanhar as análises laboratoriais dos produtos alimentares	4,50
	19	Planear e controlar o processo de produção	4,50
	20	Adotar práticas de gestão da qualidade na indústria alimentar e de bebidas	4,50
	21	Implementar ferramentas de gestão da qualidade	4,50
	22	Implementar as normas de higiene e segurança alimentar	2,25
	23	Implementar e monitorizar do plano de análise de riscos e controlo dos pontos críticos	2,25
	24	Implementar o sistema de gestão de segurança alimentar	4,50
	25	Implementar o sistema de gestão ambiental na indústria alimentar	4,50
	26	Implementar o sistema de segurança e saúde no trabalho na indústria alimentar	4,50
	27	Operar e gerir equipamentos através de *interfaces* digitais	2,25
	28	Coordenar e motivar equipas de trabalho	4,50
	29	Gerir a mudança nas equipas de trabalho	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**90,00**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Indústrias Alimentares, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 27 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar os procedimentos de segurança alimentar na manipulação de produtos cárneos	2,25
	02	Supervisionar e executar o processo de desmancha, desossa, separação e corte da carcaça de bovino	4,50
	03	Supervisionar e executar o processo de desmancha, desossa, separação e corte da carcaça de suíno	4,50
	04	Supervisionar e executar o processo de desmancha, desossa, preparação e corte da carcaça de ovino, caprino e coelho	2,25
	05	Supervisionar e executar o processo de desossa, preparação e corte das peças de aves	2,25
	06	Supervisionar e executar o processo de preparação de transformados de carne	4,50
	07	Supervisionar e monitorizar a conservação e acondicionamento de produtos cárneos e seus derivados	4,50
	08	Controlar a qualidade da carne e dos produtos derivados da carne	2,25
	09	Supervisionar e monitorizar as operações de embalamento, rotulagem e rastreabilidade dos produtos cárneos	2,25
	10	Implementar os procedimentos de segurança alimentar na manipulação de pescado	2,25
	11	Supervisionar e executar a preparação e o processamento de pescado fresco a bordo	2,25
	12	Supervisionar e executar a preparação de congelados de pescado	2,25
	13	Supervisionar e executar a preparação de pescado fumado	2,25
	14	Supervisionar e executar a preparação de pescado seco e salgado	2,25
	15	Supervisionar e executar a preparação de conservas de pescado	2,25
	16	Supervisionar e monitorizar a conservação e acondicionamento do pescado	4,50
	17	Controlar a qualidade do pescado	2,25
	18	Supervisionar e monitorizar as operações de embalamento, rotulagem e rastreabilidade do pescado	2,25
	19	Supervisionar e monitorizar a preparação de produtos hortofrutícolas para embalamento	2,25
	20	Supervisionar e executar a preparação de congelados de produtos hortofrutícolas	2,25
	21	Supervisionar e executar a preparação de conservas de produtos hortofrutícolas	2,25
	22	Supervisionar e executar a preparação de sumos de frutos e de produtos hortícolas	2,25
	23	Supervisionar e executar a preparação de polpas, molhos e massas de produtos hortofrutícolas	2,25
	24	Supervisionar e executar a preparação de doces, compotas, geleias, marmelada e frutos cristalizados	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	25	Interagir em língua estrangeira no contexto da indústria alimentar	4,50
	26	Participar em auditorias a sistemas de gestão	4,50
	27	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	28	Elaborar o plano de negócios	4,50
	29	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	30	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	31	Desenvolver competências pessoais e criativas	4,50
		Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**117,00**

Anexo 31:

TÉCNICO/A DE CALÇADO E COMPONENTES PARA CALÇADO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[31]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Calçado e Componentes para Calçado**
DESCRIÇÃO GERAL:	Realizar as operações dos processos de fabrico de calçado e de componentes para calçado, organizando a produção e manutenção preventiva dos equipamentos, de acordo com os critérios da qualidade e regulamentação de segurança e saúde e proteção ambiental aplicável.

[31] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar e gerir informação técnica de produção de modelos de calçado e de componentes	2,25
	02	Planear e organizar as operações de produção	2,25
	03	Otimizar o consumo de materiais para a produção de calçado e de componentes	2,25
	04	Realizar as operações de corte manual de modelos de calçado	2,25
	05	Realizar as operações de corte mecânico de modelos de calçado	2,25
	06	Realizar as operações de corte automático de modelos de calçado	2,25
	07	Realizar as operações de preparação da costura de calçado	2,25
	08	Realizar diferentes tipos de costura	4,50
	09	Operar equipamentos programáveis e autómatos na execução de operações de costura	2,25
	10	Realizar a costura de modelos de calçado	4,50
	11	Preparar diferentes componentes para a montagem de calçado	2,25
	12	Realizar a montagem de modelos de calçado	4,50
	13	Realizar as operações de preparação e fixação de solados em calçado	2,25
	14	Realizar as operações de acabamento, embalagem e expedição de calçado	4,50
	15	Aplicar técnicas de expressão e representação gráficas, no desenho de componentes para calçado	2,25
	16	Elaborar desenhos técnicos para componentes para calçado	2,25
	17	Realizar a modelação de componentes para calçado	4,50
	18	Realizar a prototipagem e acompanhamento de séries de ensaio de solas, palmilhas, saltos, viras, testeiras e contrafortes	2,25
	19	Realizar a preparação de moldes e outras ferramentas para a produção dos vários tipos e modelos de componentes para calçado	2,25
	20	Efetuar as operações de corte de solas, palmilhas, viras, testeiras e contrafortes	2,25
	21	Realizar as operações de mistura e preparação dos materiais para a produção de solas e palmilhas por injeção, vulcanização e compressão	2,25
	22	Efetuar as operações de injeção de solas, palmilhas e saltos (em PU, EVA, RUB/PU)	4,50
	23	Efetuar as operações de vulcanização de solas (borracha)	2,25
	24	Efetuar as operações de compressão para produção de solas, palmilhas e saltos	2,25
	25	Efetuar as operações de termoconformação para produção de solas palmilhas, saltos, testeiras e contrafortes (EVA, TPU)	2,25
	26	Realizar diferentes tipos de operações de costura em componentes para calçado	2,25
	27	Realizar as operações de acabamento, embalagem e expedição de componentes para calçado	2,25
	28	Realizar as operações de montagem/incorporação de elementos adicionais	2,25
	29	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor do calçado e de componentes para calçado	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	30	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do calçado e de componentes para calçado	4,50
	31	Implementar a manutenção preventiva de máquinas e mecanismos	2,25
	32	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**90,00**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Calçado e de Componentes para Calçado, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 27 pontos de crédito: 22,50 da área «Calçado» ou da área «Componentes para calçado» e 4,50 de pontos de crédito da área «Transversal».

UC OPCIONAIS

ÁREA - CALÇADO

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar medidas e normas no setor do calçado	2,25
	02	Realizar as operações de produção de calçado - Construção por colagem	4,50
	03	Realizar as operações de produção de calçado - Construção por costura	4,50
	04	Realizar as operações de produção de calçado - Construção por injeção	4,50
	05	Realizar as operações de produção de calçado - Construção por vulcanização	4,50
	06	Realizar as operações de produção de calçado de desporto	4,50
	07	Realizar as operações de produção de calçado ortopédico e de conforto	4,50
	08	Realizar as operações de produção de calçado de segurança	4,50
	09	Realizar as operações de manufatura aditiva de calçado	4,50
	10	Desenvolver a produção de séries de ensaio de coleções de calçado	4,50

ÁREA - COMPONENTES PARA CALÇADO

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver a modelação de solas e palmilhas de conforto, para diabéticos, desporto e outras atividades de alta *performance* e/ou outro tipo de calçado especial	4,50
	02	Desenvolver a modelação de componentes através de CAD	4,50
	03	Realização de operações de manufatura aditiva no apoio a prototipagem e produção de componentes para calçado	4,50
	04	Realizar as operações de corte de materiais para a produção de componentes	4,50

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	05	Realizar as operações de produção de palmilhas anatómicas e respetivos revestimentos	4,50
	06	Realizar operações de costura através de equipamentos programáveis e autómatos	4,50

ÁREA - TRANSVERSAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Participar em auditorias a sistemas de gestão	4,50
	02	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	03	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	04	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	05	Elaborar o plano de negócios	4,50
	06	Realizar estudos de métodos e tempos	4,50
	07	Calcular o custo do produto	4,50
	08	Interagir em inglês no setor da moda	4,50
	09	Interagir em língua estrangeira no setor da moda	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**117,00**

Anexo 32:

TÉCNICO/A DE *DESIGN* DE MODA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[32]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de *Design* de Moda**
DESCRIÇÃO GERAL:	Conceber, ilustrar e executar produtos de moda, documentação técnica e protótipos de vestuário, calçado e acessórios de moda, acrescentando valor criativo, respeitando a utilização, função, as orientações técnicas, as tendências de mercado e o público-alvo a que se destinam, de acordo com os critérios de qualidade e regulamentação de segurança e saúde no trabalho, de sustentabilidade e proteção ambiental aplicável.

[32] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIAS	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenhar objetos à vista	2,25
	02	Criar composições plásticas e cromáticas	2,25
	03	Integrar referências histórico-culturais em produtos de moda	4,50
	04	Acompanhar tendências de moda	2,25
	05	Criar projeto de moda para marca	4,50
	06	Ilustrar *croquis* de moda	4,50
	07	Conceber fichas e desenhos técnicos de produtos de moda	2,25
	08	Executar moldes base de corpo	4,50
	09	Participar na implementação de coleção de moda	4,50
	10	Criar imagens digitais de produtos de moda	4,50
	11	Transformar moldes base em moldes de peças de vestuário, calçado e acessórios de moda	2,25
	12	Utilizar as tecnologias da confeção	4,50
	13	Confecionar produtos de moda	4,50
	14	Projetar proposta de coleção sazonal	4,50
	15	Realizar modelação digital	4,50
	16	Criar projeto de *design* de moda	4,50
	17	Adotar princípios de *design* circular	2,25
	18	Executar protótipos de projeto criativo de *design* de moda	4,50
	19	Elaborar dossiê de propriedades e comportamento dos materiais têxteis	2,25
	20	Elaborar dossiê de propriedades e comportamento dos materiais não têxteis	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**72,00**

Para obter a qualificação de Técnico/a de *Design* de Moda, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 24,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO U	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Pesquisar, relacionar e integrar elementos dos séculos XX e XXI nos produtos de moda	2,25
	02	Desenvolver projeto de malhas	2,25
	03	Criar *design* de superfície têxtil	2,25
	04	Desenvolver projeto de modelação 3D	4,50
	05	Elaborar coleção de calçado	2,25
	06	Executar protótipos de calçado	4,50
	07	Elaborar coleção de acessórios de moda	2,25
	08	Executar protótipos de acessórios de moda	4,50
	09	Elaborar coleção infantil	2,25
	10	Executar protótipos de coleção infantil	4,50
	11	Elaborar coleção de vestuário de trabalho	2,25
	12	Executar protótipos de vestuário de trabalho	4,50
	13	Confecionar peças de projeto comercial de moda	4,50
	14	Participar na apresentação de coleção em evento de moda	2,25
	15	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	16	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em moda	2,25
	17	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	18	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	19	Elaborar o plano de negócios	4,50
	20	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	21	Atuar em situações de emergência no setor da moda	2,25
	22	Adotar práticas de gestão da qualidade nos setores da moda	4,50
	23	Interagir em inglês no setor da moda	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**96,75**

Anexo 33:

TÉCNICO/A TÊXTIL

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[33]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a Têxtil**
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear, coordenar e executar as atividades inerentes aos processos de produção têxtil respeitando as normas de qualidade, as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção ambiental.

[33] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenhar estruturas de tecidos	2,25
	02	Executar a representação simbólica das malhas de trama	4,50
	03	Criar receituários de tinturaria	2,25
	04	Criar receituários de estamparia	2,25
	05	Categorizar e quantificar fibras têxteis e fios	2,25
	06	Adotar processos e tecnologias têxteis na programação da produção	2,25
	07	Adotar práticas de sustentabilidade na produção têxtil	2,25
	08	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	09	Planear e monitorizar os custos na produção têxtil	2,25
	10	Planear o processo produtivo de fiação	2,25
	11	Tratar informações do processo de fabrico de tecidos	2,25
	12	Planear o processo produtivo de tecelagem	2,25
	13	Planear o processo produtivo de tricotagem de malhas de trama	4,50
	14	Planear o processo produtivo de tingimento	2,25
	15	Planear o processo produtivo de estamparia	2,25
	16	Planear e implementar processos de acabamentos mecânicos	2,25
	17	Planear e implementar processos de acabamentos químicos	4,50
	18	Programar e monitorizar a limpeza, a mistura e a cardação	2,25
	19	Programar e monitorizar a preparação da fiação	2,25
	20	Programar e monitorizar a fiação	2,25
	21	Programar e monitorizar o acabamento da fiação	2,25
	22	Programar e monitorizar a preparação à tecelagem	2,25
	23	Programar e monitorizar a tecelagem	2,25
	24	Parametrizar a tricotagem de malhas de trama	2,25
	25	Implementar sistemas de medição da cor	2,25
	26	Implementar processos de tingimento	2,25
	27	Implementar processos de estamparia	2,25
	28	Controlar o processo produtivo de fiação	2,25
	29	Controlar o processo produtivo da tecelagem	2,25
	30	Controlar o processo produtivo das malhas de trama	2,25
	31	Controlar o processo de tingimento	2,25
	32	Controlar o processo de gravura de quadros planos e rotativos	2,25
	33	Controlar o processo de estamparia	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	34	Controlar os processos de acabamentos	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**83,25**

Para obter a qualificação de Técnico/a Têxtil, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 33,75 pontos de crédito: 27 pontos de crédito a selecionar da Área - A, ou 27 pontos de crédito a selecionar da Área - B, ou 27 pontos de crédito a selecionar da Área - C e 6,75 pontos de crédito a selecionar da Área Transversal.

UC OPCIONAIS - FIAÇÃO DE FIBRAS LONGAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Programar e operar máquinas de fibras longas - Cardado	2,25
	02	Programar e operar máquinas de fibras longas - Semi penteado	4,50
	03	Programar e operar com máquinas fibras longas - Penteado - Penteação	2,25
	04	Programar e operar máquinas de fibras longas - Penteado - Mistura e repenteação	4,50
	05	Programar e operar máquinas de fibras longas - Penteado - Preparação à fiação	2,25
	06	Programar e operar o contínuo de fibras longas na produção de fios simples	2,25
	07	Programar e operar o contínuo de fibras longas na produção de fios compostos	2,25
	08	Programar e operar a fiação de carruagem	4,50
	09	Programar e operar o vaporizador no processo de fibras longas	2,25
	10	Programar e operar a bobinadeira no processo de fibras longas	2,25
	11	Programar e operar máquinas de ajuntamento e retorsagem no processo de fibras longas	2,25
	12	Avaliar valores de regularímetria têxtil no processo de fibras longas	4,50

UC OPCIONAIS - TECELAGEM

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar operações dos processos de bobinagem e urdissagem	2,25
	02	Executar operações do processo de encolagem	2,25
	03	Executar operações dos processos de atagem e montagem de teias	2,25
	04	Programar e operar as máquinas de tecer	4,50
	05	Programar e operar as máquinas de tecer felpo	2,25
	06	Executar operações de produção de tecidos em teares de pinças	2,25
	07	Executar operações de produção de tecidos em teares de jato de ar	2,25

Código UC	N.º UC	Unidades de Competência	Pontos de Crédito
	08	Executar operações de produção de tecidos em máquinas de *jacquard*	2,25
	09	Controlar a qualidade do processo e do tecido final	2,25

UC Opcionais - Debuxo

Código UC	N.º UC	Unidades de Competência	Pontos de Crédito
	01	Analisar amostras de tecidos	4,50
	02	Executar o debuxo de ligamentos simples	4,50
	03	Executar o debuxo de ligamentos compostos e especiais	4,50
	04	Executar o debuxo em sistemas CAD	4,50
	05	Executar o debuxo *jacquard* em tecidos	2,25
	06	Executar o debuxo *jacquard* em tecidos por produto	2,25
	07	Executar o debuxo *jacquard* em sistemas CAD	4,50

UC Opcionais - Máquinas Retas

Código UC	N.º UC	Unidades de Competência	Pontos de Crédito
	01	Executar o debuxo das malhas básicas	2,25
	02	Executar o debuxo das malhas estruturadas	2,25
	03	Executar o debuxo das malhas *jacquard*	2,25
	04	Realizar a representação simbólica dos ciclos produtivos	4,50
	05	Produzir amostras de malhas em máquinas retas manuais	4,50
	06	Programar estruturas de malha simples em sistemas CAD	2,25
	07	Programar estruturas de malha dupla em sistemas CAD	2,25
	08	Programar estruturas de malha de ponto esquerdo em sistemas CAD	2,25
	09	Programar estruturas de malha simples *jacquard* em sistemas CAD	2,25
	10	Programar estruturas de malha dupla *jacquard* em sistemas CAD	2,25
	11	Programar estruturas de malha estruturada em sistemas CAD	2,25
	12	Programar estruturas de malha intársia em sistemas CAD	2,25
	13	Programar estruturas de malha *fully-fashion* em sistemas CAD	2,25

UC Opcionais - Tinturaria

Código UC	N.º UC	Unidades de Competência	Pontos de Crédito
	01	Aplicar química dos corantes	2,25
	02	Planear e monitorizar processos sustentáveis na tinturaria e acabamento têxtil	4,50
	03	Implementar princípios no processo de tingimento	2,25
	04	Executar os processos de tingimento para fibras naturais e não naturais	4,50
	05	Adotar métodos de colorimetria nas receitas de tingimento	4,50
	06	Coordenar os processos de preparação, tingimento e acabamento têxtil	2,25
	07	Coordenar os processos de tingimento de fibras não naturais e misturas de fibras	4,50
	08	Monitorizar a aplicação das especificações técnicas do material têxtil	2,25
	09	Controlar a qualidade do material têxtil	4,50

UC Opcionais - Acabamentos

Código UC	N.º UC	Unidades de Competência	Pontos de Crédito
	01	Planear os ensaios do produto final	2,25
	02	Planear e implementar processos de acabamentos mecânicos de fibras celulósicas e sintéticas	4,50
	03	Planear e implementar processos de acabamentos químicos de fibras celulósicas e sintéticas	4,50
	04	Planear e implementar processos de acabamentos mecânicos da lã e misturas	4,50
	05	Planear e implementar processos de acabamentos químicos da lã e misturas	4,50
	06	Implementar processos de tingimento e acabamento de peças confecionadas	2,25
	07	Implementar processos de acabamentos especiais	2,25
	08	Controlar os processos de acabamentos de fibras celulósicas e sintéticas	2,25
	09	Controlar os processos de acabamentos da lã e misturas	2,25

UC OPCIONAIS - TRANSVERSAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor do têxtil e do vestuário	2,25
	02	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do têxtil e do vestuário	4,50
	03	Implementar normas e certificações de produtos têxteis	2,25
	04	Interagir em inglês no setor do têxtil e do vestuário	4,50
	05	Interagir em língua estrangeira no setor do têxtil e do vestuário	4,50

Total de pontos de crédito da Formação Tecnológica	**117,00**

Anexo 34:

TÉCNICO/A DE OPERAÇÕES DA CORTIÇA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[34]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Operações da Indústria da Cortiça**
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear, executar e controlar as atividades nas áreas da transformação da cortiça em rolhas e discos naturais, granulação, aglomeração da cortiça para rolhas e para outras aplicações de cortiça, de acordo com os procedimentos pré-estabelecidos, as normas, a legislação e os referenciais aplicáveis.

[34] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Organizar e preparar a programação diária do fabrico dos produtos de cortiça	2,25
	02	Fabricar rolhas e discos de cortiça natural	4,50
	03	Executar o acabamento dimensional de rolhas e discos de cortiça	2,25
	04	Triturar e granular cortiça	2,25
	05	Fabricar rolhas de cortiça aglomerada	2,25
	06	Selecionar rolhas e discos de cortiça natural	2,25
	07	Lavar, colmatar e revestir rolhas de cortiça	2,25
	08	Marcar, tratar e embalar rolhas de cortiça	2,25
	09	Fabricar blocos, cilindros e tapete de cortiça aglomerada	2,25
	10	Cortar blocos e cilindros de cortiça aglomerada	2,25
	11	Executar os acabamentos de placas e rolos de cortiça aglomerada	2,25
	12	Aplicar estratégias de melhoria na indústria da cortiça	4,50
	13	Controlar *stocks*	2,25
	14	Aplicar práticas de gestão da qualidade e segurança alimentar na indústria da cortiça	4,50
	15	Implementar as normas e a legislação de segurança e saúde no trabalho na indústria da cortiça	2,25
	16	Implementar o código internacional das práticas rolheiras (CIPR)	2,25
	17	Efetuar o controlo da qualidade de granulados e rolhas de cortiça	2,25
	18	Efetuar o controlo da qualidade de aglomerados expandidos e compostos de cortiça	2,25
	19	Manobrar equipamentos de movimentação manual e mecânica de cargas	4,50
	20	Executar a manutenção de máquinas e equipamentos de trituração e granulação da cortiça	2,25
	21	Executar a manutenção de máquinas e equipamentos de transformação da cortiça em rolhas e discos naturais	2,25
	22	Executar a manutenção de máquinas e equipamentos de transformação da cortiça em rolhas técnicas (aglomeradas)	2,25
	23	Executar a manutenção de máquinas e equipamentos de transformação da cortiça em aglomerados expandidos e compostos de cortiça	2,25
	24	Implementar práticas de gestão do tempo e organização do trabalho	2,25
	25	Aplicar ferramentas da qualidade no processo produtivo	2,25
	26	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	27	Analisar dados estatísticos do processo produtivo	2,25
	28	Aplicar técnicas de análise sensorial na indústria rolheira	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**74,25**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Operações da Indústria da Cortiça, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Calcular os custos de produção	2,25
	02	Gerir o fluxo de informação da produção	2,25
	03	Aplicar estratégias para a automação de sistemas produtivos	2,25
	04	Aplicar práticas de gestão florestal e da cadeia de custódia - Cortiça	2,25
	05	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	06	Adotar práticas de sustentabilidade na indústria da cortiça	2,25
	07	Aplicar técnicas elementares de artesanato em cortiça	4,50
	08	Aplicar técnicas complexas de artesanato em cortiça	4,50
	09	Interagir em inglês no setor da cortiça	4,50
	10	Interagir em língua estrangeira no setor da cortiça	4,50
	11	Aplicar os princípios de gestão do montado de sobro	2,25
	12	Aplicar princípios de gestão e sustentabilidade ambiental na indústria	2,25
	13	Aplicar o plano estratégico e operacional da empresa	2,25
	14	Analisar o ciclo da cortiça do montado de sobro ao produto final	2,25

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**92,25**

Anexo 35:

TÉCNICO/A DE PREPARAÇÃO DA CORTIÇA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[35]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Preparação de Cortiça**
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear, executar e controlar as atividades na área da preparação da cortiça, de acordo com os procedimentos pré-estabelecidos, as normas, a legislação e os referenciais aplicáveis.

[35] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar o ciclo da cortiça do montado de sobro ao produto final	2,25
	02	Aplicar os princípios de gestão do montado de sobro	2,25
	03	Organizar e preparar a programação diária da preparação de cortiça	4,50
	04	Rececionar, empilhar e estabilizar cortiça crua	4,50
	05	Executar a paletização de cortiça crua	2,25
	06	Operar caldeiras e geradores de vapor na indústria da cortiça	2,25
	07	Cozer, esterilizar e estabilizar a cortiça	4,50
	08	Executar o traçamento da cortiça	4,50
	09	Classificar calibres e classes visuais de cortiça cozida	4,50
	10	Classificar anomalias de cortiça cozida	4,50
	11	Executar a paletização e enfardamento de cortiça cozida	2,25
	12	Aplicar estratégias de melhoria na indústria da cortiça	4,50
	13	Controlar *stocks*	2,25
	14	Implementar as normas e a legislação de segurança e saúde no trabalho na indústria da cortiça	2,25
	15	Efetuar o controlo da qualidade na preparação da cortiça	2,25
	16	Implementar o código internacional das práticas rolheiras (CIPR)	2,25
	17	Manobrar equipamentos de movimentação manual e mecânica de cargas	4,50
	18	Calcular os custos de produção	2,25
	19	Implementar práticas de gestão do tempo e organização do trabalho	2,25
	20	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	21	Analisar dados estatísticos do processo produtivo	2,25
	22	Executar a manutenção de máquinas e equipamentos de preparação da cortiça	2,25
	23	Gerir o fluxo de informação da produção	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**72,00**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Preparação de Cortiça, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar ferramentas da qualidade no processo produtivo	2,25
	02	Aplicar práticas de gestão da qualidade e segurança alimentar na indústria da cortiça	4,50
	03	Aplicar técnicas de análise sensorial na indústria rolheira	2,25
	04	Aplicar práticas de gestão florestal e da cadeia de custódia - Cortiça	2,25
	05	Aplicar estratégias para a automação de sistemas produtivos	2,25
	06	Aplicar princípios de gestão e sustentabilidade ambiental na indústria	2,25
	07	Interagir em inglês no setor da cortiça	4,50
	08	Interagir em língua estrangeira no setor da cortiça	4,50
	09	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	10	Aplicar técnicas elementares de artesanato em cortiça	4,50
	11	Aplicar técnicas complexas de artesanato em cortiça	4,50
	12	Adotar práticas de sustentabilidade na indústria da cortiça	2,25
	13	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**90,00**

Anexo 36:

TÉCNICO/A DE GESTÃO EQUINA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[36]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Gestão Equina**
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear, executar e monitorizar as operações de criação, maneio, treino e utilização de cavalos em coudelarias, centros hípicos, escolas de equitação e empresas equestres respeitando os princípios de biossegurança, bem-estar animal, qualidade, segurança e saúde no trabalho e sustentabilidade ambiental.

[36] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Colaborar na implementação de legislação e normas em centros equestres	4,50
	02	Monitorizar e executar operações de manutenção de equipamentos e infraestruturas em centros equestres	4,50
	03	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho nas atividades equestres	2,25
	04	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	05	Avaliar e monitorizar a condição física e aptidão do cavalo	4,50
	06	Avaliar o estado fisiológico e comportamento do cavalo	4,50
	07	Planear e executar o maneio diário do cavalo	2,25
	08	Executar e monitorizar a alimentação do cavalo	2,25
	09	Gerir o *stock* de alimentos para cavalos	2,25
	10	Monitorizar o estado de saúde e bem-estar do cavalo	2,25
	11	Implementar o plano de biossegurança em centros e explorações equestres	4,50
	12	Implementar medidas de profilaxia médica e medidas terapêuticas em centros e explorações equestres	2,25
	13	Executar os procedimentos para a identificação e registo do cavalo	2,25
	14	Auxiliar e colaborar nas atividades de reprodução de cavalos	2,25
	15	Planear e monitorizar o transporte de cavalos	4,50
	16	Implementar medidas de bem-estar animal para criar, cuidar, treinar e utilizar os cavalos	2,25
	17	Executar as técnicas de volteio	2,25
	18	Executar as técnicas elementares de colocação em sela	4,50
	19	Executar e desenvolver as técnicas de colocação em sela	4,50
	20	Planear e executar o trabalho inicial do cavalo	4,50
	21	Executar o trabalho do cavalo nas disciplinas olímpicas	4,50
	22	Preparar e executar o treino de provas nacionais	2,25
	23	Executar o treino de provas de saltos de obstáculos de técnica e estilo *Hunter*	2,25
	24	Implementar os princípios e métodos de treino de cavalos	2,25
	25	Planear, organizar e implementar provas equestres	2,25
	26	Planear, organizar e implementar atividades de turismo equestres	4,50
	27	Colaborar na gestão financeira de uma empresa equestre	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	28	Organizar e implementar os procedimentos administrativos e pedagógicos em centros equestres	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**90,00**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Gestão Equina, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 13,50 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Auxiliar o médico veterinário no exame clínico ao cavalo	2,25
	02	Prestar informação sobre equitação terapêutica	2,25
	03	Planear sequências de exercícios de ginástica para o cavalo	4,50
	04	Planear sequências de exercícios na disciplina de *dressage* e de obstáculos	4,50
	05	Implementar os fundamentos do desbaste do poldro	2,25
	06	Realizar o desbaste do poldro pelo trabalho montado	4,50
	07	Executar exercícios da disciplina de *dressage*	4,50
	08	Executar saltos de obstáculos	4,50
	09	Executar a condução do cavalo num percurso de *cross*	4,50
	10	Efetuar a produção e conservação de alimentos para cavalos	2,25
	11	Colaborar no processo de ferrar o cavalo	4,50
	12	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	13	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	14	Criar e desenvolver ideias de negócios	4,50
	15	Elaborar o plano de negócios	4,50
	16	Interagir em inglês nas atividades equestres	4,50
	17	Atuar em situações de emergência nas atividades equestres	2,25

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**103,50**

Anexo 37:

TÉCNICO/A DE MÁQUINAS FLORESTAIS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[37]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Máquinas Florestais**
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear, organizar, acompanhar e executar operações de exploração florestal com máquinas e equipamentos florestais ou adaptados ao trabalho florestal, assegurando a maximização da produtividade, a redução dos custos das operações e o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, de defesa da floresta contra incêndios e de proteção do meio ambiente.

[37] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Preparar as operações de exploração florestal	2,25
	02	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho nas operações com máquinas florestais	2,25
	03	Implementar a legislação da exploração e certificação florestal	2,25
	04	Executar operações de manutenção de máquinas florestais de abate e processamento (*harvester*, escavadora com cabeça processadora, *feller buncher*)	4,50
	05	Operar máquinas florestais de abate e processamento (*harvester,* escavadora com cabeça processadora, *feller buncher*) em segurança	4,50
	06	Executar operações de manutenção do trator arrastador florestal (*skidder*)	4,50
	07	Operar o trator arrastador florestal (*skidder*) em segurança	4,50
	08	Executar operações de manutenção do trator autocarregador-transportador florestal (*forwarder*)	4,50
	09	Operar o trator autocarregador-transportador florestal (*forwarder*) em segurança	4,50
	10	Executar operações de manutenção do trator agrícola adaptado ao trabalho florestal com equipamentos e alfaias florestais	4,50
	11	Conduzir e operar o trator em segurança (COTS)	4,50
	12	Operar o trator agrícola adaptado ao trabalho florestal com equipamentos e alfaias florestais em segurança	4,50
	13	Executar operações de manutenção de máquina *Dozer*	4,50
	14	Operar máquina *Dozer* em segurança em trabalhos florestais	4,50
	15	Efetuar medições florestais e quantificação de material lenhoso	2,25
	16	Avaliar a produtividade e os custos das operações	2,25
	17	Efetuar operações de movimentação de cargas e de *stock* de madeira e biomassa em carregadouro	2,25
	18	Atuar em situações de emergência em trabalho com máquinas e equipamentos florestais	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**65,25**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Máquinas Florestais, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 24,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar operações de manutenção da motosserra e equipamentos de trabalho	2,25
	02	Operar a motosserra em segurança	4,50
	03	Executar o abate de árvores em situação difícil	2,25
	04	Executar operações de manutenção da motorroçadora	2,25
	05	Operar a motorroçadora em segurança	4,50
	06	Executar operações de manutenção de equipamentos motomanuais florestais	4,50
	07	Operar equipamentos motomanuais florestais em segurança	4,50
	08	Executar o desmanche de árvores com motosserra	4,50
	09	Efetuar a gestão do parque de máquinas	2,25
	10	Efetuar registos e levantamentos cartográficos	2,25
	11	Executar operações de regeneração e instalação de povoamentos florestais	4,50
	12	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	13	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	14	Elaborar o plano de negócios	4,50
	15	Interagir em inglês na atividade florestal	4,50
	16	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**90,00**

Anexo 38:

TÉCNICO AUXILIAR DE FARMÁCIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[38]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a Auxiliar de Farmácia**
DESCRIÇÃO GERAL:	Assegurar a execução de todos os atos inerentes ao exercício de funções de coadjuvação na área farmacêutica, sob o controlo e supervisão do diretor técnico da farmácia e/ou do farmacêutico por este/a indicado, em conformidade com a regulamentação aplicável e as normas de segurança e saúde no trabalho e de qualidade, garantindo a confidencialidade das suas funções.

[38] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Adotar as disposições legais e regulamentares do setor farmacêutico	2,25
	02	Identificar as estruturas anatómicas no corpo humano	4,50
	03	Reconhecer patologias nos sistemas do corpo humano	4,50
	04	Implementar o regime de proteção de dados pessoais (RGPD) na farmácia	2,25
	05	Identificar as características do medicamento	4,50
	06	Notificar as reações adversas a medicamentos - Farmacovigilância	2,25
	07	Gerir o aprovisionamento, a logística e os *stocks*	4,50
	08	Executar procedimentos de conferência e dispensa de receituário	2,25
	09	Apoiar no aconselhamento de medicamentos não sujeitos a receita médica	4,50
	10	Executar técnicas de determinação de parâmetros na farmácia	4,50
	11	Efetuar o aconselhamento em farmácia de produtos de dermofarmácia e cosmética	4,50
	12	Efetuar o aconselhamento em farmácia de medicamentos e produtos de uso veterinário	2,25
	13	Efetuar o aconselhamento em farmácia de produtos para higiene oral	2,25
	14	Efetuar o aconselhamento em farmácia de artigos de puericultura	2,25
	15	Efetuar o aconselhamento em farmácia de produtos homeopáticos	2,25
	16	Efetuar o aconselhamento em farmácia de suplementos alimentares	4,50
	17	Gerir reclamações e conflitos no setor da saúde	2,25
	18	Executar operações comerciais no setor da saúde	4,50
	19	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor da saúde	4,50
	20	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da saúde	2,25
	21	Agir com ética profissional no setor da saúde	2,25
	22	Interagir em inglês na farmácia	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**74,25**

Para obter a qualificação de Técnico/a Auxiliar de Farmácia, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Adotar práticas de sustentabilidade no setor da saúde	2,25
	02	Interagir em língua estrangeira na farmácia	4,50
	03	Apoiar no aconselhamento na farmácia à pessoa com ostomia	4,50
	04	Gerir a saúde no idoso e o aconselhamento na farmácia	4,50
	05	Caracterizar as plantas medicinais e fitoterapia	4,50
	06	Desenvolver competências pessoais para a empregabilidade e empreendedorismo	2,25
	07	Gerir o arquivo organizacional na farmácia	2,25
	08	Separar e encaminhar resíduos na farmácia	2,25
	09	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	10	Atuar em situações de emergência no setor da saúde	2,25
		Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**92,25**

Anexo 39:

TÉCNICO/A DE TERMALISMO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[39]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Termalismo**
DESCRIÇÃO GERAL:	Orientar, organizar, controlar e assegurar, de acordo com prescrição de técnicos superiores de diagnóstico e terapêutica, funções inerentes ao processo terapêutico termal nas suas diversas aplicações - Prevenção, cura e reabilitação, intervindo na ótica da promoção da saúde e do bem-estar.

[39] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Identificar as estruturas anatómicas no corpo humano	4,50
	02	Reconhecer patologias nos sistemas do corpo humano	4,50
	03	Prestar informação sobre o setor da saúde	2,25
	04	Aplicar técnicas de posicionamento, mobilização, transferência e transporte de utentes na atividade termal	4,50
	05	Executar massagens corporais	4,50
	06	Executar tratamentos de drenagem linfática manual	4,50
	07	Executar tratamentos de hidroterapia	4,50
	08	Executar tratamentos de talassoterapia	4,50
	09	Executar tratamentos de termoterapia	4,50
	10	Executar tratamentos de pressoterapia	2,25
	11	Executar tratamentos de crenoterapia	4,50
	12	Aplicar técnicas básicas de hidrobalneoterapia	4,50
	13	Avaliar e controlar a qualidade da água na atividade termal	2,25
	14	Acolher o utente em instalações termais	4,50
	15	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	16	Atuar em situações de emergência no setor da saúde	2,25
	17	Efetuar a manutenção, conservação e limpeza de equipamentos em instalações termais	4,50
	18	Gerir reclamações e conflitos no setor da saúde	2,25
	19	Agir com ética profissional no setor da saúde	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**72,00**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Termalismo, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em língua estrangeira no setor da saúde	4,50
	02	Interagir em inglês no setor da saúde	4,50
	03	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	04	Desenvolver competências pessoais para a empregabilidade e empreendedorismo	2,25
	05	Executar massagem geotermal	2,25
	06	Executar técnicas de otorrinolaringologia e hidropínia	2,25
	07	Gerir o arquivo organizacional na atividade termal	2,25
	08	Implementar o regime de proteção de dados pessoais (RGPD)	2,25
	09	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50
	10	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor da saúde	4,50
	11	Executar tratamentos de eletroterapia	4,50
	12	Executar tratamentos de crioterapia	2,25
	13	Aplicar técnicas básicas de cinesioterapia	4,50
	14	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da saúde	2,25

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**90,00**

Anexo 40:

COZINHEIRO/A

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[40]

QUALIFICAÇÃO:	**Cozinheiro/a**
DESCRIÇÃO GERAL:	Preparar, confecionar e empratar iguarias salgadas e doces, respeitando as normas de higiene e segurança, em estabelecimentos de comidas e bebidas, sob supervisão, com vista e garantir um serviço de qualidade e satisfação do cliente.

[40] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Preparar a produção de cozinha	4,50
	02	Preparar e conservar géneros alimentícios	4,50
	03	Confecionar fundos de cozinha, molhos base e derivados	2,25
	04	Confecionar entradas líquidas	4,50
	05	Confecionar entradas sólidas quentes e frias	4,50
	06	Confecionar massas e ovos	2,25
	07	Confecionar peixes e mariscos	4,50
	08	Confecionar carnes, aves e caça	4,50
	09	Confecionar iguarias da cozinha tradicional portuguesa	4,50
	10	Confecionar pratos de cozinha alternativa	4,50
	11	Executar serviços especiais de cozinha	2,25
	12	Confecionar bases de pastelaria	4,50
	13	Confecionar pastelaria e doçaria tradicional portuguesa	4,50
	14	Confecionar pastelaria de sobremesa	4,50
	15	Implementar as normas de higiene e segurança alimentar em hotelaria e restauração	2,25
	16	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em hotelaria e restauração	2,25
	17	Implementar os princípios de nutrição e dietética	2,25
	18	Calcular e preencher fichas técnicas de cozinha	2,25
	19	Interagir em inglês no serviço de cozinha	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**69,75**

Para obter a qualificação de Cozinheiro/a, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em língua estrangeira no serviço de cozinha	4,50
	02	Atuar em situações de emergência no serviço de cozinha	2,25
	03	Implementar os requisitos do turismo acessível e inclusivo	2,25
	04	Adotar práticas de gestão da qualidade no serviço de cozinha e restaurante/bar	4,50
	05	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	06	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**87,75**

Anexo 41:

EMPREGADO/A DE RESTAURAURANTE BAR

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[41]

QUALIFICAÇÃO:	**Empregado/a de Restaurante/Bar**
DESCRIÇÃO GERAL:	Preparar e executar o serviço de restaurante/bar, respeitando as normas de higiene e segurança, em estabelecimentos de restauração e bebidas, em cooperação com os demais elementos da equipa, com vista a garantir, sob supervisão, um serviço de qualidade e satisfação do cliente.

[41] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Organizar o serviço de restaurante/bar	4,50
	02	Preparar a produção de cozinha	4,50
	03	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em hotelaria e restauração	2,25
	04	Preparar e executar o serviço de restaurante/bar	4,50
	05	Implementar as normas técnicas e protocolares no serviço de restaurante/bar	2,25
	06	Preparar e servir iguarias simples	4,50
	07	Preparar e servir refeições ligeiras e *snacks*	2,25
	08	Preparar e executar o serviço casual no restaurante/bar	4,50
	09	Preparar e executar o serviço de mesa	4,50
	10	Executar o serviço de vinhos	2,25
	11	Executar confeções elementares e arte cisória	2,25
	12	Preparar e executar o serviço de bebidas simples	2,25
	13	Preparar e executar o serviço de bebidas compostas	4,50
	14	Executar serviços especiais	4,50
	15	Acolher e atender o cliente no serviço de restaurante/bar	2,25
	16	Aplicar tecnologias digitais no serviço de restaurante/bar	2,25
	17	Calcular e preencher fichas técnicas de restaurante/bar	2,25
	18	Efetuar a venda e a faturação no serviço de restaurante/bar	2,25
	19	Interagir em inglês no serviço de restaurante/bar	4,50
	20	Implementar os requisitos do turismo acessível e inclusivo	2,25
	21	Implementar os princípios de nutrição e dietética	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**67,50**

Para obter a qualificação de Empregado/a de Restaurante/Bar, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 15,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Interagir em língua estrangeira no serviço de restaurante/bar	4,50
	02	Implementar as normas de higiene e segurança alimentar em hotelaria e restauração	2,25
	03	Atuar em situações de emergência no serviço de restaurante/bar	2,25
	04	Adotar práticas de gestão da qualidade no serviço de cozinha e restaurante/bar	4,50
	05	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	06	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**83,25**

Anexo 42:

TÉCNICO/A DE COZINHA E RESTAURAÇÃO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[42]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Cozinha e Restauração**
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear, coordenar e executar as atividades de cozinha-pastelaria e restaurante/bar, respeitando as normas de higiene e segurança, em estabelecimentos de restauração e bebidas, integrados ou não em unidades hoteleiras, com vista a garantir um serviço de qualidade e satisfação do cliente.

[42] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planear e organizar a produção de cozinha	2,25
	02	Preparar e executar confeções de cozinha	2,25
	03	Preparar e confecionar molhos e fundos de cozinha	2,25
	04	Preparar e confecionar acepipes, sopas, entradas, ovos e massas	4,50
	05	Preparar e confecionar peixes, mariscos e os seus acompanhamentos ou guarnições	4,50
	06	Preparar e confecionar carnes, aves, caça e os seus acompanhamentos ou guarnições	4,50
	07	Preparar e confecionar massas base, recheios, cremes e molhos de pastelaria	4,50
	08	Interagir em inglês no serviço de cozinha e de restaurante/bar	4,50
	09	Implementar os princípios de nutrição e dietética	2,25
	10	Gerir aprovisionamentos e controlar custos	2,25
	11	Atender o cliente e gerir reclamações na restauração	4,50
	12	Planear e executar o serviço casual de restaurante/bar	2,25
	13	Planear e executar o serviço de bebidas simples	4,50
	14	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em hotelaria e restauração	2,25
	15	Implementar os requisitos do turismo acessível e inclusivo	2,25
	16	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	17	Atuar em situações de emergência em hotelaria e restauração	2,25
	18	Interagir em língua estrangeira no serviço de cozinha e de restaurante/bar	4,50
	19	Prestar informação sobre o setor do turismo	2,25
	20	Implementar regras de higiene e segurança alimentar em hotelaria e restauração	2,25
	21	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	22	Elaborar o plano de negócios	4,50
	23	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	24	Aconselhar vinhos e orientar o cliente na escolha	2,25
	25	Implementar as normas do setor da hotelaria e restauração	2,25
	26	Aplicar a expressão dramática em contexto profissional	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**83,25**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Cozinha e Serviço, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 33,50 pontos de crédito: 31,25 pontos de crédito a selecionar da Área Cozinha e Pastelaria ou 31,25 pontos de crédito a selecionar da Área Restaurante Bar e 2,25 pontos de crédito a selecionar da Área Transversal.

UC OPCIONAIS A - Cozinha e Pastelaria

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Conservar matérias-primas alimentares	2,25
	02	Preparar e confecionar iguarias da cozinha e doçaria tradicional portuguesa	4,50
	03	Preparar e confecionar pastelaria de sobremesa	2,25
	04	Preparar e confecionar iguarias da gastronomia do mundo	4,50
	05	Implementar novas tendências na cozinha	2,25
	06	Confecionar produtos sustentáveis	2,25
	07	Planear e executar serviços especiais de cozinha	4,50
	08	Planear e confecionar pastelaria internacional	2,25
	09	Planear e confecionar massas básicas de panificação	2,25
	10	Planear e confecionar *Cake Design*	2,25
	11	Planear e confecionar cozinha alternativa	2,25
	12	Planear e confecionar cozinha criativa	2,25
	13	Planear e confecionar massas especiais de panificação	2,25

UC OPCIONAIS B - Restaurante/Bar

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Planear e elaborar cartas e menus na restauração	2,25
	02	Planear e executar o serviço clássico de restaurante/bar	4,50
	03	Planear e executar o serviço de vinhos	4,50
	04	Planear e executar o serviço de bebidas compostas	4,50
	05	Preparar e executar arte cisória	4,50
	06	Preparar e executar confeções de sala à vista do cliente	4,50
	07	Preparar e organizar serviços especiais	4,50
	08	Executar mixologia no serviço de bar	2,25
	09	Executar técnicas de *flair* no serviço de bar	2,25
	10	Executar técnicas de barista	2,25
	11	Executar corte e serviço de presunto, enchidos e queijos	2,25
	12	Preparar e servir bebidas de cafetaria	2,25
	13	Preparar e servir pequenos-almoços	2,25
	14	Executar o serviço à carta	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	15	Preparar e servir refeições ligeiras	2,25

UC OPCIONAIS C - TRANSVERSAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Atuar em situações de segurança de pessoas e bens em hotelaria e restauração	2,25
	02	Aplicar a expressividade corporal em contexto profissional	2,25
	03	Aplicar a escrita criativa em contexto profissional	2,25
	04	Aplicar *storytelling* na comunicação	2,25
	05	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**116,75**

Anexo 43:

TÉCNICO/A DE TURISMO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[43]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Turismo**
DESCRIÇÃO GERAL:	Preparar, promover e comercializar produtos e serviços turísticos, de modo a garantir um serviço de atendimento, promoção, informação e programação turística seguro, de qualidade e a satisfação dos clientes.

[43] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Analisar a oferta e a procura do mercado turístico	2,25
	02	Implementar os requisitos do turismo acessível e inclusivo	2,25
	03	Criar programas turísticos para diferentes tipos de cliente	4,50
	04	Criar itinerários turísticos	2,25
	05	Organizar e comercializar viagens	4,50
	06	Aplicar as tecnologias digitais na promoção, comercialização e criação de experiências turísticas diferenciadas	4,50
	07	Adotar as normas reguladoras da atividade turística	2,25
	08	Adotar práticas de gestão de qualidade nos serviços turísticos	4,50
	09	Efetuar a prospeção, análise e acompanhamento turístico	2,25
	10	Executar o serviço de acolhimento em empreendimentos turísticos	4,50
	11	Executar o serviço de atendimento e informação em empresas turísticas	4,50
	12	Executar o serviço de receção em alojamentos turísticos	4,50
	13	Prestar informação sobre o setor do turismo	2,25
	14	Implementar estratégias de *marketing* turístico	4,50
	15	Promover o território como destino turístico	4,50
	16	Implementar ações de comunicação organizacional	2,25
	17	Promover e divulgar serviços e produtos turísticos em canais digitais	2,25
	18	Promover serviços e produtos turísticos	2,25
	19	Implementar estratégias de comunicação e relações-públicas no turismo	2,25
	20	Negociar e vender produtos e serviços turísticos	4,50
	21	Gerir e tratar reclamações	2,25
	22	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	23	Interagir em inglês no serviço de informação turística	4,50
	24	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor do turismo	2,25
	25	Atuar em situações de emergência no turismo	2,25
	26	Interagir em língua estrangeira no serviço de informação turística	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**87,75**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Turismo, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 27 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Criar e desenvolver ideias de negócios	4,50
	02	Elaborar o plano de negócios	4,50
	03	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	04	Prestar assistência a clientes em campo de golfe	2,25
	05	Prestar informação sobre o turismo de saúde e bem-estar	2,25
	06	Criar e operacionalizar atividades de animação turística	4,50
	07	Produzir um evento turístico	2,25
	08	Implementar as regras de cortesia, etiqueta e protocolo no atendimento ao cliente	2,25
	09	Implementar as regras do protocolo oficial português	2,25
	10	Atuar em situações de segurança de pessoas e bens em hotelaria e restauração	2,25
	11	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**114,75**

Anexo 44:

TÉCNICO/A DE DESPORTO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[44]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Desporto**
DESCRIÇÃO GERAL:	Participar no planeamento, na organização e no desenvolvimento do treino de modalidades desportivas, individuais ou coletivas, e de atividades de grupo, bem como organizar e dinamizar atividades físicas e desportivas, em contexto de ocupação de tempos livres, animação e lazer, garantindo a segurança das mesmas.

[44] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Enquadrar a pedagogia e a didática no treino desportivo	2,25
	02	Analisar os processos fisiológicos de esforço nas atividades físicas e desportivas	2,25
	03	Atuar em situações de emergência no treino desportivo	2,25
	04	Desenhar e executar programas e projetos de desporto	4,50
	05	Aplicar princípios pedagógico-didáticos nas atividades físicas e desportivas	2,25
	06	Avaliar os processos mentais e comportamento dos praticantes no treino desportivo	2,25
	07	Implementar os princípios de alimentação saudável e de prevenção do *doping* no desporto	4,50
	08	Atuar com ética e deontologia profissional no desporto	2,25
	09	Aplicar métodos de treino desportivo	4,50
	10	Aplicar técnicas de modalidades de judo e de luta olímpica	2,25
	11	Aplicar técnicas de modalidades de raquetes *indoor*	4,50
	12	Aplicar técnicas de modalidades de remo	2,25
	13	Aplicar técnicas da modalidade de orientação	2,25
	14	Aplicar técnicas de escalada e manobra de cordas	2,25
	15	Criar hipotestes à adaptação ao meio aquático	2,25
	16	Aplicar técnicas gerais de ginástica	2,25
	17	Aplicar técnicas de modalidades de atletismo	2,25
	18	Aplicar técnicas de modalidades de raquetes *outdoor*	4,50
	19	Aplicar técnicas da modalidade de *rugby*	2,25
	20	Aplicar técnicas da modalidade de andebol	2,25
	21	Aplicar técnicas da modalidade de basquetebol	2,25
	22	Aplicar técnicas da modalidade de voleibol	2,25
	23	Aplicar técnicas de modalidades de futebol e de futsal	2,25
	24	Aplicar técnicas de modalidades de hóquei em campo e de patins	2,25
	25	Aplicar técnicas de modalidades tradicionais	2,25
	26	Aplicar técnicas de atividades de *body & mind*	4,50
	27	Adaptar a atividade física a praticantes com necessidades diferenciadas	4,50
	28	Aplicar técnicas de modalidades de treino de *cardiofitness* e de musculação	4,50
	29	Planear aulas de ginástica localizada	2,25
	30	Ministrar e avaliar aulas de ginástica localizada	2,25
	31	Planear aulas de ginástica aeróbica e de *step*	2,25
	32	Ministrar e avaliar aulas de ginástica aeróbica	2,25

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	33	Ministrar e avaliar aulas de *step*	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**92,25**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Desporto para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 20,25 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar as normas e regulamentos do jogo de andebol	2,25
	02	Planear os exercícios e os jogos pré-desportivos de andebol	2,25
	03	Aplicar metodologias pedagógicas na preparação e no jogo de andebol	2,25
	04	Analisar as componentes do jogo de andebol e ajustar estratégias em campo	2,25
	05	Aplicar as técnicas específicas de treino de andebol	2,25
	06	Planear e organizar o andebol adaptado e de praia	2,25
	07	Aplicar as metodologias pedagógicas na monitorização do jogo de basquetebol	2,25
	08	Aplicar as técnicas específicas de treino de minibásquete	2,25
	09	Aplicar técnicas individuais de basquetebol	2,25
	10	Aplicar táticas individuais de basquetebol	2,25
	11	Aplicar tática coletiva de basquetebol	2,25
	12	Planear os exercícios e o treino para os jogos de basquetebol	2,25

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**112,50**

Anexo 45:

CABELEIREIRO/A

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[45]

QUALIFICAÇÃO:	**Cabeleireiro/a**
DESCRIÇÃO GERAL:	Realizar diferentes processos de tratamento e embelezamento capilar em cabelo feminino, masculino e infantil e trabalhos técnicos e artísticos de embelezamento facial masculino, utilizando produtos e técnicas, obedecendo às normas de ambiente, segurança e saúde, assegurando o bem-estar e a satisfação do cliente.

[45] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	02	Receber e atender clientes nos serviços pessoais	2,25
	03	Prestar informação sobre serviços e produtos de cabeleireiro	2,25
	04	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho nos serviços pessoais	2,25
	05	Implementar procedimentos de higienização e desinfeção de espaços, equipamentos e utensílios nos serviços pessoais	2,25
	06	Efetuar o diagnóstico capilar	2,25
	07	Utilizar cosméticos capilares	2,25
	08	Executar a lavagem do cabelo	2,25
	09	Executar massagem capilar e tratamentos capilares	2,25
	10	Utilizar técnicas básicas de expressão gráfica e visagismo	2,25
	11	Executar a secagem do cabelo	4,50
	12	Executar trabalhos técnicos de ondulação não permanente	4,50
	13	Executar trabalhos técnicos de ondulação permanente	4,50
	14	Executar trabalhos técnicos de alisamento e desfrisagem	2,25
	15	Preparar o processo de coloração ou descoloração	2,25
	16	Executar trabalhos técnicos de coloração	4,50
	17	Executar trabalhos técnicos de descoloração	4,50
	18	Executar trabalhos técnicos de madeixas e nuances	2,25
	19	Proceder a trabalhos técnicos de corte	4,50
	20	Executar corte em cabelo feminino	2,25
	21	Executar corte em cabelo masculino	2,25
	22	Executar corte em cabelo infantil	2,25
	23	Executar penteados em cabelo feminino	4,50
	24	Executar penteados em cabelo masculino	2,25
	25	Aplicar e efetuar a manutenção de perucas e postiços	2,25
	26	Aplicar e efetuar a manutenção de extensões de cabelo	2,25
	27	Executar penteados de festa	2,25
	28	Interagir em inglês no serviço de cabeleireiro	4,50
	29	Aplicar estratégias de venda, promoção e fidelização de clientes	4,50
	30	Gerir e tratar reclamações	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**90,00**

Para obter a qualificação de Cabeleireiro/a, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 27 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA ÁREA TÉCNICA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Utilizar as tecnologias de comunicação e informação nos serviços pessoais	4,50
	02	Atuar em situação de emergência nos serviços pessoais	2,25
	03	Atuar em situação de segurança de pessoas e bens na atividade de cabeleireiro	2,25
	04	Executar tratamentos de botox capilar	2,25
	05	Executar o tratamento e corte de barbas e bigodes	2,25
	06	Executar barbas e bigodes artísticos	2,25
	07	Executar cortes tribais	2,25
	08	Efetuar penteados de noiva	2,25
	09	Executar tranças no cabelo	2,25
	10	Executar técnicas de alisamento com escova progressiva	2,25
	11	Executar penteados em cabelo afro	2,25
	12	Organizar e gerir a carteira de clientes	2,25
	13	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	14	Interagir em língua estrangeira no serviço de cabeleireiro	4,50
	15	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	16	Elaborar o plano de negócio	4,50
	17	Implementar medidas de segurança e proteção de dados em ambientes digitais	2,25
		Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**117,00**

Anexo 46:

ESTETICISTA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[46]

QUALIFICAÇÃO:	**Esteticista**
DESCRIÇÃO GERAL:	Planear e executar tratamentos estéticos, cosméticos e de bem-estar com recurso a processos manuais e mecânicos, a produtos e a equipamentos de acordo com as necessidades e especificidades do cliente após avaliação, seguindo princípios de ética profissional.

[46] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Receber e atender clientes nos serviços pessoais	2,25
	02	Implementar normas de segurança e saúde no trabalho no serviço de estética e bem-estar	2,25
	03	Implementar procedimentos de higienização e desinfeção de espaços, equipamentos e utensílios	2,25
	04	Efetuar o diagnóstico da pele, unhas e pelos no serviço de estética e bem-estar	4,50
	05	Organizar cosméticos de estética e bem-estar	4,50
	06	Executar cuidados de embelezamento nas mãos	2,25
	07	Executar cuidados de embelezamento nos pés	2,25
	08	Selecionar e operar eletrologias no serviço de estética e bem-estar	4,50
	09	Executar a epilação	4,50
	10	Realizar epilação de longa duração	4,50
	11	Executar descoloração de pelos, coloração de sobrancelhas e pestanas e *lifting* de pestanas	2,25
	12	Executar a extensão de pestanas	2,25
	13	Executar massagem clássica corporal	4,50
	14	Executar massagem anticelulítica, tonificante e redutora	2,25
	15	Executar massagem de drenagem linfática manual	4,50
	16	Realizar técnicas de drenagem mecânica no serviço de estética e bem-estar	2,25
	17	Realizar tratamentos de estética corporal	4,50
	18	Utilizar eletrologias nos tratamentos de estética corporal	2,25
	19	Aplicar princípios fundamentais de nutrição e dietética em estética e bem-estar	2,25
	20	Executar massagem facial	4,50
	21	Realizar tratamentos de estética facial	4,50
	22	Utilizar eletrologias nos tratamentos faciais de estética e bem-estar	2,25
	23	Executar maquilhagem	4,50
	24	Realizar tratamentos de estética e bem-estar ao público masculino	2,25
	25	Interagir em inglês no serviço de estética e bem-estar	4,50
	26	Aplicar estratégias de venda, promoção e fidelização de clientes	4,50
	27	Atuar em situações de emergência no serviço de estética e bem-estar	2,25
	28	Prestar informação sobre o serviço de estética e bem-estar	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**92,25**

Para obter a qualificação de Esteticista, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total 24,75 de pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Efetuar o *design* de sobrancelhas	2,25
	02	Executar embelezamento de unhas com verniz de gel, gel e acrílico	4,50
	03	Executar técnicas de decoração das unhas	2,25
	04	Executar procedimentos de bronzeamento artificial	4,50
	05	Aplicar os princípios fundamentais de sofrologia	2,25
	06	Implementar técnicas de aprovisionamento de *stocks* e inventário.	2,25
	07	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	08	Elaborar o plano de negócios	4,50
	09	Atuar em situações de segurança de pessoas e bens nos cuidados de estética e bem-estar	2,25
	10	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	11	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	12	Utilizar as tecnologias de comunicação e informação no serviço de estética e bem-estar	4,50
	13	Implementar medidas de segurança e proteção de dados em ambientes digitais	2,25
	14	Interagir em língua estrangeira no serviço de estética e bem-estar	4,50
	15	Adotar práticas de gestão da qualidade no serviço de estética e bem-estar	4,50
		Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**117,00**

Anexo 47:

TÉCNICO/A DE MASSAGEM DE ESTÉTICA E BEM-ESTAR

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[47]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Massagem de Estética e Bem-Estar**
DESCRIÇÃO GERAL:	Executar diferentes tipos de massagens estéticas e cuidados de beleza e bem-estar, manuais e mecânicos, com recurso a equipamentos e produtos cosméticos, respeitando os princípios de higiene e as normas de segurança e saúde no trabalho.

[47] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Receber e atender clientes nos serviços pessoais	2,25
	02	Implementar normas de segurança e saúde no trabalho nos serviços pessoais	2,25
	03	Implementar procedimentos de higienização e desinfeção de espaços, equipamentos e utensílios	2,25
	04	Efetuar o diagnóstico da pele, unhas e pelos no serviço de estética e bem-estar	4,50
	05	Organizar os cosméticos no serviço de estética e bem-estar	4,50
	06	Executar massagem clássica corporal	4,50
	07	Executar massagem anticelulítica, tonificante e redutora	2,25
	08	Utilizar eletrologias complementares da massagem de estética e bem-estar	2,25
	09	Executar tratamentos de crioterapia e termoterapia	2,25
	10	Executar tratamentos com argila, algas e lamas	2,25
	11	Executar massagem de drenagem linfática manual	4,50
	12	Realizar técnicas de drenagem mecânica no serviço de estética e bem-estar	2,25
	13	Executar massagem facial	4,50
	14	Executar limpeza, esfoliação e hidratação facial	2,25
	15	Executar a higienização e a manutenção de equipamentos de hidrobalneoterapia	2,25
	16	Executar tratamentos de hidrobalneoterapia com águas não termais	4,50
	17	Executar tratamentos de talassoterapia	2,25
	18	Criar e planear rituais de SPA com recurso à aromoterapia e à fitoterapia	2,25
	19	Executar terapias holísticas complementares da massagem	2,25
	20	Executar massagem *Shiatsu*	4,50
	21	Executar massagem de Reflexologia	4,50
	22	Executar massagem *Ayurvédica*	4,50
	23	Executar massagem *Lomi Lomi*	2,25
	24	Executar massagem Geotermal	2,25
	25	Executar tratamentos de estética e bem-estar a público diferenciado	2,25
	26	Atuar em situações de emergência nos serviços pessoais	2,25
	27	Prestar informação sobre o serviço de massagem de estética e bem-estar	2,25
	28	Aplicar estratégias de venda, promoção e fidelização de clientes	4,50
	29	Interagir em inglês no serviço de massagem de estética e bem-estar	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**90,00**

Para obter a qualificação de Técnico/A de Massagem de Estética e Bem-Estar, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 24,75 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Executar massagem Californiana	2,25
	02	Executar massagem Tailandesa	4,50
	03	Executar massagem Indiana à cabeça	2,25
	04	Executar massagem *Tui Na*	4,50
	05	Executar massagem na cadeira	2,25
	06	Executar técnicas de *Yoga*	2,25
	07	Aplicar princípios fundamentais de sofrologia no serviço de estética e bem-estar	2,25
	08	Aplicar princípios fundamentais de nutrição e dietética no serviço de massagem de estética e bem-estar	2,25
	09	Utilizar as tecnologias de comunicação e informação nos serviços pessoais	4,50
	10	Adotar práticas de gestão da qualidade no serviço de massagem de estética e bem-estar	4,50
	11	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	12	Elaborar o plano de negócios	4,50
	13	Atuar em situações de segurança de pessoas e bens no serviço de massagem de estética e bem-estar	2,25
	14	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	15	Implementar medidas de segurança e proteção de dados em ambientes digitais	2,25
	16	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	17	Interagir em língua estrangeira no serviço de massagem de estética e bem-estar	4,50
		Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**114,75**

Anexo 48:

TÉCNICO/A CUIDADOR/A DE ANIMAIS DE COMPANHIA

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[48]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a Cuidador/a de Animais de Companhia**
DESCRIÇÃO GERAL:	Realizar atividades de guarda, animação, atividade física, alimentação e sanidade do animal de companhia e manutenção de alojamentos, em substituição do tutor, assegurando o bem-estar físico e emocional do animal, e de acordo com a regulamentação de segurança, qualidade e proteção ambiental aplicável.

[48] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Classificar as espécies de animais de companhia	4,50
	02	Prestar informação sobre o serviço de cuidado de animais de companhia	2,25
	03	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no serviço de cuidado de animais de companhia	2,25
	04	Planear e organizar serviços de cuidado de animais de companhia	4,50
	05	Promover atividades de exercício, animação e lazer do animal de companhia	4,50
	06	Alimentar o animal de companhia	4,50
	07	Prestar cuidados de higiene ao animal de companhia	4,50
	08	Prestar cuidados da pele/pelo ao animal de companhia	2,25
	09	Prestar cuidados de higiene, de manutenção e conservação do alojamento do animal de companhia	4,50
	10	Vigiar o estado de saúde do animal de companhia	4,50
	11	Monitorizar o comportamento do animal de companhia em contexto social	4,50
	12	Comunicar e interagir no serviço de cuidado de animais de companhia	4,50
	13	Registar dados do serviço de cuidado de animais de companhia	2,25
	14	Participar situações de abandono, negligência e maus-tratos contra animais	2,25
	15	Atuar em situações de segurança de pessoas e bens no serviço de cuidado de animais de companhia	2,25
	16	Promover e vender produtos e serviços de cuidado de animais de companhia	4,50
	17	Adotar práticas de gestão da qualidade no serviço de cuidado de animais de companhia	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**63,00**

Para obter a qualificação de Técnico/a Cuidador de Animais de Companhia, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 27 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Classificar raças caninas	2,25
	02	Prestar informação sobre a atividade de cinotecnia	2,25
	03	Implementar sessões de treino de obediência em cães	4,50
	04	Implementar sessões de treino de socialização em cães	4,50
	05	Implementar sessões de treino de condicionamento comportamental em cães	2,25
	06	Registar dados da atividade cinotécnica	2,25
	07	Organizar a utilização de produtos e equipamentos em cinotecnia	2,25
	08	Atuar em situações de emergência na atividade de cinotecnia	2,25
	09	Atuar em situações de emergência no serviço de cuidado de animais de companhia	2,25
	10	Prestar cuidados de higiene e estética canina e felina	4,50
	11	Gerir unidades hoteleiras para animais de companhia	4,50
	12	Acolher e receber animais em centros de abrigo	4,50
	13	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	14	Elaborar o plano de negócios	4,50
	15	Interagir em inglês no serviço de cuidado de animais de companhia	4,50

Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**90,00**

Anexo 49:

TÉCNICO/A DE TRATAMENTO DE ÁGUAS E ÁGUAS RESIDUAIS

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[49]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Tratamento de Águas e Águas Residuais**
DESCRIÇÃO GERAL:	Realizar as operações associadas à gestão, exploração e manutenção de sistemas de tratamento de águas de abastecimento e residuais, de acordo com as normas e regulamentos de higiene, qualidade, segurança e proteção ambiental.

[49] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor de tratamento de águas e águas residuais	2,25
	02	Prevenir riscos em ETA e ETAR	2,25
	03	Realizar operações de limpeza, higienização e desinfeção de instalações e equipamentos em ETA, ETAR e ETRS	2,25
	04	Implementar sistemas de gestão ambiental e de sustentabilidade no setor de tratamento de águas e águas residuais	4,50
	05	Implementar normas de gestão da manutenção em ETA, ETAR e ETRS	2,25
	06	Implementar planos de segurança da água e de gestão do risco no setor de tratamento de águas e águas residuais	4,50
	07	Monitorizar parâmetros físico-químicos e biológicos do tratamento de águas e águas residuais	4,50
	08	Controlar o aprovisionamento em ETA, ETAR e ETRS	2,25
	09	Efetuar propostas de otimização energética	4,50
	10	Operar sistemas de tratamento de águas para consumo	2,25
	11	Operar sistemas de tratamento de águas residuais	2,25
	12	Operar sistemas de distribuição de águas	4,50
	13	Executar procedimentos microbiológicos em sistemas de tratamento de águas	2,25
	14	Executar procedimentos microbiológicos em sistemas de tratamento de águas residuais	2,25
	15	Efetuar a manutenção preventiva em ETA	2,25
	16	Efetuar a manutenção preventiva em ETAR	2,25
	17	Efetuar a manutenção corretiva em ETA	4,50
	18	Efetuar a manutenção corretiva em ETAR	4,50
	19	Substituir componentes e equipamentos elétricos	4,50
	20	Programar a operação de robôs no setor de tratamento de águas e águas residuais	2,25
	21	Regular a operação de sistemas hidráulicos	2,25
	22	Verificar e calibrar sistemas em ETA, ETAR e ETRS	4,50
	23	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**74,25**

Para obter a qualificação de Técnico/a de Tratamento de Águas e Águas Residuais para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 27 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar sistemas de monitorização dos impactos ambientais da atividade profissional	4,50
	02	Adotar práticas de sustentabilidade no setor de tratamento de águas e águas residuais	2,25
	03	Elaborar o plano de negócios	4,50
	04	Prestar informação sobre o setor de tratamento de águas e águas residuais	2,25
	05	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor de tratamento de águas e águas residuais	4,50
	06	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	07	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	08	Atuar em situações de emergência no setor de tratamento de águas e águas residuais	2,25
	09	Interagir em inglês no setor de tratamento de águas e águas residuais	4,50

Total de pontos de crédito da componente tecnológica	**101,25**

Anexo 50:

TÉCNICO/A DE SEGURANÇA NO TRABALHO

PERFIL PROFISSIONAL - resumo[50]

QUALIFICAÇÃO:	**Técnico/a de Segurança no Trabalho**
DESCRIÇÃO GERAL:	Desenvolver atividades de prevenção e de proteção contra riscos profissionais, de forma autónoma ou integrado numa equipa, aplicando os instrumentos, metodologias e técnicas específicas, tendo em vista a capacitação da empresa para a implementação de uma cultura de segurança e a salvaguarda da segurança e saúde dos trabalhadores, de acordo com a legislação e as normas em vigor.

[50] Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

UNIDADES DE COMPETÊNCIA (UC)

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar as técnicas de probabilidades e estatística à prevenção de riscos profissionais	4,50
	02	Utilizar ferramentas e aplicações informáticas na ótica do utilizador	2,25
	03	Interpretar desenhos técnicos e plantas	2,25
	04	Aplicar a legislação de segurança e saúde no trabalho	4,50
	05	Aplicar técnicas de planeamento e organização na prevenção de riscos profissionais	4,50
	06	Aplicar técnicas de controlo na prevenção de riscos profissionais	2,25
	07	Aplicar metodologias de avaliação e controlo de riscos associados aos fatores ergonómicos no posto de trabalho	4,50
	08	Aplicar metodologias de avaliação e controlo de riscos associados aos agentes químicos e biológicos	4,50
	09	Aplicar metodologias de avaliação e controlo de riscos associados aos agentes físicos	4,50
	10	Aplicar metodologias de avaliação e controlo de riscos associados às condições de segurança e saúde no trabalho	4,50
	11	Aplicar metodologias de avaliação e controlo de riscos específicos associados às condições de segurança e saúde no trabalho	4,50
	12	Aplicar as metodologias de identificação de perigos e de avaliação de riscos profissionais	2,25
	13	Desenvolver o plano de controlo de riscos profissionais	4,50
	14	Desenvolver medidas de autoproteção contra incêndios em edifícios	4,50
	15	Desenvolver o plano de gestão da emergência em contexto laboral	2,25
	16	Aplicar metodologias de planeamento e implementação do projeto de segurança e saúde no trabalho	4,50
	17	Aplicar técnicas de gestão do tempo e de organização do trabalho	2,25
	18	Aplicar metodologias de avaliação e controlo de riscos psicossociais	4,50
	19	Aplicar metodologias de gestão da formação	4,50
	20	Participar em auditorias a sistemas de gestão	4,50
	21	Aplicar os requisitos do sistema de gestão da segurança e saúde no trabalho	2,25
	22	Atuar em situações de emergência em segurança e saúde no trabalho	2,25
		Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias	**81,00**

Para obter a qualificação de Técnico de Segurança no Trabalho, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 9 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Implementar a política de comunicação institucional	4,50
	02	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	03	Implementar o regime de proteção de dados pessoais (RGPD)	2,25
	04	Executar auditorias a sistemas de gestão da qualidade	4,50
	05	Implementa as normas de segurança e saúde no trabalho em laboratórios de química, física e biológicos	2,25
	06	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor dos recursos minerais	2,25
	08	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em hotelaria e restauração	2,25
	09	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho na construção	2,25
	10	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em empresas aquícolas	2,25
	11	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	12	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	13	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da eletricidade e eletrónica	2,25
	14	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho a bordo de embarcações da atividade marítima	2,25
	15	Implementar as normas de segurança e saúde no setor de tratamento de águas e águas residuais	2,25
	16	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho florestal	2,25
	17	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho nos serviços pessoais	2,25
	18	Desenvolver competências pessoais para a empregabilidade e empreendedorismo	2,25
	19	Criar e desenvolver ideias de negócios	4,50
	20	Elaborar o plano de negócios	4,50
	21	Implementar o plano de contingência em situações epidémicas/pandémicas	2,25
	22	Aplicar metodologias de avaliação e controlo de riscos associados ao teletrabalho	2,25
	23	Aplicar os princípios da ética e deontologia profissionais	2,25
	24	Interagir em inglês na área da segurança e saúde no trabalho	4,50
	25	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da gestão de resíduos	2,25
	26	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em contexto metalúrgico e metalomecânico	2,25
		Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica	**90,00**

7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Operador/a de Fotografia (213005)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Multimédia (213006)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Cerâmica Criativa (543132)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Relojoaria (523358)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Comercial (341024)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Logística (341029)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Vendas (341025)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de *Marketing* (341025)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Vitrinismo (341028)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Comunicação e Serviço Digital (341346)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Comunicação - *Marketing*, Relações-Públicas e Publicidade (342360)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Contabilidade (344032)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Apoio à Gestão (345033)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Administrativo/a (346035)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a da Qualidade (347037)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

- **Operador/a de Informática (481038)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Informática - Sistemas (481039)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Programador/a de Informática (481040)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Informática - Instalação e Gestão de Redes (481041)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Eletromecânico/a de Manutenção Industrial (521057)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Desenho de Moldes (521055)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Desenho de Construções Mecânicas (521054)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Manutenção Industrial de Metalurgia e Metalomecânica (521051)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Maquinação e Programação CNC (521052)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Soldadura (521323)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Instalador/a de Sistemas Solares Fotovoltaicos (522212)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Instalador/a de Sistemas Eólicos (522213)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Instalador/a de Sistemas Térmicos de Energias Renováveis (522348)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Operador/a de Eletrónica/Industrial e Equipamentos (523069)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Operador/a de Eletrónica/Telecomunicações (523070)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Instalador/a - Reparador/a de Áudio, Rádio, TV e Vídeo (523071)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

- **Operador/a de Eletrónica/Domótica (523072)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Operador/a de Eletrónica/Instrumentação, Controlo e Telemanutenção (523073)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Operador/a de Eletrónica/Computadores (523074)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Instalador/a - Reparador/a de Computadores (523075)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Eletrónica, Automação e Computadores (523080)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Eletrónica, Automação e Comando (523268)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Eletrónica, Automação e Instrumentação (523269)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Eletrónica e Telecomunicações (523077)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Eletrónica, Áudio, Vídeo e TV (523079)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Eletrónica Médica (523270)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Mecatrónica Automóvel (525089)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Receção/Orçamentação de Oficina (525092)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Pasteleiro/a - Padeiro/a (541099)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Indústrias Alimentares (541354)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Desenho de Vestuário (542103)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de *Design* de Moda (542107)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

- **Técnico/a de Enobrecimento Têxtil (542108)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Tecelagem (542109)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Preparação de Cortiça (543332)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Gestão Equina (621330)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Acompanhante de Turismo Equestre (812186)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Máquinas Florestais (623314)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Auxiliar de Farmácia (727366)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Termalismo (729173)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Cozinheiro/a (811177)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Empregado/a de Restaurante/Bar (811311)** ao qual corresponde um nível 2 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Cozinha/Pastelaria (811183)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Restaurante/Bar (811184)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Pastelaria/Padaria (811347)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Agências de Viagens e Transportes (812187)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Turismo Ambiental e Rural (812188)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Desporto (813353)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.

- **Cabeleireiro/a (815368)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Esteticista (815198)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Massagem de Estética e Bem-Estar (815343)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Sistemas de Tratamento de Águas (850322)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Segurança no Trabalho (862208)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Pintor/a Artístico/a em Azulejo (215247)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Desenho de Cunhos e Cortantes (521056)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Mecatrónica de Motociclos (525383)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Controlo de Qualidade Alimentar (541097)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Fabrico Manual de Calçado (542265)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Gestão da Produção da Indústria da Cortiça (543218)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Industrial de Rolhas de Cortiça (543333)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Apoio à Gestão Desportiva (813189)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.