

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	38
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB	40
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras	42
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros	44
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio por grosso)	46
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)	48

– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros	50
– Portaria de extensão do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal	52
– Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF	54

CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Alteração salarial e outras	56
– Contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros - Alteração salarial e outras	60
– Acordo de empresa entre a MAIAMBIENTE, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras e texto consolidado	65
– Acordo de empresa entre o Banco de Portugal e o Sindicato Independente da Banca - Alteração salarial e outras	121
– Acordo de empresa entre a 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato Independente da Banca - Alteração salarial e outras	149
– Acordo de adesão entre a ARP - Associação dos Recauchutadores de Portugal e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros ao contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e as mesmas associações sindicais	153
– Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Retificação	155

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

– TENSIG - Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações - Eleição	156
---	-----

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

– Associação dos Armadores das Pescas Industriais - ADAPI - Eleição	157
---	-----

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

– ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa - Eleição	158
– GEBALIS - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA - Eleição	159
– Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região do Porto - CCTP - Eleição...	160
– Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM) - Eleição	161

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Câmara Municipal de Armamar - Eleição	163
---	-----

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	164
1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES	165
5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES	186
7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES	191

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: dsrctot@dgert.mtsss.pt.

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 108/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município do Fundão e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE**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 os n.ºs 3 e 4 do 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 Fundão presta à comunidade, e ainda aos 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 Fundão 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.

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 25 (vinte e cinco) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, substituindo o ACEP n.º 238/2015, publicado no *Diário da República*, n.º 238, 2.ª série, de 4 de dezembro de 2015, bem como o Aviso n.º 13384/2017, publicado no *Diário da República*, n.º 216, 2.ª série, de 9 de novembro de 2017, 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, o presente ACEP 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:

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 administrativas 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 fixar os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, e afixar o mapa de horário em local visível.

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/aplicação informática, e sujeita a parecer prévio da comissão/associação/delegado sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão/associação/delegado 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, 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 comissão/associação/delegado sindical.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, se pelo EP ou pelo trabalhador, surgirem situações pontuais, designadamente em datas/eventos/atividades, todos com duração limitada, sempre e quando no EP se verifique um acréscimo de trabalho e desde que devidamente fundamentados, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, desde que devidamente justificadas, confere 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 repartem 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, e por despacho do Presidente da Câmara, 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 atribuída a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o 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 Presidente da Câmara, 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, as quais 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, assistentes operacionais afetos a serviços de vigilância, transporte, piquetes de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que, aos trabalhadores de cada turno, sejam concedidos, 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, 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 no 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, 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/associação/delegado sindical;

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, nem da observância dos períodos normais de trabalho acordados, 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 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) Para os trabalhadores-estudantes.

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, 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- O acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a sua renovação, podendo, ainda, cessar, durante os primeiros trinta dias da sua 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.

5- A entidade empregadora é responsável pela disponibilização, ao trabalhador, de todos os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo de teletrabalho especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, indicando as exigências técnicas e os custos inerentes.

6- A tudo o que não se encontre especialmente regulamentado no presente Acordo, aplica-se o regime jurídico de teletrabalho que estiver previsto, nomeadamente no Código do Trabalho.

Cláusula 15.^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 número anterior pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

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

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

Cláusula 16.^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 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 (três) dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção de desempenho positiva (Regular/Bom/Muito Bom) obtida na última avaliação de desempenho

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 8 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 dos números 2 e 3, serão consideradas as avaliações obtidas a partir do biénio 2023-2024.

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 17.^a

Férias fora da época normal

1- Nas áreas/serviços/orgânicas municipais com maior pressão, em termos de organização dos seus serviços e das suas atividades, durante o período que vai de maio a setembro, desde que o responsável/chefia assim o entenda e recomende, aos trabalhadores dessas áreas/serviços/orgânicas que, na última avaliação, obtenham uma menção positiva (Excelente/Muito Bom/Bom/Regular), e que gozem a totalidade do período normal de férias, vencidas em 1 de janeiro de um determinado ano, entre 21 de setembro e 21 de março, é concedido, no próprio ano ou no ano imediatamente a seguir, consoante a sua opção, um período de 2 (dois) dias úteis de férias, o qual não poderá ser gozado nos meses de maio, junho, julho, agosto e setembro.

2- Sem prejuízo do disposto na parte final do número anterior, este 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 2 (dois) dias úteis de férias não releva para efeitos de atribuição de subsídio de férias.

5- 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 18.^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, nem de subsídio de refeição.

4- Para efeitos de doação de sangue, os trabalhadores têm direito a meio-dia de ausência para esse efeito, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração e subsídio de refeição.

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

Cláusula 19.^a

Feriado Municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal (15 de setembro), bem como a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 20.^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 21.^a

Formação profissional

1- O EP deve proporcionar aos trabalhadores e aos dirigentes o acesso a formação profissional nos termos legalmente previstos.

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, os trabalhadores, enquanto formandos, têm 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 22.^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- Este suplemento, previsto na lei, aplica-se aos trabalhadores integrados na carreira geral de assistente operacional, que desempenhem funções 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, de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde.

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 da LTFP

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

Cláusula 23.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 15 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 24.^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 da natureza das 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 25.^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, quando da 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 26.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convenções 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 27.^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 1^{os} 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 28.^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 29.^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 30.^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 4 (quatro), definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 31.^a**Processo eleitoral**

1- O sindicato ou os trabalhadores que promovem 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 32.^a**Crédito de Horas**

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 7 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 33.^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 34.^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 27.^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 28.^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 35.^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.

2- 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 36.^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 25.^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 35.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 37.^a

Competências

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

Cláusula 38.^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 39.^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 40.^a

Equipamentos de proteção individual

- 1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destina 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 41.^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 42.^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 43.^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 44.^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.

Cláusula 45.^a**Princípios gerais**

1- Constitui um dever do Município a instalação dos trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente, no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho, e à prevenção de doenças profissionais.

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

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

Cláusula 46.^a**Medicina no trabalho**

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

Cláusula 47.^a**Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho**

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

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

CAPÍTULO IV**Disposições Finais****Cláusula 48.^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 49.^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, sem prejuízo, em qualquer caso, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 50.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 51.^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.

Fundão, 30 de setembro de 2025.

Pelo Município de Fundão:

Dr. Paulo Alexandre Bernardo Fernandes, na qualidade de presidente da Câmara de Fundão.

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

Sr.ª Maria Helena Rodrigues na qualidade de presidente da direção do sindicato.

Sr.ª Maria Manuela Pereira de Sousa, na qualidade de membro da direção e mandatária do sindicato.

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 98/2025, a fl. 95 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 109/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Charneca de Caparica e Sobreda 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 União das Freguesias de Charneca de Caparica e Sobreda 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:

Pedro Miguel Amorim Matias, na qualidade de Presidente da União das Freguesias de Charneca de Caparica e Sobreda.

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

Joaquim José Grácio Ribeiro, António Manuel Rodrigues Simões e José Jorge Lopes Pombinho Marques Gueifão, na qualidade de Secretário Nacional, Secretário Regional 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 União das Freguesias de Charneca de Caparica e Sobreda, 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 22 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e sobrevivência**

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 trabalhoCláusula 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, nos seguintes termos:

- a) Período da manhã – das 09h00 às 12h30 ; Período da tarde – das 14h00 às 17h30, para o setor administrativo;
- b) Período da manhã – das 08h00 às 12h00 ; Período da tarde – das 13h00 às 16h00, para o setor operacional.

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 contínua;
- 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.

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

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.

2- Aplica-se o número anterior nesta entidade empregadora, a todas as carreiras existentes na mesma, tais como, carreiras gerais, 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 dois anos 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 49 anos de idade;
- b) Acrescem mais 2 dias úteis de férias – ao completar 59 anos de idade.

3- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no n.º 2 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 2 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 3 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, 2 e 5 é a atribuída a partir do último ciclo de avaliação do desempenho, ou seja 2023/2024, avaliação atribuída em 2025, 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, 2 e 5 da presente cláusula.

8- O gozo das férias referidas nos números 1, 2 e 5, 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 Almada 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 quinta-feira Santa (antes da 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;
- d) 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 que não obriguem trabalho efetivo, 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, ou por acordo entre o Empregador Público e trabalhador, noutro dia.

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 que não obriguem trabalho efetivo, sendo que todas as outras faltas por nojo, decorrem da Lei em vigor, não havendo igualmente lugar a perda de remuneração e subsídios que não obriguem trabalho efetivo.

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**Segurança e saúde no trabalho****Cláusula 24.^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.

4- O Empregador Público obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de penosidade e insalubridade, atribuindo uma compensação como suplemento os seus trabalhadores de acordo com o nível considerado para cada atividade.

Cláusula 25.^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 a que 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) 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;

e) 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;

f) 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;

g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;

i) Compensar os trabalhadores das áreas consideradas com risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a legislação em vigor;

j) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 26.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

1-Nos termos do n.º 6 do artigo 159.º da LTFP, têm direito ao suplemento remuneratório de penosidade e insalubridade da carreira geral de assistente operacional no que respeita às áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, do saneamento, dos procedimentos de inumações, exumações, trasladações, abertura, aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais e asfaltamento de rodovias, e outras conexas e operacionais, de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde;

2-O referido suplemento remuneratório é atribuído por cada dia de trabalho efetivamente prestado em que seja reconhecido um nível de insalubridade ou penosidade;

3-Os serviços e áreas em que serão reconhecidos níveis de insalubridade ou penosidade serão todos os mencionados no n.º 1 da presente cláusula, e igualmente os considerados como serviços conexos às diversas áreas, operacionais, igualmente sujeitos a condições de trabalho difíceis pela penosidade e/ou insalubridade;

4-Das diversas áreas ou serviços mencionados e considerados, sob proposta financeiramente sustentada do presidente da união de juntas, devem ser definidos setores, funções, e trabalhadores cujas funções preencham os requisitos de penosidade e/ou insalubridade, aos quais será atribuído um suplemento remuneratório por penosidade ou insalubridade, ouvido o sindicato subscritor do presente acordo, e com parecer fundamentado do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho;

5 – O Empregador Público, a todas as áreas, serviços e serviços conexos, onde for reconhecido o exercício de funções em condições de insalubridade e/ou penosidade, apenas poderá atribuir o nível alto ou um nível médio, consoante as funções.

6-Deverão ser informados e consultados, os sindicatos, e o subscritor do presente acordo, sempre que hajam alterações às áreas, serviços ou serviços conexos em que foram determinadas as atribuições do referido suplemento remuneratório, assim como ao nível considerado, alto ou médio, bem como em relação aos trabalhadores, individualmente.

7-O valor do suplemento remuneratório a atribuir, reconhecido um nível médio de penosidade ou insalubridade, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, em que o trabalhador esteja sujeito àquelas condições, deverá ser o valor máximo do intervalo resultante da aplicação do disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro, não sendo cumulável com outra prestação de idêntica natureza ou finalidade, independentemente da sua denominação.

8-O valor do suplemento remuneratório a atribuir, reconhecido um nível alto de penosidade ou insalubridade, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, em que o trabalhador esteja sujeito àquelas condições, corresponde a 15% da remuneração base diária do nível 11 da tabela remuneratória única, salvo se resultar valor superior da aplicação do disposto na alínea c) do n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro, não sendo cumulável com outra prestação de idêntica natureza ou finalidade, independentemente da sua denominação.

9-Para efeitos do n.º 1 da presente cláusula, na União das Freguesias de Charneca de Caparica e Sobreda, é reconhecido um nível alto de penosidade e/ou insalubridade a todos os trabalhadores contemplados, podendo haver sempre alteração desde que negociado com o sindicato subscritor do presente acordo, elaborada ata para o efeito, alteração essa que apenas poderá ser para o nível médio, nalguns setores, e negociado setor a setor.

10- Na criação do presente suplemento remuneratório, foram observados os procedimentos processuais prévios previstos no artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 93/2021, de 9 de novembro.

11- O presente suplemento remuneratório produz efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 27.^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 culposos 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 28.^a

Equipamento Individual

1- Compete ao Empregador Público fornecer gratuitamente as fardas e demais equipamentos de trabalho de acordo com as especificidades de cada profissão.

2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local e do período do ano, nos termos da legislação aplicável e deve ter em conta a legislação específica para 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 29.^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 ao aquecimento de refeições.

Cláusula 30.^a

Vestiários, Lavabos e Banheiros

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 banheiros para uso dos trabalhadores.

Cláusula 31.^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.

Cláusula 32.^a**Eleição dos Representantes dos Trabalhadores para a Segurança e Saúde no Trabalho**

- 1- O Empregador Público cria uma Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho, de composição paritária.
- 2- No âmbito de cada Comissão de Segurança e Saúde no Trabalho pode ser criada uma comissão permanente, de composição também paritária, com o número máximo de 4 elementos no total.
- 3- Os representantes dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho, são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.
- 4- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados na entidade empregadora ou listas que se apresentem subscritas, no mínimo, por 20% dos trabalhadores da entidade empregadora, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 5- Cada lista deve indicar um número de candidatos efetivos igual ao dos lugares elegíveis e igual número de candidatos suplentes.
- 6- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.
- 7- A substituição dos representantes dos trabalhadores só é admitida no caso de renúncia ou impedimento definitivo, cabendo a mesma aos candidatos efetivos e suplentes pela ordem indicada na respetiva lista.
- 8- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de sete horas por mês, que podem ser utilizadas em meias horas, horas ou dia completo de trabalho, não sendo acumuláveis com as estipuladas na legislação em vigor para os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.
- 9- O crédito de horas referido no número anterior é acumulável com créditos de horas de que o trabalhador beneficie por integrar outras estruturas representativas dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposições FinaisCláusula 33.^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 34.^a

Divulgação

A Entidade Empregadora obriga-se a distribuir por todos os trabalhadores que serão 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 35.^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 36.^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.

Charneca de Caparica, 10 de outubro de 2025.

Pelo empregador público:

Pedro Miguel Amorim Matias, na qualidade de presidente da União das Freguesias de Charneca de Caparica e Sobreda.

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

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.

António Manuel Rodrigues Simões, na qualidade de membro do secretariado regional e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

José Jorge Lopes Pombinho Marques Gueifão, na qualidade de membro do secretariado regional e mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Depositado em 6 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 119/2025, a fl. 98 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 14/2025 - Alteração ao Acordo coletivo de trabalho n.º 32/2024 entre o Município de Torres Vedras e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins e outro

Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 32/2024

Entre

Primeiro Outorgante:

Município de Torres Vedras, pessoa coletiva n.º 502173653, com sede na Avenida 5 de Outubro, 2560-270 Torres Vedras, contribuinte da Segurança Social n.º 20009905238, representado por Laura Maria Jesus Rodrigues, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal, com poderes bastantes para este ato;

E

Segundos Outorgantes:

STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, com sede na Rua D. Luís I, 20F, 1249-126 Lisboa, representado por Carlos Manuel Faia Fernandes e por Tiago Costa Martinho, na qualidade de Membros da Direção Nacional, com poderes bastantes para este ato, e STFPSSRA – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, com sede na Rua Luís Bivar, 12, 1069-140 Lisboa, representado por Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles e por Eduardo Alexandre Pontes Silva, na qualidade de Membros da Direção, com poderes bastantes para este ato;

É celebrada a presente alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 32/2024, nos termos das cláusulas seguintes:

Cláusula 1.^a

Objeto

A presente alteração visa modificar o Acordo Coletivo de Empregador Público, celebrado entre o Primeiro e os Segundos Outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 14, de 15 de abril de 2024, doravante designado por ACEP original.

Cláusula 2.^a

Alteração de Cláusulas

São alteradas as cláusulas 12.^a e 25.^a do ACEP original, que passam a ter a seguinte redação:

“Cláusula 12.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 e 2 do artigo 117.º da LTFP, podem gozar de isenção de horário, mediante a celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e, ainda, os trabalhadores integrados na categoria de coordenador técnico, da carreira de assistente técnico, e trabalhadores integrados na categoria de encarregado geral operacional e encarregado operacional, da carreira de assistente operacional.

2- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, para os técnicos superiores, e a modalidade de observância dos períodos normais de trabalho acordados, para os coordenadores técnicos, previstas nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP, respetivamente.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar, nem ao período mínimo de descanso de 11 horas seguidas entre dois períodos de trabalho consecutivo.

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 os intervalos de descanso.

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

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

Cláusula 25.^a

Suplemento por isenção de horário de trabalho

1- Nos termos números 1 e 2 da cláusula 12.^a do presente Acordo, e do artigo 164.º da LTFP, aos trabalhadores isentos de horário de trabalho, integrados na carreira de técnico superior e designados como responsáveis de área, nos termos do Regulamento de Organização dos Serviços Municipais da Câmara Municipal de Torres Vedras, e aos trabalhadores integrados na categoria de coordenador técnico, da carreira de assistente técnico, e trabalhadores integrados na categoria de encarregado geral operacional e encarregado operacional, da carreira de assistente operacional, pode ser atribuído um suplemento remuneratório.

2- O valor do suplemento remuneratório por isenção de horário de trabalho é fixado em 250€ (duzentos e cinquenta euros).

3- Os critérios de atribuição do suplemento remuneratório por isenção de horário de trabalho são determinados por despacho do dirigente máximo do serviço ou do vereador com competência delegada.”

Cláusula 3.^a

Revogação de Cláusulas

São revogadas as cláusulas 12.º e 25.º do ACEP original.

Cláusula 4.^a

Disposições Finais

1- Todas as restantes cláusulas do ACEP original, que não sejam expressamente alteradas ou revogadas pela presente alteração, mantêm-se integralmente em vigor.

2- A presente alteração será depositada junto da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), nos termos legais aplicáveis.

3- As partes outorgantes obrigam-se a divulgar a presente alteração nas respetivas páginas eletrónicas.

Cláusula 5.^a

Entrada em Vigor

A presente alteração ao ACEP entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (DGAEP), produzindo efeitos a partir dessa data.

Feito em quadruplicado, ficando cada uma das partes com um exemplar, sendo outro entregue à DGAEP, para efeitos de depósito e publicação.

Torres Vedras, 20 de outubro de 2025.

Pelo primeiro outorgante:

Laura Maria Jesus Rodrigues, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Torres Vedras.

Pelos segundos outorgantes:

Silvia Maria Oliveira Santos, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário do STAL.

Tiago Costa Martinho, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário do STAL.

Isabel Susana do Nascimento Almeida, na qualidade de membro da direção e mandatária do STFPSSRA.

Eduardo Alexandre Pontes Silva, na qualidade de membro da direção e mandatário do STFPSSRA.

Depositado em 3 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 118/2025, a fl. 98 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2025, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2025, abrange, nos concelhos de Odemira e Aljezur, as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores ao seu serviço que se dediquem às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura (CAE Rev.3 - 01130, 01192, 01252, 01290, 01610), uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica, setor de atividade e âmbito profissional às relações de trabalho não abrangidas pela convenção coletiva.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ora revisto, direta e indiretamente, 3607 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 23,8 % são mulheres e 76,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 466 TCO (12,9 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 3141 TCO (87,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 21,1 % são mulheres e 78,9 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

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

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito

da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 16, de 6 de outubro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a AHSA - Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2025, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2025, são estendidas nos concelhos de Odemira e Aljezur:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem às atividades de horticultura, fruticultura e floricultura, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a 1 de abril de 2025.

5 de novembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves (ANCAVE) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - ANCAVE e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2025, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao setor de atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE Rev.3 10120), e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, na mesma área geográfica, setor de atividade e âmbito profissional, a todas as relações de trabalho não abrangidas pela convenção coletiva.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 2568 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 41,8 % são mulheres e 58,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 423 TCO (16,5 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 2145 TCO (83,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 44,7 % são mulheres e 55,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

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

Considerando ainda que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição desta, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 16, de 6 de outubro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - ANCAVE e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

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

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2025.

5 de novembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2025, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à indústria de laticínios e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores possíveis previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo, estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1168 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 52,7 % são mulheres e 47,3 % são homens.

Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 981 TCO (84 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 187 TCO (16 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 55,1 % são homens e 44,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial para o total dos trabalhadores e de 2,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social, o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo em vigor às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, à semelhança das anteriores extensões, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar e atualizar as condições mínimas de trabalho entre os trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo no setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, por oposição desta Federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 16, de 6 de outubro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Lacticínios (ANIL) e outras e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, incluindo cooperativas e uniões de cooperativas de produtores de leite, que se dediquem à produção de diversos tipos de leite, manteiga, queijo e de produtos frescos ou conservados derivados do leite e à produção de bebidas à base de leite, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores abrangidos pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2025.

5 de novembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2024, abrange as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional que se dediquem à atividade industrial farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo, na mesma área geográfica e setor de atividade, aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes.

Não obstante o referido pedido, as condições de trabalho constantes do contrato coletivo são estendidas às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade industrial farmacêutica e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 6349 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 61,6 % mulheres e 38,4 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 5478 TCO (86,3 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 831 TCO (13,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 63,4 % são mulheres e 36,6 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,0 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 12,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, no âmbito pessoal requerido, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 15, de 9 de setembro de 2025, ao qual deduziu oposição a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, pretendendo a exclusão do seu âmbito de aplicação aos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, alegando que tem convenção coletiva própria celebrada com a mesma associação de empregadores outorgante.

Em matéria de emissão de portaria de extensão clarifica-se que, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho, a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, visando a extensão somente as relações de trabalho do mesmo âmbito onde não se verifique o princípio da dupla filiação e considerando que assiste à oponente a defesa dos direitos e interesses dos seus associados que se insiram no mesmo âmbito, procede-se à exclusão da presente extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 43, de 22 de novembro de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade industrial farmacêutica, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados nas associações sindicais outorgantes;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

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

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

5 de novembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio por grosso)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio por grosso), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 28 de fevereiro de 2025, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que na respetiva área exerçam a mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 8245 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO) excluindo o residual, dos quais 32 % são mulheres e 68 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2390 TCO (29 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 5855 TCO (77,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 66 % são homens e 34 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,8 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculado, concluindo-se, assim, por uma melhoria na medida em que 77,4 % de trabalhadores será abrangida por uma eventual emissão de portaria de extensão.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se, à semelhança da anterior extensão, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços, nem a empregadores filiados na Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP, por oposição das referidas associações, mantem-se na presente extensão idênticas exclusões.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 12, de 27 de maio de 2025, ao qual deduziram oposição Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB e a FNOP - Associação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas, requerendo a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a existência de convenção coletiva própria.

Não obstante as referidas oposições, salienta-se que as exclusões requeridas pelas oponentes já constavam do projeto de extensão, o que se mantém na presente extensão.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outra e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 8, de 28 de fevereiro de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais prevista na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados no Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB;

b) Trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços;

c) Empregadores filiados na Federação Nacional das Organizações de Produtores de Frutas e Hortícolas - FNOP.

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

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2025.

5 de novembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares)

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2025, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores representados pelas associações outorgantes que exerçam a atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente, bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes.

Os outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1324 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 66,6 % são mulheres e 33,4 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 128 TCO (9,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1196 TCO (90,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 30,6 % são homens e 69,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,8 % na massa salarial para o total dos trabalhadores e de 3,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo, nos mesmos termos das anteriores extensões, às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção coletiva tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando, ainda, que a anterior extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representadas pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, nem a empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED, na sequência da oposição destas associações, mantem-se na presente extensão idêntica exclusão.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho procede-se à ressalva genérica, do âmbito de aplicação da extensão, de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 11, de 22 de abril de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho em vigor constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio a retalho de produtos alimentares), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 7, de 22 de fevereiro de 2025 são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante, que exerçam a atividade de comércio a retalho de produtos alimentares e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;

b) Empregadores filiados na Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED.

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

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir do dia 1 de abril de 2025.

5 de novembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros

As alterações do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2025, abrangem as relações de trabalho entre as associações mutualistas filiadas na União das Mutualidades Portuguesas que exerçam a sua atividade no território nacional, e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A União das Mutualidades Portuguesas requereu a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre as associações mutualistas não filiadas na União outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 659 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO) excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 86,2 % mulheres e 13,8 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 145 TCO (22 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 514 TCO (78 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 9,3 % são homens e 90,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as associações mutualistas.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, no Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e em sindicatos representados pela FEPCEs - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, pela Federação Nacional de Professores - FENPROF e pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, e empregadores filiados na APM-RedMut - Associação Portuguesa de Mutualidades, por oposição das referidas associações sindicais e da APM-RedMut, mantém-se na presente extensão idênticas exclusões.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 15, de 9 de setembro de 2025, ao qual deduziu oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, pretendendo a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados. Face à oposição e considerando que assiste à federação sindical a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, procede-se à exclusão, do âmbito da presente extensão dos referidos trabalhadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre as associações mutualistas não filiadas na união outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre as associações mutualistas filiadas na união outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, no Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e em sindicatos representados pela FEPCEs - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, pela Federação Nacional de Professores - FENPROF, pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS e pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal;

b) Empregadores filiados na APM-RedMut - Associação Portuguesa de Mutualidades.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2025.

5 de novembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

O contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2025, abrange, no território de Portugal continental, as relações de trabalho entre empregadores que exerçam as atividades de alojamento, restauração e bebidas (incluindo cantinas e bares concessionados, fábricas de refeições, catering e abastecedores de aeronaves), de turismo de natureza, termas, *health club*, instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes, embarcações turísticas e estabelecimentos de animação turística (incluindo campos de golfe, casinos, salas de jogo do bingo e parques temáticos) e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo no território nacional a todos os empregadores, dos mesmos setores de atividade, não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ora revisto, direta e indiretamente, 14 090 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 56,4 % são mulheres e 43,6 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 2716 TCO (19,3 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 11 374 TCO (80,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 40,4 % são homens e 59,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação o território de Portugal continental e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho procede-se à ressalva genérica, do âmbito de aplicação da extensão, de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 16, de 6 de outubro de 2025, ao qual foi deduzida oposição por parte da Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), da Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e da Associação da Hotelaria de Portugal (AHP), requerendo a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a existência de convenções coletivas próprias, com portaria de extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão determina o artigo 515.º do Código do Trabalho que a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às associações de empregadores oponentes, AHRESP, AIHSA e AHP, a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas inscritos, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos associados filiados nas referidas associações.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicada no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1-As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 11, de 22 de março de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades de alojamento, restauração e bebidas (incluindo cantinas e bares concessionados, fábricas de refeições, *catering* e abastecedoras de aeronaves), de turismo de natureza, termas, *health club*, instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes, embarcações turísticas e estabelecimentos de animação turística (incluindo campos de golfe, casinos, salas de jogo do bingo e parques temáticos) e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2-O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP), na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na Associação da Hotelaria de Portugal (AHP).

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

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2025.

5 de novembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF

O contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF e suas alterações, respetivamente, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 46, de 15 de dezembro de 2022 e n.º 31, de 22 de agosto de 2024, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores de estabelecimentos de ensino particular e cooperativo (de nível não superior) e de escola profissionais (no âmbito do ensino não superior), definidos, respetivamente, no Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro e no Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

A Federação Nacional dos Professores - FENPROF requereu a extensão do contrato coletivo e suas alterações, no mesmo âmbito de setor de atividade e área geográfica, a todos os empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das mesmas profissões e categorias profissionais, não abrangidos por regulamentação coletiva negocial.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2023. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 81 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 74,1 % são mulheres e 25,9 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 21 TCO (26 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 60 TCO (74 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 75 % são mulheres e 25 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 11,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 15,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica não há redução no leque salarial, no entanto, os dados apresentados indiciam que a extensão promove a diminuição das desigualdades entre trabalhadores.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e suas alterações a todas as relações não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empregadores do setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 15, de 9 de setembro de 2025, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes contrato coletivo e suas alterações entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores - FENPROF, respetivamente, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 46, de 15 de dezembro de 2022 e n.º 31, de 22 de agosto de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores de estabelecimentos de ensino particular e cooperativo (de nível não superior) e de escolas profissionais (no âmbito do ensino não superior), definidos, respetivamente, no Decreto-Lei n.º 152/2013, de 4 de novembro, e no Decreto-Lei n.º 92/2014, de 20 de junho, não representados pela confederação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pela confederação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nos sindicatos representados pela federação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária, em vigor, previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

5 de novembro de 2025 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins -
Alteração salarial e outras**

Artigo 1.º

Artigo de revisão

O presente contrato coletivo de trabalho revê parcialmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2019, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2023, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2025.

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente CCT assinado pelos outorgantes aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, os empregadores filiados na Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) que se dedicam à produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas, da Região Demarcada do Douro e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados ou filiados na associação sindical signatária.

2- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência denuncia e revisão

1- (...)

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano. As tabelas salariais, produzem efeitos a 1 de abril de 2025, e as demais cláusulas de expressão pecuniária, incluindo subsídio de refeição, produzem efeitos a 1 de setembro de 2025.

Cláusula 19.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 6,00 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

Cláusula 21.ª

Ajudas de custo

(Produção)

1- (...)

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonados os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço 2,80 €;
 b) Ceia 3,50 €;
 c) Almoço ou jantar 11,80 €;
 d) Dormida 33,70 €.
- 3- (...)
 4- (...)
 5- (...)
 6- (...)
 7- (...)

ANEXO III

Armazéns (produção)

Tabela salarial

De 1 de abril a 31 de dezembro de 2025

Remunerações mínimas

(Em euros)

Grupo	Categoria	Total
A	Enólogo principal Analista principal	1 325,00
B	Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	1 233,00
D	Enólogo Técnico de manutenção 1. ^a Ajudante de controlador de qualidade Analista Encarregado de armazém Fogoeiro de 1. ^a	1 055,00
E	Motorista de pesados	1 021,00
F	Técnico de manutenção de 2. ^a Ajudante de encarregado de armazém Chefe de sector de enchimento Fogoeiro de 2. ^a	997,00
G	Analista estagiário Técnico de construção civil (pedreiro, pintor, carpinteiro, preparador, serralheiro, trolha) Cozinheiro Motorista de ligeiros Operador de máquinas Tanoeiro Profissional de turismo Técnico de manutenção de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a	971,00
H	Operador-chefe de linha de enchimento	948,00
I	Operador de empilhador	926,00

J	Ajudante de motorista Promotor comercial de vinhos Operador de linha de enchimento Profissional de armazém Auxiliar de construção civil (servente de construção civil) Ajudante de fogueiro	914,00
L	Promotor comercial de vinhos do 2.º ano Profissional de turismo do 2.º ano	900,00
M	Auxiliar de armazém Profissional de turismo do 1.º ano Promotor comercial de vinhos do 1.º ano Empregado de refeitório Auxiliar de limpeza	870,00
N	Auxiliar de armazém do 1.º ano	870,00

ANEXO III-A

Tabela administrativos e vendas

Remunerações mínimas (1 de abril a 31 de dezembro de 2025)

Grupo	Categorias profissionais	Valor em euros
I	Diretor de serviços Chefe de escritório Analista de sistemas	1 512,00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de contabilidade Tesoureiro	1 354,00
III	Chefe de secção Técnico superior principal Chefe de vendas Programador	1 206,00
IV	Técnico superior Inspetor de vendas Secretário de direcção	1 145,00
V	Técnico comercial e de <i>marketing</i> Caixa Técnico administrativo Técnico de higiene e segurança Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	1 070,00
VI	Técnico administrativo assistente Cobrador Operador comercial	1 020,00
VII	Rececionista-telefonista	945,00
VIII	Continuo Porteiro Rececionista-telefonista (1.º ano)	915,00
IX	Assistente administrativo (2.º ano)	905,00

X	Assistente administrativo (1.º ano) Promotor de vendas (com comissão) Operador de limpeza Contínuo (1.º ano) Porteiro (1.º ano) Vendedor (com comissão)	880,00
XI	Paquete (até 17 anos)	880,00

Porto, 17 de setembro de 2025.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco.

Gonçalo Maria Vidigal Pontífice Aguiar Branco.

(Mandatários.)

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins:

Nuno Ricardo Ramos Alves, presidente da direção.

Depositado a 12 de novembro de 2025, a fl. 121 do livro n.º 13, com o n.º 294/2025, 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

Contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros - Alteração salarial e outras

Acordo de revisão do contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2024.

Entre
UMP - União das Misericórdias Portuguesas
E

Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP), Federação Nacional de Professores (FENPROF), Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica (STSS) e Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais (FNSTFPS).

O presente acordo altera o contrato coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro 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
I-C	1 630,00 €						
I-B	1 525,00 €						
I-A	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- (...)

7- 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 seleccionar uma das opções disponíveis nos separadores B e D.					
2. No separador C pode seleccionar 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 VIII	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 XV)	890,00 €	910,00 €	930,00 €	950,00 €	970,00 €	990,00 €	1 010,00 €
Auxiliar de ação médica - Grau II (nível XV)	900,00 €	920,00 €	940,00 €	960,00 €	980,00 €	1 000,00 €	1 020,00 €
Auxiliar 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 €

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, 5 de agosto de 2025.

Pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP:

Manuel Augusto Lopes de Lemos, na qualidade de presidente do secretariado nacional e mandatário.

José António Truta Pinto Rabaça, na qualidade de vice-presidente do secretariado nacional com funções de tesoureiro e mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Rui Manuel de Castro Marroni, mandatário com poderes para o ato.

Pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF e em representação dos seguintes sindicatos filiados:

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

Pedro Miguel Morais dos Santos Nunes, mandatário com poderes para o ato.

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

Luís Dupont, mandatário com poderes para o ato.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS e em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Elisabete Santos Costa Gonçalves, mandatária com poderes para o ato.

Susana Margarida Rodrigues Lemos, mandatária com poderes para o ato.

Maria Helena Graça Freitas Martins, mandatária com poderes para o ato.

Orlando Sérgio Machado Gonçalves, mandatário com poderes para o ato.

Depositado a 12 de novembro de 2025, a fl. 121 do livro n.º 13, com o n.º 295/2025, 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 MAIAMBIENTE, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Considerando que:

A) Com a publicação do Decreto-Lei n.º 1/2025, de 16 de janeiro, que altera a base remuneratória e atualiza os valores das remunerações e ajudas de custo da Administração Pública, incluindo os trabalhadores ao serviço de empresas pertencentes ao setor público empresarial, mas que excluía os trabalhadores destas empresas que estivessem abrangidas por instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, exceto aqueles como é o caso do acordo empresa da MAIAMBIENTE, EM (cláusula 61.^a), estejam indexados aos aumentos salariais da Administração Pública, houve necessidade de atualizar as tabelas salariais anexas ao AE, o que carece de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos mesmos termos do acordo;

B) Com a operacionalização do acordo de empresa revisto, houve a necessidade de esclarecer a interpretação da alínea b) do ponto 1 da cláusula 58.^a, inserindo-se a fórmula de cálculo do prémio de assiduidade;

C) Manter-se á em vigor todo o restante clausulado do «acordo de empresa», em tudo o que não seja contraditório ao expressamente previsto no presente aditamento/revisão.

É proposta a revisão do acordo de empresa celebrado entre:

MAIAMBIENTE, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

Cláusula única

Revisão do acordo de empresa

1- A MAIAMBIENTE, EM - Empresa pública municipal cujo objeto principal é a remoção dos resíduos sólidos urbanos e equiparados a urbanos, a recolha seletiva de materiais recicláveis e a manutenção da higiene e limpeza dos locais públicos, a que corresponde o código principal 38112, e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, acordam na revisão do acordo de empresa, entre as mesmas celebrado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2024.

2- Em resultado do disposto no número anterior são alteradas as cláusulas 7.^a, 22.^a, 38.^a, 41.^a, 55.^a, 59.^a e 62.^a, e o anexo I - Regime de carreiras e remunerações, do acordo de empresa.

3- Nos termos do artigo 492.º número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente acordo de empresa abrange um número aproximado de 162 trabalhadores.

4- A presente revisão ao AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação, sem prejuízo de as tabelas salariais constantes do anexo I, produzirem efeitos a 1 de janeiro de 2025.

«Cláusula 7.^a

1- (...)

2- (...)

3- (*Retirado.*)

Cláusula 22.^a**Noção e duração do período experimental**

1- (...)

2- (...)

- 3- (...)
- 4- (...)
- a) (...);
- b) (*Retirado*);
- c) (*Mantém a redação e passa a alínea b).*)
- 5- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Cláusula 38.^a

Organização de trabalho por turnos e suplemento

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (*Retirado.*)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)

Cláusula 41.^a

Trabalho suplementar

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- a) (...);
- b) 50 % por ca hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório;
- c) 100 % por cada hora ou fração, em dia feriado ou tolerância de ponto e em dia de descanso complementar.
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)

Cláusula 55.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição diário, no montante de 7,62 €, sem prejuízo de deliberação do conselho de administração que o altere.

- 2- (...)
- 3- (...)

Cláusula 59.^a

Retribuição das férias e subsídios de férias e de Natal

Os trabalhadores têm direito, nos termos legalmente previstos, a retribuição das férias, a um subsídio de férias e a um subsídio de Natal, nos seguintes termos:

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, a ser pago durante o mês de junho.

3- O trabalhador tem direito a receber um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, que deve ser pago com a retribuição de novembro.

Cláusula 62.^a

Progressão ou alteração de posição remuneratória

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...)
- 4- (*Retirado.*)
- 5- (*Retirado.*)

Maia, 2 de outubro de 2025.

Pela MAIAMBIENTE, EM:

O conselho de administração:

Dr.^a *Marta Moreira de Sá Peneda*, presidente.

Dr. *Fernando António Ferreira Leite*, vogal.

Eng.^o *Joaquim Carlos da Silva Mendes*, vogal.

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

Fernando Gonçalves Fraga, mandatário.

Manuel da Silva Braga, mandatário.

ANEXO I

Regime de carreiras e remunerações

A- Carreiras de regime geral

1- Grau de complexidade 3

1.1- Carreira de técnico superior

Requisitos de ingresso: Licenciatura.

Categoria de técnico superior coordenador

Funções de técnico superior acrescida de funções de chefia ou coordenação de equipa de trabalho.

Categoria de técnico superior

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Tabelas salariais:

- Técnico superior coordenador: tabela idêntica ao técnico superior com início no 3.º escalão;
- Técnico superior.

TÉCNICO SUPERIOR															
POSICÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	16
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	1547,83	1653,09	1758,36	1863,62	1972,04	2080,47	2188,89	2297,32	2405,73	2514,15	2622,58	2731,92	2843,06	2956,02	3181,95

2- Grau de complexidade 2

2.1- Carreira de assistente técnico

Requisitos de ingresso: 12.º ano de escolaridade - Cursos científico-humanísticos, profissionais ou outros legalmente aprovados.

Possibilidade de recrutar com escolaridade inferior à obrigatória, por deliberação fundamentada do conselho de administração.

Categoria de coordenador técnico

Funções de assistente técnico acrescida de funções de chefia ou coordenação de equipa.

Categoria de assistente técnico

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Tabelas salariais

- Coordenador técnico: Tabela idêntica ao assistente técnico, com início no 5.º escalão;
- Assistente técnico.

ASSISTENTE TÉCNICO												
POSICÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	931,03	958,01	1 024,68	1 074,13	1 126,77	1 179,40	1 232,05	1 284,67	1 337,30	1 389,93	1 442,56	1 495,20

2.2- Carreira de fiscal

Requisitos de ingresso: 12.º ano de escolaridade - Cursos científico-humanísticos, profissionais ou outros legalmente aprovados.

Categoria de fiscal

Funções de natureza executiva, de fiscalização de situações de facto e de reclamações diretamente relacionadas com a gestão de resíduos de sólidos urbanos e limpeza pública; participação na verificação do cumprimento da lei, dos regulamentos municipais e regras da empresa; verificação do estado de conservação, operacionalidade e adequabilidade dos diversos equipamentos de deposição; participação nas campanhas de sensibilização ambiental desenvolvidas pela empresa, transversais a todos os segmentos da população e a todo o território do concelho da Maia.

Tabela salarial

Fiscal												
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Montante pecuniário (€)	926,43 €	979,05 €	1 031,69 €	1 074,13 €	1 126,77 €	1 179,40 €	1 232,05 €	1 284,67 €	1 337,30 €	1 389,93 €	1 442,56 €	1 495,20 €

3- Grau de complexidade 1

3.1- Carreira de assistente operacional

Requisitos de ingresso: Escolaridade obrigatória.

Possibilidade de recrutar com escolaridade inferior à obrigatória por deliberação fundamentada do conselho de administração.

Categoria de encarregado operacional

Funções de coordenação e acompanhamento dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, suportados em relatórios de acompanhamento da execução dos serviços.

Gerir os recursos físicos e humanos necessários à execução diária dos serviços programados.

Proceder à avaliação do desempenho dos trabalhadores sob sua alçada.

Categoria de assistente operacional

Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico e administrativo, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.

Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Execução de tarefas de apoio ao contacto com o exterior (telefone, correspondência e correio eletrónico), registo e encaminhamento de documentos e organização logística de reuniões da administração, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços.

Categoria de operário qualificado

Trabalhador com formação académica ou profissional que cumpre funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico enquadradas em diretivas gerais bem definidas, relacionadas com a natureza dos serviços em que se integra, e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda, necessários ao exercício da função, e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Categoria de chefe de serviços

Funções de coordenação e acompanhamento dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, suportados em relatórios de acompanhamento da execução dos serviços.

Gerir os recursos físicos e humanos necessários à execução diária dos serviços programados.

Proceder à avaliação do desempenho dos trabalhadores sob sua alçada.

Categoria de subchefe de serviços

Funções de coordenação e acompanhamento dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, suportados em relatórios de acompanhamento da execução dos serviços.

Gerir os recursos físicos e humanos necessários à execução diária dos serviços programados.

3.2- Proceder à avaliação do desempenho dos trabalhadores sob sua alçada.

3.3- Carreira de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais.

Requisitos de ingresso: Escolaridade obrigatória e Certificado de Aptidão de Motorista.

Trabalhador com formação específica para o exercício de funções de natureza executiva, relacionadas com a condução e operação de máquinas pesadas e outros veículos no âmbito da atividade e serviços executados, bem como manobrar sistemas hidráulicos, mecânicos e eletrónicos complementares das viaturas. Responsabilidade pela correta utilização, conservação e limpeza das viaturas e dos equipamentos, necessárias ao exercício da função.

Tabelas salariais

- Encarregado operacional;
- Assistente operacional;
- Operário qualificado;

- Chefe de serviços;
- Subchefe de serviços;
- Carreira de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais.

ENCARREGADO OPERACIONAL							
POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	1017,99	1074,14	1126,76	1179,41	1232,03	1284,67	1337,30

Assistente operacional								
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8
Montante pecuniário (€)	878,41	922,92	972,05	1 035,54	1 070,62	1 105,71	1 179,40	1 232,05
Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais								
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8
Montante pecuniário (€)	905,38	950,99	996,94	1 070,62	1 123,27	1 179,40	1 232,05	1 284,67
Operário qualificado								
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6		
Montante pecuniário (€)	1 126,77	1 179,40	1 232,05	1 284,66	1 337,30	1 389,93		

CHEFE DE SERVIÇOS								
POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7	8
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	-	-	-	-	-	-	1881,67	1935,87

SUBCHEFE DE SERVIÇOS								
POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7	8
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	-	-	-	-	-	-	1809,96	1861,57

Nota: As categorias de chefe de serviços e subchefe de serviço são subsistentes, ou seja, extinguem-se com a vacatura dos lugares.

B- Carreiras de regime especial

1- Grau de complexidade 3

1.1- Carreira de especialista de informática

Requisitos de ingresso: Licenciatura na área da informática.

Categoria de especialista de informática

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação de propostas, avaliação do impacto organizacional e tecnológico de soluções e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, nas áreas da sua especialidade, ou conexos a esta. Funções de análise de requisitos, planeamento, conceção, implementação, integração, documentação, testes, configuração, instalação, acompanhamento, gestão, administração e manutenção de projetos e sistemas de base tecnológica, na sua área de especialidade, garantindo a adequação destes aos objetivos da organização. Definição, elaboração e implementação de normas de segurança, confidencialidade e integridade de informação, e normas e documentação técnica da respetiva operação ou sistema, acautelando, sempre que possível, os mecanismos de otimização, partilha e disponibilização dos recursos. Definição dos procedimentos de uso geral e manuais necessários a uma fácil e correta utilização dos sistemas, por parte dos utilizadores. Colaboração na formação e apoio aos utilizadores. Realização de atividades de consultoria e auditoria especializada. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

2- Grau de complexidade 2

2.1- Carreira de técnico de informática

Requisitos de ingresso: 12.º ano de escolaridade - Cursos na área de informática.

Categoria de coordenador técnico de informática

Funções de técnico de informática acrescidas de funções de chefia ou coordenação de equipa de trabalho.

Categoria de técnico de informática

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de informática. Projeção, desenvolvimento, testes, documentação, manutenção e modificação de programas e aplicações informáticas. Instalação, manutenção e atualização de componentes de *hardware* e *software*, assegurando a sua integração com sistemas existentes, e respetivos testes. Planificação de exploração, parametrização, controlo, operação e manutenção de sistemas e equipamentos, atribuição, otimização e desafetação de recursos, identificação anomalias e desencadear as ações de regularização requeridas. Controlo de procedimentos de salvaguarda de informação. Geração, organização e manutenção de configurações e documentação de manuais de instalação, operação e utilização de sistemas. Apoio aos utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas. Colaboração na formação e apoio aos utilizadores. Realização de atividades de consultoria e auditoria especializada.

Tabelas salariais:

- Especialista de informática;
- Coordenador técnico de informática;
- Técnico de informática.

ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA																
POSICÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	1600,37	1705,73	1810,99	1917,83	2026,26	2134,68	2243,10	2351,53	2459,95	2568,38	2676,80	2787,31	2899,54	3022,08	3125,47	3238,44
COORDENADOR TÉCNICO DE INFORMÁTICA																
POSICÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10						
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	1389,93	1495,19	1600,46	1705,73	1810,99	1917,83	2026,25	2134,68	2243,10	2297,32						
TÉCNICO DE INFORMÁTICA																
POSICÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	931,03	979,05	1017,98	1074,13	1126,77	1179,40	1232,04	1284,66	1337,31	1389,93	1442,56	1495,20				

Acordo de empresa entre MAIAMBIENTE, EM e SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos

Considerando que:

A) As partes comungam de uma vontade de construção de pontes que permitam encontrar soluções que contribuam para a plena realização do objeto social, mas fazendo-o num clima de diálogo e de modo a ter presente o essencial papel desempenhado pelos trabalhadores;

B) A relevância da negociação e contratação coletivas são amplamente reconhecidas e afirmadas pela Constituição e pela lei, designadamente pelo Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

C) Se considera que o acordo de empresa trará condições favoráveis para todos os trabalhadores que exercem funções na MAIAMBIENTE, quer com contrato individual de trabalho celebrado com a empresa quer em regime de cedência de interesse público ou qualquer outra modalidade de contratação;

D) Esteve subjacente às negociações que culminam com a celebração do presente acordo de empresa a vontade das partes outorgantes em respeitar e cumprir a Constituição e todas as normas legais imperativas aplicáveis;

E) As partes outorgantes pretendem um acordo que permita perspetivar e enquadrar o futuro das relações laborais na empresa com um carácter de estabilidade;

F) As partes outorgantes empenharam-se, com elevado sentido de responsabilidade, em conseguir com o presente acordo o melhor equilíbrio para os interesses em presença quer para os trabalhadores quer a salvaguarda do interesse público;

G) As partes reconhecem o papel relevante que os trabalhadores têm para que a empresa possa prosseguir os seus objetivos, integrada num desenvolvimento sustentável do concelho da Maia;

É celebrado o presente acordo de empresa que se regerá pelas disposições constantes das seguintes cláusulas e anexos:

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo de empresa (doravante designado por «AE») aplica-se, à MAIAMBIENTE, EM (doravante designada por «MAIAMBIENTE», «empregador» ou «empresa») e aos trabalhadores que exercem funções na MAIAMBIENTE, com contrato individual de trabalho em regime de cedência de interesse público ou outra qualquer modalidade de contratação, em todos os casos desde que filiados no SINTAP.

2- Nos termos do artigo 492.º número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange, um número aproximado de 160 trabalhadores.

3- Para efeitos do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código principal 38112 da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas, sendo o seu objeto principal, nos termos dos respetivos estatutos, a remoção dos resíduos sólidos urbanos e equiparados a urbanos, a recolha seletiva de materiais recicláveis e a manutenção da higiene e limpeza dos locais públicos.

a) A MAIAMBIENTE poderá exercer complementarmente atividades da natureza das estabelecidas anteriormente noutros concelhos do país ou participar em agrupamentos de empresas ou em sociedades constituídas para o efeito ou já existentes, mediante autorização expressa da Câmara Municipal da Maia;

b) Poderá também exercer, com carácter acessório, outras atividades relacionadas com o seu objeto, designadamente a elaboração ou promoção de estudos de desenvolvimento estratégico, sustentabilidade e outros.

4- O presente AE não se aplica aos prestadores de serviços, nem aos trabalhadores contratados por entidades prestadoras de serviços.

5- Sempre que no presente AE se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Vigência, renovação e denúncia

1- O presente AE entra em vigor no 5.º dia útil seguinte à publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (do-

ravante apenas BTE), exceto as tabelas remuneratórias que entram em vigor a 1 de janeiro de 2023, e vigora pelo prazo de 2 (dois) anos, renovando-se sucessivamente por iguais períodos.

2- Qualquer das partes pode denunciar o AE mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, nos termos previstos no artigo 500.º do Código do Trabalho.

3- Aplica-se o regime de sobrevivência previsto no artigo 501.º do Código do Trabalho.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica eventuais revisões deste AE por acordo entre as partes outorgantes.

5- Com a entrada em vigor do presente AE deixa de aplicar-se aos trabalhadores por ele abrangidos todos os regulamentos internos que disponham sobre as matérias por este disciplinadas.

Cláusula 3.^a

Objeto

1- O presente acordo define as orientações, princípios e regras a observar nas relações jurídico-laborais dos trabalhadores da MAIAMBIENTE por ele abrangidos, designadamente na organização e disciplina da relação de trabalho bem como as condições de prestação e no desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores.

2- Em tudo o que não se encontrar regulado no presente AE, aplica-se aos trabalhadores por ele abrangidos, o regime jurídico constante do Código do Trabalho e demais legislação específica aplicável.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.^a

Deveres gerais das partes

1- A MAIAMBIENTE e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 5.^a

Deveres gerais da MAIAMBIENTE

1- Sem prejuízo dos demais deveres constantes de disposições legais em vigor são, em especial, deveres da MAIAMBIENTE perante os seus trabalhadores:

a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente AE bem como de todos os regulamentos que o complementam e que foram aprovados pelas partes outorgantes;

b) Informar os trabalhadores sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho, segurança e saúde no trabalho (SST) e sobre o sistema de avaliação do desempenho;

c) Proporcionar e manter boas condições de trabalho e garantir medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais para todos aqueles que se encontram em relação laboral na sua dependência;

d) Tratar os trabalhadores com correção e urbanidade e exigir dos titulares de cargos de coordenação, de chefia e de direção a adoção de igual tratamento relativamente aos trabalhadores subordinados;

e) Promover a formação profissional e o desenvolvimento e aperfeiçoamento profissionais dos trabalhadores acompanhando com especial interesse os trabalhadores que iniciem o exercício de uma nova função, proporcionando-lhes todos os elementos, informação e esclarecimentos necessários;

f) Atribuir, sempre que possível, a cada trabalhador, funções compatíveis com as suas competências, nos termos da lei;

g) Promover uma política de recursos humanos sustentada no estímulo da meritocracia assente nos mecanismos de avaliação de desempenho;

h) Proporcionar aos trabalhadores proteção e assistência jurídica em relação a terceiros, quando dela careçam, por atos ou omissões resultantes do exercício das respetivas funções;

i) Elaborar regulamentos internos contendo normas de organização e disciplina do trabalho, com respeito pelo disposto na legislação em vigor e com audição prévia dos representantes dos trabalhadores.

2- A MAIAMBIENTE obriga-se a tomar as iniciativas adequadas à garantia de cumprimento do direito à igualdade e não discriminação, reserva de intimidade da vida privada, proteção de dados pessoais e proibição

de assédio, bem como outros previstos na legislação em vigor.

3- A MAIAMBIENTE obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção e reparação de acidentes de trabalho, suportando a diferença entre o pagamento pela seguradora e a remuneração auferida pelos trabalhadores.

4- A MAIAMBIENTE obriga-se a assegurar recursos internos, comuns ou externos, em função da atividade e dimensão da empresa, para garantir o cumprimento das obrigações em cada área da segurança e saúde no trabalho.

5- A MAIAMBIENTE deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

6- O disposto na alínea g) do número 1 não se aplica aos casos em que o trabalhador tenha atuado sem legitimidade ou com dolo ou negligência grave e, ainda, no caso de embriaguez ou estado análogo que influencie a sua capacidade cognitiva, sensorial ou física para a prestação adequada da função.

Cláusula 6.^a

Dever especial da MAIAMBIENTE - Formação profissional

1- Constituem, designadamente, objetivos da formação profissional:

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

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com doença crónica ou deficiência, em particular se adquiridas em consequência de acidente de trabalho ou doença profissional;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especiais;

d) Para cumprimento dos objetivos enunciados a MAIAMBIENTE obriga-se a:

e) Promover a formação inicial de forma a assegurar a melhor adaptação do trabalhador e o seu nível de produtividade;

f) Assegurar a cada trabalhador, formação contínua, através de um número mínimo anual de horas de formação (quer sejam promovidas pela empresa quer sejam propostas por iniciativa do trabalhador);

g) Publicitar junto dos trabalhadores e dos seus representantes os planos de formação elaborados pela empresa;

h) Emitir certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas;

i) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.

Cláusula 7.^a

Formação profissional

1- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho do trabalhador, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em caso de absoluta necessidade, a empresa poderá promover formação profissional fora do horário de trabalho diário do trabalhador.

Cláusula 8.^a

Direitos dos trabalhadores

São direitos dos trabalhadores, para além de todos os outros previstos na legislação aplicável:

a) Ver respeitados os direitos que contratualmente lhe assistem;

b) Formular exposições, sugestões e reclamações sobre qualquer assunto que julgue relevante no âmbito da sua relação contratual com a MAIAMBIENTE;

c) Ser informado, nos termos da lei, de todas as matérias suscetíveis de condicionar o seu desempenho laboral, designadamente as respeitantes à gestão de risco e prevenção em matéria de segurança e saúde no trabalho;

d) Ser respeitado enquanto indivíduo e enquanto profissional.

Cláusula 9.^a

Garantias dos trabalhadores

Em cumprimento do previsto na lei, é vedado à MAIAMBIENTE:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos, bem como aplicar-lhes

sanções por causa desse exercício;

- b) Diminuir a retribuição do trabalhador, direta ou indiretamente, salvo nos casos previstos na lei;
- c) Aplicar qualquer penalização que não resulte de um procedimento formal nos termos previstos no presente AE ou Código do Trabalho;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- e) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outros deveres previstos no Código do Trabalho e demais legislação aplicável bem como no contrato individual de trabalho ou acordo de cedência de interesse público, são, em especial, deveres dos trabalhadores da MAIAMBIENTE:

- a) Cumprir a lei, o presente AE e os regulamentos que lhe dão execução;
- b) Atuar no exercício das suas funções em plena sintonia com o Código Deontológico e de Ética da Empresa e demais regulamentação interna da empresa;
- c) Desempenhar com imparcialidade e isenção as suas funções;
- d) Promover ou executar os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa, executando as funções que lhe forem atribuídas, cumprindo as metas e objetivos que anualmente lhe forem fixadas e sujeitando-se à correspondente avaliação de desempenho;
- e) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- f) Cumprir as prescrições e as obrigações decorrentes da concretização da política sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- g) Cumprir e fazer cumprir as ordens relativas à execução e disciplina do trabalho, emanadas dos superiores hierárquicos;
- h) Zelar pelo bom estado de conservação e funcionamento das instalações, equipamento, ferramentas, materiais e outros bens que lhe sejam confiados;
- i) Velar pela integridade do património da MAIAMBIENTE comunicando superiormente qualquer dano ou prejuízo causado por terceiros, a que assistam ou de que venham a ter conhecimento no decorrer da sua atividade profissional;
- j) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores hierárquicos, subordinados e demais trabalhadores da MAIAMBIENTE, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com esta entidade, assumindo-se, nesse contexto, como a face visível da empresa;
- k) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de serviço, exceto quando por lei ou determinação superior forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em processo disciplinar ou judicial;
- l) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- m) Dar conhecimento, através da linha hierárquica, das deficiências que se verifiquem e que afetem o regular funcionamento dos serviços;
- n) Frequentar com assiduidade e aproveitamento os cursos de formação e aperfeiçoamento profissional e prestar à empresa os conhecimentos e técnicas adquiridas nesses cursos;
- o) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos de que necessitem ou solicitem.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da MAIAMBIENTE como de superior hierárquico ou funcional do trabalhador, dentro dos poderes que por aquela lhe forem atribuídos.

3- Quando o trabalhador considere que as ordens recebidas se mostram contrárias aos seus direitos e garantias, pode solicitar a sua confirmação por escrito.

Cláusula 11.^a

Deveres específicos dos trabalhadores com funções de direção, chefia ou coordenação

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores com funções de chefia ou que tenham sob a sua coordenação qualquer equipa ou trabalhador têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Exercer com responsabilidade e autonomia as funções que lhe estão atribuídas, mostrando-se disponíveis para colaborar com a empresa na prossecução dos seus objetivos e fins sociais;

b) Adotar uma atitude de permanente reflexão sobre a estrutura organizativa pela qual são responsáveis, no sentido da sua melhoria e da simplificação dos processos e em particular, desenvolver, em tempo útil, e com a maior qualidade, eficiência e eficácia, a boa gestão do trabalho que lhe foi atribuído;

c) Cooperar com as demais unidades orgânicas no sentido de que os objetivos a atingir o possam ser com mais eficácia e maior economia de tempo e de recursos;

d) Planear e programar as respetivas atividades com vista a alcançar melhores performances individuais e de grupo;

e) Promover o desenvolvimento dos trabalhadores que lhes estão afetos, tendo particular atenção ao potencial de cada um;

f) Promover e assegurar a avaliação de desempenho dos seus subordinados.

2- Aos dirigentes, aos coordenadores ou responsáveis por unidades orgânicas compete, em particular, apresentar em tempo útil ao conselho de administração quaisquer propostas que entendam adequadas, que maximizem a probabilidade de ser bem cumprida a missão institucional da MAIAMBIENTE.

CAPÍTULO III

Regimes de contratação, recrutamento, seleção e admissão

Cláusula 12.^a

Princípios gerais

1- A gestão estratégica da MAIAMBIENTE assenta num modelo organizacional orientado para resultados, adotando-se em consequência os mecanismos de flexibilização na organização e gestão temporal do trabalho e na operacionalização de meios adequados à transversalidade dos projetos desenvolvidos no seu âmbito, e promovendo-se o desenvolvimento e valorização profissionais de acordo com as especiais exigências da sua missão.

2- As relações laborais constituem-se considerando o regime legal aplicável às empresas municipais e regime estatutário especificamente aplicável à MAIAMBIENTE.

3- Aos trabalhadores com contrato individual de trabalho aplica-se o regime jurídico previsto no Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009 e demais legislação específica.

4- Aos trabalhadores em regime de cedência de interesse público aplica-se o regime previsto no Código do Trabalho e no presente AE, sem prejuízo das normas previstas para os contratos de trabalho em funções públicas que continuem a ser aplicáveis.

5- A MAIAMBIENTE procurará recrutar trabalhadores aplicando critérios e procedimentos transparentes e isentos.

6- A MAIAMBIENTE procurará promover o desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores de acordo com o presente AE e as exigências da sua missão.

Cláusula 13.^a

Regimes de contratação

1- A admissão de trabalhadores far-se-á mediante a celebração de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado sempre que as necessidades de pessoal se dirijam ao desenvolvimento de atividades permanentes inerentes à missão da MAIAMBIENTE.

2- A admissão de trabalhadores far-se-á mediante a celebração de contrato individual de trabalho a termo resolutivo certo ou incerto de acordo com os pressupostos e termos previstos no artigo 139.º e seguintes do Código do Trabalho.

3- A MAIAMBIENTE poderá contratar a tempo inteiro ou a tempo parcial, nos termos do artigo 150.º e seguintes do Código do Trabalho, conforme melhor se adequar aos interesses da empresa e interesses e direitos do trabalhador.

4- Sem prejuízo do acordo de teletrabalho, a MAIAMBIENTE poderá contratar trabalhadores em regime de teletrabalho, conforme artigo 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

5- Sem prejuízo do exercício de funções em regime de comissão de serviço por quem já tem vínculo laboral com a MAIAMBIENTE, esta poderá também contratar em regime de comissão de serviço, conforme artigo 161.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 14.^a**Outras formas de contratação**

Podem, ainda, exercer funções na MAIAMBIENTE trabalhadores ao abrigo do regime de cedência de interesse público ou cedência ocasional nos termos dos regimes legais em vigor.

Cláusula 15.^a**Pressupostos de recrutamento e seleção**

1- O recrutamento de trabalhadores obedece aos seguintes procedimentos e pressupostos gerais:

- a) Identificação das necessidades a preencher quanto aos cargos e/ou funções e número de postos de trabalho em função do mapa de pessoal da empresa;
- b) Publicitação da oferta de emprego, bem como dos critérios de recrutamento e seleção dos candidatos;
- c) Em caso de empate na aplicação dos métodos de seleção será dada preferência ao recrutamento dos trabalhadores já vinculados à empresa;
- d) A empresa procurará, sempre que possível, aplicar o regime previsto na Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro quanto ao recrutamento de pessoas com deficiência ou grau de incapacidade igual ou superior a 60 %;
- e) A empresa procurará, enquanto entidade empregadora, promover ativamente uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no acesso ao emprego e na valorização profissional, providenciando escrupulosamente no sentido de evitar toda e qualquer forma de discriminação.

2- O recrutamento dos trabalhadores será efetuado considerando as habilitações académicas, as competências técnico-profissionais e comportamentais, bem como a experiência profissional dos candidatos.

3- Em casos excecionais e devidamente fundamentados nomeadamente pela experiência profissional demonstrada, há possibilidade de recrutamento de trabalhadores com escolaridade inferior à obrigatória, por deliberação fundamentada do conselho de administração.

Cláusula 16.^a**Abertura do procedimento de recrutamento e seleção**

1- Compete ao conselho de administração da empresa a deliberação de abertura do procedimento de recrutamento e seleção.

2- Da deliberação de abertura do procedimento de recrutamento e seleção deve constar, designadamente:

- a) A identificação da necessidade de recrutamento quanto ao cargo, carreira ou categoria;
- b) A descrição das funções ou atividades que fundamentam a necessidade de recrutar;
- c) O número de lugares a preencher e o tipo de relação jurídico-laboral a constituir;
- d) Os requisitos gerais e os requisitos especiais, se necessário, adequados ao lugar a preencher;
- e) O local de trabalho;
- f) Os métodos de seleção;
- g) A composição do júri;
- h) O modo de publicitação da oferta;
- i) O local, a forma e o prazo para apresentação das candidaturas;
- j) Se o recrutamento é restrito a trabalhadores com vínculo contratual à empresa ou alargado a candidatos externos.

Cláusula 17.^a**Métodos de seleção**

1- Sem prejuízo de outros que possam ser aprovados pelo conselho de administração da empresa, constituem métodos de seleção no âmbito do recrutamento, a avaliação curricular, a prestação de provas de conhecimentos teóricas ou práticas e a entrevista profissional, de acordo com o aprovado pelo conselho de administração e publicitado na oferta de emprego.

2- O recrutamento para o exercício de determinadas funções ou atividades prosseguidas pela MAIAMBIENTE poderá ainda justificar que seja avaliada a aptidão psicofísica do candidato apurada em exame médico realizado pela Medicina do Trabalho da MAIAMBIENTE.

3- Os métodos referidos no número anterior podem ser utilizados isoladamente ou conjugados entre si.

4- A aplicação e a ponderação dos métodos de seleção devem constar da oferta de emprego.

Cláusula 18.^a**Requisitos gerais do recrutamento**

O recrutamento depende do preenchimento pelo candidato dos seguintes requisitos gerais:

- a) Idade igual ou superior a 18 anos;
- b) Habilitações literárias e ou profissionais exigidas em função do cargo, carreira e categoria a preencher;
- c) Inexistência de impedimento legal;
- d) Aprovação nos métodos de seleção.

Cláusula 19.^a**Contratação e ingresso em cargo ou carreira**

1- A admissão de trabalhadores ao serviço da empresa efetua-se através de procedimento de recrutamento e seleção e posterior contratação com ingresso em cargo ou carreira nos termos previstos neste AE, podendo efetivar-se:

a) Por recrutamento externo na sequência de anúncio publicitado de oferta de emprego e respetivo processo de seleção, para o preenchimento de lugar;

b) Por recrutamento interno de trabalhador já vinculado à empresa.

2- O ingresso nas carreiras está condicionado à existência de posto de trabalho existente no mapa de pessoal da MAI AMBIENTE.

3- O ingresso em cargo ou carreira ocorre, em regra, pelo nível remuneratório mais baixo da respetiva tabela salarial e de acordo com as habilitações académicas previstas no AE, exceto nas seguintes situações:

a) O ingresso pode verificar-se para nível remuneratório superior atendendo à experiência profissional, à remuneração já auferida por trabalhadores com vínculo à Administração Pública, às competências demonstradas, ao nível de responsabilidade e ao grau de especialização requeridos;

b) Exceto quanto à carreira técnica superior e assistente técnica (respetivamente carreiras de grau de complexidade 3 e 2, será possível contratar trabalhadores para a carreira com grau de complexidade 1 sem que tenham as habilitações académicas específicas de ingresso desde que:

– Os trabalhadores apresentem formações específicas adequadas, experiência profissional e competências demonstradas face às funções a desempenhar;

– Os trabalhadores sejam portadores de deficiência ou capacidade de trabalho reduzida, mas evidenciem competências para o exercício das funções a desempenhar.

4- O ingresso nos termos do número anterior deverá ser objeto de deliberação fundamentada do conselho de administração.

CAPÍTULO IV

Cargos, carreiras profissionais e período experimentalCláusula 20.^a**Cargos de direção intermédia**

O exercício de cargos de direção é regulamentado pelo regulamento para os cargos de direção intermédia, a aprovar, ouvidos os subscritores do acordo.

Cláusula 21.^a**Carreiras e categorias profissionais**

1- Exceto quanto aos cargos dirigentes, todos os outros cargos de chefia e coordenação, atividades ou funções são exercidos por trabalhadores inseridos nas carreiras e categorias nos termos do presente AE e «Regulamento de Carreiras e Remunerações» - Anexo I.

2- As carreiras podem ser unicategoriais ou pluricategoriais de acordo com os conteúdos funcionais que as caracterizam e que constam do regulamento.

a) São unicategoriais quando têm apenas uma categoria;

b) São pluricategoriais quando têm mais do que uma categoria.

3- As carreiras podem ter três níveis de complexidade a que correspondem diferentes requisitos académicos e ou profissionais de ingresso:

- a) Carreira técnica superior: Carreira unicategorial com grau de complexidade 3, com requisito de habilitação académica mínima de ingresso a licenciatura;
- b) Carreira de especialista de informática: Carreira pluricategorial com grau de complexidade 3, com requisito de habilitação académica mínima de ingresso a licenciatura;
- c) Carreira de assistente técnico: Carreira pluricategorial com grau de complexidade 2, com requisito de habilitação académica mínima o 12.º ano de escolaridade dos cursos científico-humanísticos, cursos profissionais ou outros legalmente aprovados;
- d) Carreira de fiscal: Carreira unicategorial com grau de complexidade 2, com requisito de habilitação académica mínima o 12.º ano de escolaridade dos cursos científico-humanísticos, cursos profissionais ou outros legalmente aprovados;
- e) Carreira de técnico de informática: Carreira unicategorial com grau de complexidade 2, com requisito de habilitação académica mínima o 12.º ano de escolaridade com curso na área da informática;
- f) Carreira de assistente operacional: Carreira pluricategorial com grau de complexidade 1, com requisito de habilitação académica mínima de ingresso a escolaridade obrigatória;
- g) Carreira de operário qualificado: Com grau de complexidade 1, com requisito de habilitação académica mínima de ingresso a escolaridade obrigatória;
- h) Carreira de chefe de serviços: Carreira unicategorial com grau de complexidade 1, com requisito de habilitação académica mínima de ingresso a escolaridade obrigatória;
- i) Carreira de subchefe de serviços: Carreira unicategorial com grau de complexidade 1, com requisito de habilitação académica mínima de ingresso a escolaridade obrigatória;
- j) Carreira de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais: Carreira unicategorial com grau de complexidade 1, com requisito de habilitação académica mínima de ingresso a escolaridade obrigatória e Certificado de Aptidão de Motorista.

4- A cada carreira e ou categoria devem corresponder profissões concretas o que deverá constar do mapa de pessoal e dos contratos de trabalho.

5- A cada carreira e ou categoria deve corresponder tabela salarial, conforme anexo I.

6- O mapa de pessoal da empresa deve permitir identificar não só o número de postos de trabalho, mas também os cargos, carreiras e categorias e respetivas profissões.

7- As carreiras previstas nas alíneas h) e i) (chefe de serviços e subchefe de serviços) são carreiras a extinguir à medida que vagarem os postos de trabalho).

Cláusula 22.^a

Noção e duração do período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- Tudo o que não estiver previsto no presente AE quanto ao período experimental, nomeadamente, contagem do período experimental e denúncia do contrato aplica-se o artigo 111.º e seguintes do Código do Trabalho.

4- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 90 dias para as carreiras com grau de complexidade 1 e 2;

b) 180 dias para as carreiras com grau de complexidade 3.

4- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

5- O período experimental pode ser excluído, por deliberação do conselho de administração da empresa, quando esteja em causa a contratação de trabalhador anteriormente contratado com vínculo a termo resolutivo ou com contrato de prestação de serviços, em ambos os casos com duração mínima ao período experimental aplicável, para o mesmo cargo ou atividade na empresa ou no município da Maia.

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

Cláusula 23.^a

Avaliação do período experimental

1- A avaliação do período experimental é feita pelo superior hierárquico direto do trabalhador a contratar que utiliza modelo de avaliação aprovado para o efeito.

2- A avaliação do trabalhador deverá ser apresentada nos dez (10) dias úteis que antecedem o termo do período experimental, exceto no caso dos contratos a termo em que a avaliação deve ser apresentada no último dia do período experimental.

3- A avaliação deverá evidenciar o grau de cumprimento dos deveres gerais e especiais a que o trabalhador está vinculado, bem como os resultados atingidos; a aplicação dos conhecimentos às atividades desenvolvidas bem como as competências demonstradas.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 24.^a

Atividade do trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à carreira, categoria e atividade para o qual foi contratado.

2- A empresa deve procurar atribuir ao trabalhador as funções mais adequadas às suas aptidões, qualificação profissional e limitações, nomeadamente, as decorrentes de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 25.^a

Mobilidade funcional

1- A atividade para a qual o trabalhador é admitido compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas as funções correspondentes a carreira que faça parte do mesmo grupo em que se integra a carreira ou categoria do trabalhador e aquelas cuja proximidade funcional com a atividade que o trabalhador está obrigado contratualmente a prestar torne inteligível que se lhe possa exigir essa atividade, face às suas capacidades e conhecimentos profissionais, não deixando o trabalhador de prestar o núcleo de atividades próprias da sua carreira ou categoria e não sofrendo por isso desvalorização profissional.

3- Sempre que o exercício de funções acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

4- O empregador pode, ainda, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, tal como decorre do artigo 120.º do Código do Trabalho.

5- O disposto no número anterior não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

Cláusula 26.^a

Efeitos da falta de título profissional

1- Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a empresa só poderá contratar trabalhador devidamente habilitado, sob pena de nulidade do contrato ou de cessação do acordo de cedência de interesse público ou cedência ocasional.

2- Caso a exigência de título profissional seja posterior ao vínculo laboral com a empresa, ou o trabalhador adquira o título profissional de acordo com a exigência legal ou deverá ser reclassificado noutra função para a qual tenha habilitação legalmente exigida e competências demonstradas.

Cláusula 27.^a**Local de trabalho**

1- O local de trabalho dos trabalhadores é o território do Município da Maia, incluindo cada uma e qualquer das instalações onde a MAIAMBIENTE exerça a sua atividade, bem como o domicílio do trabalhador, sempre que este último aí exerça funções.

2- Os trabalhadores que exerçam habitualmente funções fora das instalações da MAIAMBIENTE deverão sempre iniciar a sua jornada de trabalho num ponto de recolha ou abastecimento indicado pela MAIAMBIENTE, correspondente a qualquer das instalações em que a MAIAMBIENTE exerça atividade ou se encontre adstrita a essa possibilidade.

3- No caso de trabalhadores relativamente aos quais não seja imprescindível, possível ou conveniente iniciar a sua jornada de trabalho num dos locais referidos no número anterior, considera-se que a chegada ao local de trabalho se verifica no primeiro local em que ocorra prestação de serviço e saída do local de trabalho a do último local em que essa prestação suceda.

4- Sempre que haja necessidade de os trabalhadores se deslocarem, por razões de serviço, para fora do Município da Maia, a MAIAMBIENTE assegurará o transporte ou a despesa dos mesmos.

Cláusula 28.^a**Transferência do local de trabalho**

À transferência do local de trabalho por iniciativa e interesse da MAIAMBIENTE ou a pedido do trabalhador, aplica-se o regime previsto no artigo 193.º e seguintes do Código do Trabalho.

Cláusula 29.^a**Período normal de trabalho**

1- A duração semanal do período normal de trabalho é fixada em trinta e cinco horas (35 horas), correspondentes a sete horas (7 horas) diárias, com um dia de descanso obrigatório e um dia de descanso complementar.

2- Considera-se compreendido no período de trabalho diário o tempo em que o trabalhador exerce a atividade profissional ou permanece adstrito à realização da atividade, bem como todos aqueles períodos considerados como tal nos termos do artigo 197.º do Código do Trabalho.

3- Em regra, o período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho consecutivo.

Cláusula 30.^a**Período de funcionamento e de atendimento**

1- Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual a empresa pode exercer a sua atividade.

2- A empresa funciona das 6h00 às 22h00.

3- Entende-se por período de atendimento o período diário durante o qual a empresa efetua atendimento ao público:

- a) Na sede de segunda-feira a sexta-feira, entre as 9h00 e as 17h30;
- b) Nos ecocentros, de segunda-feira a sábado, das 9h00 às 12h00 e das 14h00 às 18h00;
- c) Nos serviços operacionais, de segunda-feira a sábado, entre as 7h00 e as 21h30.

4- O SINTAP deve ser consultado previamente sobre os horários de funcionamento e atendimento da empresa e sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

Cláusula 31.^a**Elaboração e alteração do 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, bem como dos intervalos de descanso diário e semanal.

2- Compete à MAIAMBIENTE determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei e do AE.

3- No início da prestação diária de trabalho o trabalhador deverá iniciar funções no seu posto de trabalho devidamente fardado ou equipado, não sendo considerado o tempo de fardamento no horário de trabalho do trabalhador.

4- No final da prestação diária de trabalho poderá desfardar dentro do seu horário de trabalho utilizando para o efeito o período máximo de 15 minutos.

5- Na elaboração do horário de trabalho de cada trabalhador, a MAIAMBIENTE deve:

- a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;
 - b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;
 - c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.
- 6- À alteração do horário de trabalho do trabalhador é aplicável o disposto sobre a sua elaboração.

Cláusula 32.^a

Elaboração e afixação do mapa de horário de trabalho

A elaboração e divulgação do mapa de horário de trabalho efetuam-se nos termos das disposições legais aplicáveis.

Cláusula 33.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Em função da natureza dos serviços a prestar, podem ser adotadas as seguintes modalidades de horário de trabalho, sem prejuízo de outras previstas na lei:

- a) Horário de trabalho rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Isenção do horário de trabalho.

2- A requerimento do trabalhador podem ainda ser adotados horários específicos, ou seja, aqueles que podem ser adotados ao abrigo do regime da parentalidade, do estatuto do trabalhador estudante ou ainda em que conjuguem várias modalidades de horários se melhor atenderem às necessidades dos trabalhadores e não causarem prejuízo à MAIAMBIENTE.

Cláusula 34.^a

Horário de trabalho rígido

1- Considera-se horário de trabalho rígido aquele que, exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso, cuja duração não deve ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, exceto se, com o acordo do trabalhador, for autorizado pelo conselho de administração intervalo de descanso inferior ou superior a este.

Cláusula 35.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, fora do período coberto pelas plataformas fixas, 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 ao atendimento ao público.

3- 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 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.

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

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10h00 às 12h00 e das 14h30 às 16h30, ou outras que sejam determinadas por conveniência de serviço ou necessidade do trabalhador;

- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido mensalmente.
- 6- No final do período de referência previsto no número anterior, é efetuado o apuramento de horas prestadas pelo trabalhador, dando lugar:
 - a) A crédito até 7 horas que terá que gozar no mês seguinte, sem prejuízo do cumprimento das plataformas;
 - b) A débito até 7 horas que terá que compensar no mês seguinte.
- 7- O débito superior a 7 horas dará lugar a marcação de falta injustificada com os efeitos legalmente previstos.
- 8- Para efeitos do disposto no número anterior, as faltas serão reportadas ao mês a que o débito respeita.

Cláusula 36.^a

Jornada contínua

- 1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de pausa de 30 (trinta) minutos ou 2 (dois) períodos de pausa de 15 (quinze) minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas consecutivas de trabalho.
- 2- O tempo de pausa conta para todos os 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 de trabalho diário de 30 (trinta) minutos.
- 4- 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 tutor ou ao qual tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa de menor;
 - e) Trabalhador-estudante;
 - f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas e superiormente autorizadas, o justifiquem;
 - g) No interesse da MAIAMBIENTE quando devidamente fundamentado.

Cláusula 37.^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- 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) A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.

Cláusula 38.^a

Organização de trabalho por turnos e suplemento

- 1- Os turnos podem ser de 2.^a a 6.^a feira ou de 2.^a a sábado.
- 2- Os turnos de 2.^a a 6.^a feira conferem o direito a um suplemento remuneratório de 20 % sobre a remuneração base mensal.
- 3- Os turnos de 2.^a a sábado conferem o direito a um suplemento remuneratório de 22 % sobre a remuneração base mensal.
- 4- No horário por turnos o dia de descanso obrigatório é o domingo. Os dias de descanso complementar são os fixados nas respetivas escalas.
- 5- A MAIAMBIENTE afixa trimestralmente uma escala previsível de trabalho em regime de turnos. Afixa ainda a escala semanal para a semana seguinte.

6- A MAIAMBIENTE pode, por conveniência de serviço, alterar as escalas de turnos, observado o preceituado na legislação aplicável e um prazo de antecedência razoável.

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

8- O trabalhador pode solicitar ao conselho de administração dispensa de trabalho em regime de turnos devendo fundamentar o motivo dessa dispensa.

Cláusula 39.^a

Isenção de horário de trabalho e suplemento

1- Por acordo escrito pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Dirigentes e trabalhadores integrados em carreiras/categorias cujas funções sejam de coordenação ou chefia.

2- O regime de isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado, ou a descanso diário.

3- A isenção de horário de trabalho confere direito a um suplemento remuneratório a acordar com o Conselho de Administração, nos termos do Código do Trabalho.

4- A percepção do suplemento por isenção de horário afasta o pagamento de trabalho suplementar, suplemento noturno e suplemento de turno.

Cláusula 40.^a

Teletrabalho

1- O teletrabalho poderá ser implementado, observando o disposto no artigo 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

2- Além das situações previstas na lei, poderá ser autorizado o teletrabalho, por períodos pontuais, quando haja necessidade do trabalhador prestar assistência inadiável a filho menor, devidamente justificada (documento comprovativo da doença).

3- O trabalhador interessado deve requerer este regime de prestação de trabalho ao seu superior hierárquico, ao qual compete analisar o pedido e decidir sobre a sua viabilidade em prazo adequado.

4- Caso o requerimento seja deferido, deve o mesmo ser comunicado à unidade de recursos humanos.

5- O trabalhador em teletrabalho tem direito ao subsídio de refeição nos mesmos termos que o trabalhador em regime presencial.

Cláusula 41.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário de trabalho fixado para cada trabalhador e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado ou aprovado pela MAIAMBIENTE, sem prejuízo das exceções legalmente previstas.

2- No caso em que o acordo sobre isenção de horário de trabalho tenha limitado a prestação deste a um determinado período de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que exceda esse período.

3- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, em casos de força maior ou, ainda, quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a MAIAMBIENTE, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

4- O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) A 200 horas por ano;

b) A 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado.

5- O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou

reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites previstos no número anterior.

6- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição hora com os seguintes acréscimos:

- a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório;
- c) 100 % por cada hora ou fração, em dia feriado ou tolerância de ponto e em dia de descanso complementar.

7- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ainda o direito a um dia de descanso, a gozar nos 3 dias úteis seguintes.

8- Eventual aumento do acréscimo remuneratório por trabalho suplementar no Código do Trabalho ou para a Administração Pública determina alteração imediata das percentagens previstas neste acordo.

9- Estão dispensados de trabalho suplementar os trabalhadores abrangidos pela dispensa prevista no Código do Trabalho, nomeadamente, trabalhadores com deficiência ou doença crónica, trabalhadoras grávidas, bem como as que beneficiam de redução de horário por amamentação; trabalhadores que beneficiam de redução de horário por aleitação; trabalhadores com estatuto de trabalhador estudante nos termos do Código do Trabalho.

10- Podem ser igualmente dispensados outros trabalhadores desde que apresentem requerimento a solicitar, de forma fundamentada, a dispensa e a mesma seja autorizada pelo conselho de administração.

Cláusula 42.^a

Trabalho noturno e suplemento

1- Considera-se trabalho noturno o prestado no período de trabalho compreendido entre as 20h00 (vinte) horas de um dia e as 7h00 (sete) horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno é remunerado com acréscimo de 25 % no valor hora.

3- Considera-se trabalhador noturno aquele que trabalha pelo menos 4 horas em período noturno. O trabalhador noturno não recebe qualquer acréscimo por trabalho noturno.

4- O trabalhador noturno deve ter a modalidade de jornada contínua.

5- A atividade de remoção dos resíduos sólidos urbanos e equiparados a urbanos, a recolha seletiva de materiais recicláveis e a manutenção da higiene e limpeza dos locais públicos desenvolvida pela MAIAMBIENTE, não está sujeita à limitação diária de horas prestadas por trabalhador noturno.

CAPÍTULO V

Tempos de não trabalho

Cláusula 43.^a

Descanso semanal obrigatório e complementar

1- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório que, em regra, será o domingo, sendo o sábado o dia de descanso complementar.

2- O dia de descanso semanal complementar pode deixar de ser o sábado, além de outros casos previstos em legislação especial, quando o trabalhador presta atividade que deva ter lugar em dia de descanso dos restantes trabalhadores, designadamente a remoção dos resíduos sólidos urbanos e equiparados a urbanos, a recolha seletiva de materiais recicláveis e a manutenção da higiene e limpeza dos locais públicos.

3- Nos casos mencionados no número anterior o descanso complementar ao sábado será substituído por descanso em outro dia da semana.

4- Os dias de descanso complementar não podem coincidir com dia feriado ou tolerância de ponto.

5- Quando o trabalho for prestado de segunda-feira a sábado, os trabalhadores têm direito a gozar o dia complementar de descanso ao sábado, de 4 em 4 e semanas.

Cláusula 44.^a

Descanso diário

1- O trabalhador tem direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

2- A prestação de trabalho suplementar impeditiva do gozo do descanso diário confere direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a marcar por acordo entre trabalhador e empregador ou, na sua falta, pelo empregador.

Cláusula 45.^a**Duração do período das férias**

- 1- O período anual de férias tem 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, devendo este acréscimo ser gozado no ano em que o trabalhador completa cada módulo de tempo de 10 anos.
- 3- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.
- 4- Quando o último dia de férias seja em dia anterior a dia feriado ou sábado o trabalhador só poderá retomar funções no 1.º dia útil seguinte ao termo das férias.
- 5- Os dias úteis de férias proporcionais ao tempo de contrato do ano da contratação, ou após suspensão do contrato de trabalho, e as férias que se vencem no ano seguinte (à contratação ou ao termo da suspensão), não está limitada aos 30 dias úteis previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 46.^a**Marcação e gozo das férias**

- 1- Até ao último dia útil do mês de fevereiro o trabalhador deve comunicar ao superior hierárquico quais os dias de férias que pretende gozar no ano civil em curso.
- 2- O trabalhador deve marcar a totalidade das férias a que tem direito em cada ano, podendo deixar por marcar até 5 dias úteis que poderá gozar ao longo do ano, e até 31 de dezembro, em dias a agendar com o acordo do superior hierárquico.
- 3- Os superiores hierárquicos devem reportar as propostas de férias aos recursos humanos tendo em conta os critérios legais de marcação de férias, as necessidades dos trabalhadores e da MAIAMBIENTE.
- 4- O mapa de férias é afixado do dia 31 de março e até ao dia 31 de dezembro.

Cláusula 47.^a**Feridos facultativos**

Para além dos feriados legalmente obrigatórios, será ainda considerado o feriado municipal da Maia.

Cláusula 48.^a**Tolerância de ponto**

- 1- Quando for concedida tolerância de ponto, os trabalhadores ficam dispensados do dever de assiduidade e pontualidade, sem prejuízo da necessidade de serem asseguradas atividades e funções que não podem ser adiadas o que deve ser concretizado na deliberação do conselho de administração que determinar a tolerância.
- 2- Os trabalhadores que desempenhem funções em dia de tolerância de ponto serão remunerados de acordo com a cláusula 41.^a

Cláusula 49.^a**Tipos e efeitos das faltas**

- 1- A ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário é considerada falta, a qual pode ser justificada ou injustificada.
- 2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei.
- 3- As faltas, sejam justificadas ou injustificadas, têm os efeitos legalmente previstos.

Cláusula 50.^a**Falta para consulta médica, tratamentos e exames de diagnóstico**

- 1- O trabalhador pode faltar para realizar tratamento ambulatorio, consultas médicas e exames complementares de diagnóstico que não possam efetuar-se fora do período normal de trabalho e só pelo tempo estritamente necessário.
- 2- Se os cuidados de saúde forem prestados no Serviço Nacional de Saúde não há lugar a desconto na remuneração.
- 3- Se os cuidados de saúde forem prestados nos serviços de saúde privados há lugar a desconto na remuneração pelo período em falta, exceto se o tempo de falta for compensado pelo trabalhador de acordo com a

preferência manifestada pelo mesmo.

4- Aos trabalhadores do regime de proteção social convergente aplica-se o disposto no artigo 134.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

5- O subsídio de refeição é pago desde que no dia da falta o trabalhador trabalhe pelo menos 3 horas e 30 minutos.

6- As faltas referidas no número 1 aplicam-se às faltas do trabalhador para acompanhamento dos descendentes menores de idade. Sendo maiores de idade o trabalhador deverá justificar a necessidade de assistência.

Cláusula 51.^a

Faltas por doença e faltas para assistência a familiares dos trabalhadores subscritores da CGA

O disposto nos artigos 15.º a 40.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, aplica-se aos trabalhadores subscritores da Caixa Geral de Aposentações (CGA) ou integrados no regime de proteção social convergente.

Cláusula 52.^a

Substituição da perda de retribuição por férias

1- A perda de retribuição por motivo de faltas justificadas pode ser substituída, por opção do trabalhador:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à MAIAMBIENTE, não podendo essa renúncia implicar que o trabalhador fique com menos do que 20 dias úteis de férias, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal, até ao limite de duas horas diárias.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

Cláusula 53.^a

Comunicação e justificação de falta

1- A ausência quando previsível tem de ser comunicada pelo trabalhador com 5 dias úteis de antecedência.

2- A ausência quando não é previsível deve ser comunicada logo que possível.

3- O trabalhador tem 5 dias úteis, contados a partir do 1.º dia útil seguinte à falta, para entregar nos recursos humanos o documento comprovativo da(s) falta(s).

4- A falta de comunicação e/ou de entrega de documento justificativo de falta dá lugar a marcação de falta injustificada com os efeitos legalmente previstos.

CAPÍTULO VI

Remuneração

Cláusula 54.^a

Remuneração

1- Considera-se remuneração a prestação a que, nos termos do contrato, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- As remunerações base para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do Regulamento de Carreiras e Remunerações - Anexo I.

3- A remuneração diária e horária é calculada nos termos previstos na lei.

Cláusula 55.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição diário, no montante de 7,62 €, sem prejuízo de deliberação do conselho de administração que o altere.

2- O subsídio de refeição é pago desde que o trabalhador trabalhe pelo menos metade da duração do período normal de trabalho diário.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição por inteiro desde que trabalhe metade do período normal de trabalho diário e tem direito ao proporcional quando trabalha por tempo inferior.

Cláusula 56.^a**Suplementos remuneratórios**

O trabalhador tem ainda direito aos suplementos remuneratórios previstos neste AE se verificadas as condições de atribuição dos mesmos:

- a) Trabalho por turnos;
- b) Isenção de horário;
- c) Trabalho suplementar;
- d) Trabalho noturno;
- e) Penosidade e insalubridade;
- f) Prémio de assiduidade.

Cláusula 57.^a**Suplemento de penosidade e insalubridade**

1- Quando as funções exercidas pelo trabalhador exigem uma sobrecarga física ou psíquica e são insalubres, ou quando as condições ambientais ou os meios utilizados no exercício da própria atividade podem ser nocivos para a saúde do trabalhador, poderá ser atribuído um suplemento remuneratório.

2- Na MAIAMBIENTE, a avaliação das condições de trabalho referidas no número anterior compete aos serviços de segurança e saúde no trabalho, ouvidos os subscritores do acordo.

3- Os pressupostos, os níveis de risco e respetivos montantes a atribuir, por cada dia de trabalho efetivamente prestado, são idênticos aos previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 58.^a**Prémio de assiduidade**

1- A todos os trabalhadores da MAIAMBIENTE é garantido um prémio de assiduidade, no valor de 150,00 € (cento e cinquenta euros) mensais, desde que se encontrem cumpridas as seguintes condições:

- a) Beneficia deste prémio na totalidade quem, num mês de trabalho completo, não faltar;
- b) Em situações de ausência justificada independentemente do motivo, o prémio é pago proporcionalmente aos dias trabalhados;
- c) Em caso de acidente de trabalho, é garantido o pagamento do prémio de assiduidade, salvo se o acidente decorrer da exclusiva responsabilidade do trabalhador;
- d) O prémio de assiduidade não é considerado como retribuição para efeitos de cálculo dos subsídios de férias e de Natal;
- e) O prémio está sujeito aos devidos descontos legais.

Cláusula 59.^a**Retribuição das férias e subsídios de férias e de Natal**

Os trabalhadores têm direito, nos termos legalmente previstos, a retribuição das férias, a um subsídio de férias e a um subsídio de Natal, nos seguintes termos:

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

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, a ser pago durante o mês de junho;

3- O trabalhador tem direito a receber um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base, que deve ser pago com a retribuição de novembro.

Cláusula 60.^a**Ajudas de custo e reembolso de despesas por deslocações em serviço**

Os trabalhadores ao serviço da MAIAMBIENTE terão direito a ajudas de custo por deslocações em serviço nos termos previstos para a Administração Pública.

CAPÍTULO VII

Valorização remuneratória e profissionalCláusula 61.^a**Valorização remuneratória e profissional**

1- As remunerações base dos trabalhadores e dirigentes intermédios da MAIAMBIENTE são atualizadas de acordo com o definido para Administração Pública, carecendo sempre de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* nos mesmos termos do acordo.

2- A valorização remuneratória de cada trabalhador efetiva-se pela progressão ou alteração de posição remuneratória na escala salarial da categoria em que o trabalhador está integrado.

3- A valorização profissional poderá também decorrer da alteração de carreira ou categoria decorrente, nomeadamente, de mobilidade funcional ou alteração das funções do trabalhador de forma permanente.

4- A alteração de remuneração base do trabalhador ou a alteração de categoria deverá ser registada em adenda ao contrato de trabalho.

Cláusula 62.^a**Progressão ou alteração de posição remuneratória**

1- A progressão ou alteração de posição remuneratória rege-se pelos princípios da valorização do mérito e da produtividade tendo por base a avaliação obtida em processo anual de avaliação do desempenho, nos termos constantes do Regulamento de Avaliação do Desempenho dos Trabalhadores (SAD) - Anexo II.

2- Entende-se por progressão a alteração de escalão ou posição remuneratória nas tabelas salariais constantes do Regulamento de Carreiras e Remunerações constantes do anexo I.

3- A progressão salarial fica dependente dos seguintes pressupostos cumulativos:

- a) Permanência mínima de 1 ano no escalão ou posição remuneratória avaliados com «Excelente»;
- b) Permanência mínima de 2 anos no escalão ou posição remuneratória avaliados com «Muito Bom»;
- c) Permanência mínima de 3 anos no escalão ou posição remuneratória avaliados com «Bom»;
- d) Permanência mínima de 4 anos no escalão ou posição remuneratória avaliados com «Suficiente».

Cláusula 63.^a**Avaliação de desempenho**

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores e dirigentes vinculados à MAIAMBIENTE visa atingir os seguintes objetivos:

- a) Contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço prestado pela MAIAMBIENTE e otimizar métodos de gestão em razão das necessidades dos utilizadores;
- b) Apoiar o processo de decisões estratégicas através de informação relativa a resultados e custos, designadamente em matéria de pertinência da estrutura organizacional e da avaliação de objetivos fixados e metodologias adotadas para a sua consecução;
- c) Aferir e avaliar a adequação de meios e recursos técnicos alocados às atividades desenvolvidas por confronto com os resultados previstos e obtidos em contrapartida à planificação estratégica;
- d) Garantir um melhor conhecimento das competências profissionais dos trabalhadores como base de informação para uma gestão dos recursos humanos mais adequada às necessidades da empresa e dos seus trabalhadores;
- e) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho dos dirigentes e dos trabalhadores, aferindo e corrigindo insuficiências numa perspetiva de melhoria e desenvolvimento contínuos;
- f) Reconhecer e distinguir dirigentes e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade;
- g) Assegurar a determinação de critérios uniformes e precisos no âmbito da progressão salarial e reconhecimento de mérito.

Cláusula 64.^a

Avaliação do índice de satisfação

Anualmente, a MAIAMBIENTE promoverá, através de inquérito interno, a avaliação do índice de satisfação dos trabalhadores, nomeadamente no que diz respeito à organização do trabalho, à qualidade das instalações, viaturas ao serviço e outros meios de produção que influenciem o desempenho individual e institucional.

CAPÍTULO VIII

Regime disciplinar

Cláusula 65.^a

Competência disciplinar

A MAIAMBIENTE tem o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas, nos termos do Código do Trabalho, designadamente em matéria de sanções disciplinares, procedimentos e prazos prescricionais.

Cláusula 66.^a

Competência disciplinar enquanto entidade cessionária

1- Compete igualmente à MAIAMBIENTE, enquanto entidade cessionária, o exercício do poder disciplinar relativamente aos trabalhadores em regime de cedência de interesse público, exceto quando esteja em causa a aplicação de sanção disciplinar extintiva do vínculo laboral conforme determina o artigo 242.º da LTFP.

2- Os comportamentos do trabalhador cedido que constituam infração disciplinar têm relevância no âmbito do vínculo de origem, para todos os efeitos legais.

3- No caso em que a infração imputada possa corresponder, em abstrato, a sanção disciplinar extintiva, o poder disciplinar pode ser delegado expressamente na entidade cessionária e a decisão de aplicação da sanção deve ser tomada pelo cedente e pelo cessionário, devendo o procedimento disciplinar que apure a infração disciplinar obedecer ao procedimento disciplinar do vínculo de origem.

Cláusula 67.^a

Infração disciplinar

Constitui infração disciplinar todo o ato voluntário, doloso ou meramente culposos, praticado, por ação ou omissão, pelo trabalhador com violação dos deveres gerais e especiais inerentes à função que exerce.

Cláusula 68.^a

Procedimento disciplinar

1- O superior hierárquico com competência disciplinar, pode participar de comportamento ou facto que considere passível de infração e/ou responsabilidade disciplinar.

2- A informação deve ser participada no prazo de 10 dias úteis, ao conselho de administração, nomeadamente qualquer comportamento ou facto que considerem passível de responsabilidade disciplinar.

3- O conselho de administração delibera arquivar a participação de forma fundamentada ou determinar a abertura de procedimento de averiguações, e nomeia instrutor do procedimento disciplinar.

4- O instrutor deverá atuar com especial dever de zelo e sigilo procurando garantir a celeridade do procedimento seja disciplinar seja de averiguações.

5- Ao trabalhador é garantido o direito de defesa, nomeadamente, o direito de resposta à nota de culpa com possibilidade de indicação de provas e testemunhas a seu favor, devendo-lhe ser fixado prazo pelo instrutor para o efeito.

6- O instrutor elabora relatório final fundamentado, considerando todos os factos dados como provados e como não provados, incluindo a defesa do trabalhador e deverá concluir com proposta de decisão.

7- A decisão de arquivamento ou de aplicação de sanção disciplinar é tomada pelo conselho de administração e notificada ao trabalhador.

8- A possibilidade de instaurar procedimento disciplinar prescreve decorridos 60 dias úteis sobre o conhecimento da infração pelo conselho de administração, com o limite dos 18 meses sobre a data em que a infração foi cometida (exceto em caso de crime em que se aplica o prazo de prescrição previsto no código penal).

Cláusula 69.^a**Graduação de sanções**

1- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares deve atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração e às demais circunstâncias relevantes previstas nos números seguintes.

2- São, nomeadamente, circunstâncias atenuantes da infração disciplinar:

- a) A confissão espontânea;
- b) O bom comportamento anterior;
- c) A dedicação e zelo pelo serviço;
- d) A espontânea reparação do dano ou a sua diminuta gravidade.

3- São circunstâncias agravantes da infração disciplinar:

- a) A premeditação;
- b) A reincidência;
- c) O aliciamento ou conluio de terceiros à sua prática;
- d) A acumulação de infrações;
- e) O posterior comportamento público que prejudique a imagem e dignidade social da empresa.

CAPÍTULO IX

Segurança e saúde no trabalho (SST)Cláusula 70.^a**Princípios gerais**

1- A MAIAMBIENTE tem como objetivo proporcionar a cada trabalhador as condições de prestação de trabalho que respeitem a sua segurança e a sua saúde, com particular ênfase na prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais, de acordo com os princípios legalmente consagrados, que estabelece o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho.

2- A MAIAMBIENTE deve assegurar a vigilância da saúde física e mental do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho.

3- A MAIAMBIENTE assegurará as condições mais adequadas em matérias de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

4- A organização dos serviços de segurança e saúde do trabalho da MAIAMBIENTE seguirá a modalidade mais adequada às necessidades no âmbito, quer da segurança e higiene do trabalho (SHT), quer da saúde do trabalho (ST), interna ou externa à empresa, mobilizando os meios necessários, nomeadamente nos domínios das atividades técnicas de prevenção, da formação e da informação, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar.

5- Na organização dos meios de prevenção deverão ser tidos em conta, não só o trabalhador como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior.

6- Deverão ser estabelecidos, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurados os contactos necessários com as entidades externas competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica.

7- Todos os trabalhadores da MAIAMBIENTE devem colaborar na promoção da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente participando nas ações de formação sobre esta temática, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes de trabalho, entre outras medidas.

Cláusula 71.^a**Deveres específicos da MAIAMBIENTE em matéria de segurança e saúde do trabalho**

1- A MAIAMBIENTE, no âmbito específico da segurança e saúde do trabalho, obriga-se a:

- a) Zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da atividade em condições de segurança e de

saúde para os trabalhadores, tendo em consideração os princípios gerais de prevenção, estabelecidos legalmente;

- b)* Assegurar ao trabalhador condições de segurança e de saúde em todos os aspetos do seu trabalho;
- c)* Proceder à identificação e avaliação dos riscos previsíveis em todas as atividades da empresa, instalações, locais e processos de trabalho, assim como na seleção de equipamentos, substâncias e produtos, com vista a controlar a ocorrência de danos para a segurança e saúde do trabalho, procedendo à eliminação dos mesmos ou, quando esta seja inviável, à redução dos seus efeitos;
- d)* Assegurar a vigilância da saúde do trabalhador em função dos riscos a que estiver potencialmente exposto no local de trabalho e providenciar instruções e procedimentos de segurança claros e adequados à atividade desenvolvida pelo trabalhador;
- e)* Informar e formar os seus trabalhadores sobre os riscos associados ao desenvolvimento da sua atividade profissional e sobre os procedimentos de segurança e as boas práticas a adotar face a potenciais situações de emergência, designadamente emitindo instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente, cessar atividades ou afastarem-se do local de trabalho;
- f)* Informar e consultar a comissão para a segurança e saúde, os representantes dos trabalhadores ou os próprios, com respeito às questões de segurança e saúde do trabalho, nos termos da lei, e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes;
- g)* Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, para que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- h)* Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho a desempenhar seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- i)* Dar o seu apoio à comissão de segurança e saúde, quando exista, 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;
- j)* Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde.

Cláusula 72.^a

Deveres específicos do trabalhador em matéria de segurança e saúde do trabalho

1- Constituem obrigações do trabalhador:

- a)* Cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e no presente AE, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;
- b)* Zelar pela sua segurança e pela sua saúde, bem como pela segurança e pela saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c)* Utilizar corretamente e de acordo com as instruções transmitidas pelo empregador, 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 no serviço para a melhoria do sistema de segurança e de saúde no trabalho, tomando conhecimento da informação prestada pelo empregador e comparecendo às consultas e aos exames determinados pelo médico do trabalho;
- e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, ao trabalhador designado para o desempenho de funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f)* Em caso de perigo grave e iminente, adotar as medidas e instruções previamente estabelecidas para tal situação, sem prejuízo do dever de contactar, logo que possível, com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenham funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho.

2- O trabalhador não pode ser prejudicado em virtude de se ter afastado do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa em caso de perigo grave e iminente nem por ter adotado medidas para a sua própria segurança ou para a segurança de outrem.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador que viole culposamente os deveres referidos no número 1 ou o trabalhador cuja conduta tiver contribuído para originar uma situação de perigo incorre em responsabilidade disciplinar e civil.

Cláusula 73.^a**Equipamentos individuais de trabalho**

- 1- Compete à MAIAMBIENTE fornecer as fardas e demais equipamentos individuais de trabalho.
- 2- Na escolha de tecidos e dos artigos de segurança, deverão ser tidas em conta as condições climáticas do local de trabalho e do período do ano, nos termos da legislação aplicável.
- 3- A MAIAMBIENTE suportará os encargos com a substituição das fardas, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho, deteriorados em função do uso «normal» ou pela ocorrência de acidente/incidente cuja responsabilidade não seja imputável ao trabalhador.
- 4- O trabalhador deverá ser diligente com os equipamentos individuais de trabalho e não os poderá utilizar fora da atividade profissional com a empresa.

Cláusula 74.^a**Locais para refeição, vestiários, lavabos e balneários**

- 1- A MAIAMBIENTE colocará à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, serviço de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à conservação e ao aquecimento de refeições ligeiras.
- 2- A MAIAMBIENTE proporcionará aos trabalhadores boas condições de higiene e segurança, nomeadamente provendo as instalações com vestiários, lavabos e balneários.

Cláusula 75.^a**Prevenção e controlo do consumo de álcool e outras substâncias no contexto laboral**

- 1- Numa perspetiva pedagógica e de prevenção, a MAIAMBIENTE promoverá procedimentos adequados à dissuasão e ao combate do consumo excessivo de álcool e de outras substâncias estupefacientes em meio laboral.
- 2- A MAIAMBIENTE desencadeará os procedimentos necessários à deteção do consumo de álcool, em colaboração com os serviços de medicina do trabalho e nos termos do Regulamento Interno de Prevenção e Controlo do Consumo de Álcool e Outras Substâncias em Meio Laboral.

CAPÍTULO X

Disposições finaisCláusula 76.^a**Publicitação**

As partes obrigam-se a publicitar o presente acordo e respetivos anexos por todos os trabalhadores pelos meios mais adequados de forma a garantir que todos têm conhecimento do mesmo.

Cláusula 77.^a**Participação dos trabalhadores**

- 1- A MAIAMBIENTE compromete-se a reunir, sempre que necessário, com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior da empresa, em local e área apropriada e para o efeito reservada, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal dos serviços.

Cláusula 78.^a**Direito subsidiário**

- 1- A todas as matérias não expressamente tratadas pelo presente AE aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente o Código do Trabalho, e sua legislação conexas, bem como o regime jurídico da atividade empresarial local e do setor público empresarial.
- 2- As disposições constantes do presente AE apenas poderão ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 79.^a**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão paritária com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas.

2- A comissão paritária será composta por dois elementos da associação sindical signatária, e com igual número de elementos por parte da MAIAMBIENTE.

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

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

5- A comissão paritária reunirá na sede da MAIAMBIENTE, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada às restantes partes com a antecedência mínima de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

6- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes pelo menos metade dos representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se para todos os efeitos como integrando este último.

Cláusula 80.^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, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Cláusula 81.^a**Transição**

Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE são enquadrados numa das categorias profissionais constantes do Regime de Carreiras e Remunerações, na posição salarial correspondente ao vencimento atual, acrescido do valor mínimo estabelecida para cada carreira/categoria, na função pública e no ano de 2023, exceto os condutores de máquinas pesada e veículos especiais, conforme o anexo I ao presente AE.

ANEXO I**Regime de Carreiras e Remunerações****A - Carreiras de regime geral**

1- Grau de complexidade 3

1.1- Carreira de técnico superior

Requisitos de ingresso: Licenciatura.

Categoria de técnico superior coordenador

Funções de técnico superior acrescida de funções de chefia ou coordenação de equipa de trabalho.

Categoria de técnico superior

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.

Tabelas salariais:

- Técnico superior coordenador: Tabela idêntica ao técnico superior com início no 3.º escalão;
- Técnico superior.

TÉCNICO SUPERIOR																
POSICÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	1547,83	1653,09	1758,36	1863,62	1972,04	2080,47	2188,89	2297,32	2405,73	2514,15	2622,58	2731,92	2843,06	2956,02	3068,99	3181,95

2- Grau de complexidade 2

2.1- Carreira de assistente técnico

Requisitos de ingresso: 12.º ano de escolaridade - Cursos científico-humanísticos, profissionais ou outros legalmente aprovados.

Possibilidade de recrutar com escolaridade inferior à obrigatória, por deliberação fundamentada do conselho de administração.

Categoria de coordenador técnico

Funções de assistente técnico acrescida de funções de chefia ou coordenação de equipa.

Categoria de assistente técnico

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Tabelas salariais

- Coordenador técnico: Tabela idêntica ao assistente técnico, com início no 5.º escalão;
- Assistente técnico.

ASSISTENTE TÉCNICO												
POSICÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	931,03	958,01	1 024,68	1 074,13	1 126,77	1 179,40	1 232,05	1 284,67	1 337,30	1 389,93	1 442,56	1 495,20

2.2- Carreira de fiscal

Requisitos de ingresso: 12.º ano de escolaridade - Cursos científico-humanísticos, profissionais ou outros legalmente aprovados.

Categoria de fiscal

Funções de natureza executiva, de fiscalização de situações de facto e de reclamações diretamente relacionadas com a gestão de resíduos de sólidos urbanos e limpeza pública; participação na verificação do cumprimento da lei, dos regulamentos municipais e regras da empresa; verificação do estado de conservação, operacionalidade e adequabilidade dos diversos equipamentos de deposição; participação nas campanhas de sensibilização ambiental desenvolvidas pela empresa, transversais a todos os segmentos da população e a todo o território do concelho da Maia.

Tabela salarial												
Fiscal												
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Montante pecuniário (€)	926,43	979,05	1 031,69	1 074,13	1 126,77	1 179,40	1 232,05	1 284,67	1 337,30	1 389,93	1 442,56	1 495,20

3- Grau de complexidade 1

3.1- Carreira de assistente operacional

Requisitos de ingresso: Escolaridade obrigatória.

Possibilidade de recrutar com escolaridade inferior à obrigatória por deliberação fundamentada do conselho de administração.

Categoria de encarregado operacional

Funções de coordenação e acompanhamento dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, suportados em relatórios de acompanhamento da execução dos serviços.

Gerir os recursos físicos e humanos necessários à execução diária dos serviços programados.

Proceder à avaliação do desempenho dos trabalhadores sob sua alçada.

Categoria de assistente operacional

Funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico e administrativo, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.

Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Execução de tarefas de apoio ao contacto com o exterior (telefone, correspondência e correio eletrónico), registo e encaminhamento de documentos e organização logística de reuniões da administração, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços.

Categoria de operário qualificado

Trabalhador com formação académica ou profissional que cumpre funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico enquadradas em diretivas gerais bem definidas, relacionadas com a natureza dos serviços em que se integra, e com graus de complexidade variáveis. Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda, necessários ao exercício da função, e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

Categoria de chefe de serviços

Funções de coordenação e acompanhamento dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, suportados em relatórios de acompanhamento da execução dos serviços.

Gerir os recursos físicos e humanos necessários à execução diária dos serviços programados.

Proceder à avaliação do desempenho dos trabalhadores sob sua alçada.

Categoria de subchefe de serviços

Funções de coordenação e acompanhamento dos assistentes operacionais afetos ao seu setor de atividade, por cujos resultados é responsável. Realização das tarefas de programação, organização e controlo dos trabalhos a executar pelo pessoal sob sua coordenação, suportados em relatórios de acompanhamento da execução dos serviços.

Gerir os recursos físicos e humanos necessários à execução diária dos serviços programados.

Proceder à avaliação do desempenho dos trabalhadores sob sua alçada.

3.2- Carreira de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais

Requisitos de ingresso: Escolaridade obrigatória e Certificado de Aptidão de Motorista.

Trabalhador com formação específica para o exercício de funções de natureza executiva, relacionadas com a condução e operação de máquinas pesadas e outros veículos no âmbito da atividade e serviços executados, bem como manobrar sistemas hidráulicos, mecânicos e eletrónicos complementares das viaturas. Responsabilidade pela correta utilização, conservação e limpeza das viaturas e dos equipamentos, necessárias ao exercício da função.

Tabelas salariais

- Encarregado operacional;
- Assistente operacional;
- Operário qualificado;

- Chefe de serviços;
- Subchefe de serviços;
- Carreira de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais.

ENCARREGADO OPERACIONAL							
POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	1017,99	1074,14	1126,76	1179,41	1232,03	1284,67	1337,30

Assistente operacional								
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8
Montante pecuniário (€)	878,41	922,92	972,05	1 035,54	1 070,62	1 105,71	1 179,40	1 232,05
Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais								
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6	7	8
Montante pecuniário (€)	905,38	950,99	996,94	1 070,62	1 123,27	1 179,40	1 232,05	1 284,67
Operário qualificado								
Posições remuneratórias	1	2	3	4	5	6		
Montante pecuniário (€)	1 126,77	1 179,40	1 232,05	1 284,66	1 337,30	1 389,93		

CHEFE DE SERVIÇOS								
POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7	8
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	-	-	-	-	-	-	1881,67	1935,87
SUBCHEFE DE SERVIÇOS								
POSIÇÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7	8
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	-	-	-	-	-	-	1809,96	1861,57

Nota: As categorias de chefe de serviços e subchefe de serviço são subsistentes, ou seja, extinguem-se com a vacatura dos lugares.

B - Carreiras de regime especial

1- Grau de complexidade 3

1.1- Carreira de especialista de informática

Requisitos de ingresso: Licenciatura na área da informática.

Categoria de especialista de informática

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação de propostas, avaliação do impacto organizacional e tecnológico de soluções e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, nas áreas da sua especialidade, ou conexos a esta. Funções de análise de requisitos, planeamento, conceção, implementação, integração, documentação, testes, configuração, instalação, acompanhamento, gestão, administração e manutenção de projetos e sistemas de base tecnológica, na sua área de especialidade, garantindo a adequação destes aos objetivos da organização. Definição, elaboração e implementação de normas de segurança, confidencialidade e integridade de informação, e normas e documentação técnica da respetiva operação ou sistema, acautelando, sempre que possível, os mecanismos de otimização, partilha e disponibilização dos recursos. Definição dos procedimentos de uso geral e manuais necessários a uma fácil e correta utilização dos sistemas, por parte dos utilizadores. Colaboração na formação e apoio aos utilizadores. Realização de atividades de consultoria e auditoria especializada. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

2- Grau de complexidade 2

2.1- Carreira de técnico de informática

Requisitos de ingresso: 12.º ano de escolaridade - Cursos na área de informática.

Categoria de coordenador técnico de informática

Funções de técnico de informática acrescidas de funções de chefia ou coordenação de equipa de trabalho.

Categoria de técnico de informática

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de informática. Projeção, desenvolvimento, testes, documentação, manutenção e modificação de programas e aplicações informáticas. Instalação, manutenção e atualização de componentes de hardware e software, assegurando a sua integração com sistemas existentes, e respetivos testes. Planificação de exploração, parametrização, controlo, operação e manutenção de sistemas e equipamentos, atribuição, otimização e desafetação de recursos, identificação anomalias e desencadear as ações de regularização requeridas. Controlo de procedimentos de salvaguarda de informação. Geração, organização e manutenção de configurações e documentação de manuais de instalação, operação e utilização de sistemas. Apoio aos utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas. Colaboração na formação e apoio aos utilizadores. Realização de atividades de consultoria e auditoria especializada.

Tabelas salariais:

- Especialista de informática;
- Coordenador técnico de informática;
- Técnico de informática.

ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA																
POSICÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	1600,37	1705,73	1810,99	1917,83	2026,26	2134,68	2243,10	2351,53	2459,95	2568,38	2676,80	2787,31	2899,54	3022,08	3125,47	3238,44
COORDENADOR TÉCNICO DE INFORMÁTICA																
POSICÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10						
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	1389,93	1495,19	1600,46	1705,73	1810,99	1917,83	2026,25	2134,68	2243,10	2297,32						
TÉCNICO DE INFORMÁTICA																
POSICÕES REMUNERATÓRIAS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12				
MONTANTE PECUNIÁRIO (€)	931,03	979,05	1017,98	1074,13	1126,77	1179,40	1232,04	1284,66	1337,31	1389,93	1442,56	1495,20				

ANEXO II

Regulamento da Avaliação do Desempenho dos trabalhadores

CAPÍTULO I

Princípios gerais

Artigo 1.º

Objeto

1- O presente regulamento estabelece o Sistema de Avaliação do Desempenho dos trabalhadores da MAIAMBIENTE, adiante designado por SAD.

2- O SAD visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade do serviço prestado pela MAIAMBIENTE e promover a motivação e o desenvolvimento de competências dos seus trabalhadores.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1- O presente regulamento aplica-se a todos os trabalhadores da MAIAMBIENTE qualquer que seja o vínculo laboral.

2- Ficam excluídos do âmbito de aplicação do presente regulamento os prestadores de serviços, estagiários e dirigentes.

Artigo 3.º

Objetivos

O sistema de avaliação do desempenho visa:

- a) Contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pela MAIAMBIENTE e o bom desempenho organizacional;
- b) Contribuir para a formação, motivação profissional e desenvolvimento de competências dos trabalhadores;
- c) Permitir à MAIAMBIENTE reconhecer o desempenho individual dos trabalhadores, nomeadamente, mediante a progressão salarial;
- d) Contribuir para uma gestão eficiente dos recursos humanos;
- e) Permitir detetar potencialidades de evolução profissional dos trabalhadores, as suas capacidades de adaptação a novas situações profissionais e eventuais necessidades de formação.

CAPÍTULO II

Estrutura do SAD

SECÇÃO I

Periodicidade e requisitos para a avaliação

Artigo 4.º

Periodicidade e requisitos para a avaliação

2- A avaliação do desempenho dos trabalhadores da MAIAMBIENTE é anual por referência ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se necessária a prestação de, pelo menos, seis meses de trabalho efetivo no ano civil anterior.

4- O tempo de trabalho inferior a 6 meses é considerado para efeitos de avaliação com o ano seguinte.

5- Os parâmetros de avaliação devem ser contratualizados com o trabalhador no mês seguinte ao termo do período experimental ou início de funções na MAIAMBIENTE nos casos em que este início não estiver dependente de período experimental.

SECÇÃO II

Metodologia de avaliação

Artigo 5.º

Parâmetros da avaliação

1- A avaliação do desempenho incide sobre os seguintes parâmetros:

Artigo 6.º

Objetivos

1- O parâmetro objetivo decorre da verificação do grau de cumprimento dos objetivos previamente definidos, de forma clara e rigorosa, considerando os objetivos do serviço e da MAIAMBIENTE, a proporcionalidade entre os resultados pretendidos, os meios disponíveis e o tempo em que são prosseguidos.

2- Os objetivos a contratualizar podem ser no mínimo 3 e no máximo 6 para cada trabalhador.

3- A avaliação dos resultados obtidos é expressa em três níveis:

a) Objetivo não cumprido, a que corresponde uma pontuação de 1;

b) Objetivo cumprido, a que corresponde uma pontuação de 3;

c) Objetivo superado, a que corresponde uma pontuação de 5.

4- A pontuação final a atribuir a este parâmetro resulta da média aritmética das pontuações atribuídas aos resultados obtidos em todos os objetivos, exceto se for fixada ponderação diferenciada sendo que neste caso nenhum objetivo poderá ter um peso superior a 30 %.

Artigo 7.º

Competências

1- O parâmetro «competências» baseia-se em competências previamente escolhidas para cada trabalhador em número não inferior a 5 e no máximo 10.

2- A avaliação de cada competência é expressa em três níveis:

a) Excelente, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) Muito bom, a que corresponde uma pontuação de 4;

c) Bom, a que corresponde uma pontuação de 3;

d) Suficiente, a que corresponde uma pontuação de 2;

e) Insuficiente, a que corresponde uma pontuação de 1.

3- A pontuação final a atribuir a este parâmetro resulta da média aritmética das pontuações atribuídas às competências escolhidas para cada trabalhador, exceto se for fixada ponderação diferenciada sendo que neste caso nenhuma competência poderá ter um peso superior a 30 %.

4- As competências, por carreiras de grau de complexidade constam de anexo A ao presente regulamento.

Artigo 8.º

Avaliação final

1- A avaliação final resulta da média ponderada das pontuações obtidas nos dois parâmetros de avaliação.

2- Os objetivos têm o peso ponderado de 60 % e as competências o peso ponderado de 40 %.

3- A avaliação final é expressa em menções qualitativas em função das pontuações finais nos seguintes termos:

a) Excelente, a que corresponde uma pontuação de 5;

b) Muito bom, a que corresponde uma pontuação de 4 a 4,999;

c) Bom, a que corresponde uma pontuação de 3 a 3,999;

d) Suficiente, a que corresponde uma pontuação de 2 a 2,999;

e) Insuficiente, a que corresponde uma pontuação de 1 a 1,999.

4- As pontuações finais dos parâmetros e as avaliações são expressas até às milésimas.

SECÇÃO III

Efeitos da avaliação

Artigo 9.º

Efeitos

A avaliação do desempenho individual tem, designadamente, os seguintes efeitos:

- 1- Identificação de potencialidades pessoais e profissionais do trabalhador que devam ser desenvolvidas;
- 2- Diagnóstico de necessidades de formação;
- 3- Identificação de competências e comportamentos profissionais merecedores de melhoria;
- 4- Melhoria do posto de trabalho e dos processos associados;
- 5- Valorização remuneratória;
- 6- Impacto no recrutamento por mobilidade interna;
- 7- Impacto na decisão de renovação ou não renovação de contrato a termo.

CAPÍTULO III

Intervenientes no processo de avaliação

Artigo 10.º

Sujeitos

São intervenientes no processo de avaliação:

- 1- O avaliador;
- 2- O avaliado;
- 3- O conselho coordenador da avaliação;
- 4- A comissão paritária;
- 5- O presidente do CA.

Artigo 11.º

Avaliador

1- A avaliação é da competência do responsável hierárquico do avaliado, com o qual este tenha tido contacto funcional de, pelo menos, seis meses.

2- Caso haja a sucessão de avaliadores a avaliação será efetuada por aquele que teve maior período de contacto funcional com o trabalhador no ano em avaliação.

3- Compete ao avaliador:

- a) Negociar os objetivos com o avaliado e fixar os indicadores de medida do desempenho;
- b) Acompanhar regularmente os objetivos anuais negociados, ajustá-los, se necessário, e reportar ao avaliado a evolução do seu desempenho e possibilidades de melhoria;
- c) Negociar as competências com o avaliado;
- d) Dar fotocópia das fichas de avaliação aos avaliados.
- e) Avaliar anualmente os trabalhadores sob sua dependência.

4- Caso cesse as funções de avaliador deverá deixar os contributos que permitam a posterior avaliação dos trabalhadores.

5- Ponderar as expectativas dos trabalhadores no processo de identificação das respetivas necessidades de desenvolvimento e formação;

6- Fundamentar todas as avaliações, nos termos da ficha de avaliação.

7- Submeter a validação pelo CCA as propostas de avaliações de desempenho Insuficiente, desempenho muito Bom e desempenho Excelente com fundamentação e evidências.

Artigo 12.º

Avaliado

1- O avaliado tem direito:

- a) A que lhe sejam garantidas as condições necessárias ao seu desempenho, de acordo com os objetivos/

resultados e competências negociados;

b) À avaliação do desempenho;

c) A fotocópia de todos os documentos do seu processo de avaliação;

d) De solicitar a intervenção da comissão paritária previamente à homologação e reclamar da avaliação após homologação.

2- São deveres do avaliado:

a) Fazer a auto-avaliação de forma fundamentada;

b) Negociar os objetivos e competências (ou apenas as competências nos casos em que estas são o único parâmetro de avaliação) com o avaliador;

c) Monitorizar o grau de cumprimento dos objetivos e solicitar a sua alteração ao avaliador.

Artigo 13.º

Conselho coordenador da avaliação

1- O conselho coordenador da avaliação (CCA) é o órgão regulador e executor do sistema de avaliação de desempenho da MAIAMBIENTE.

2- O CCA é composto por:

– Um vogal do CA;

– A/O responsável do departamento das atividades de suporte (DAS);

– A/O responsável do departamento de gestão operacional (DGO).

3- Compete ao CCA:

a) Planificar atempadamente os procedimentos de forma que as avaliações de cada ano estejam homologadas até 31 de março;

b) Estabelecer diretrizes quanto aos parâmetros de avaliação (objetivos e competências);

c) Aprovar os modelos de fichas de avaliação ou outros documentos a utilizar pelos avaliadores e avaliados;

d) Validar as propostas de avaliação de desempenho Insuficiente, desempenho Muito Bom e desempenho Excelente, nomeadamente, considerando a auto-avaliação do trabalhador e a fundamentação e evidências apresentadas pelo avaliador;

e) Elaborar relatório-síntese da avaliação anual, até 31 de maio, de que resulte, nomeadamente, os resultados globais por carreiras/categorias da avaliação dos trabalhadores, as necessidades de formação e outras que sejam relevantes para a MAIAMBIENTE e/ou para os trabalhadores;

f) Garantir a publicitação junto dos trabalhadores do planeamento dos procedimentos, das diretrizes, dos documentos a utilizar e do relatório-síntese.

Artigo 14.º

Comissão paritária

1- A comissão paritária é o órgão consultivo do SAD da MAIAMBIENTE, à qual compete a apreciação das propostas de avaliação dadas a conhecer aos avaliados pelos avaliadores e prévia à homologação.

2- A comissão paritária é composta por quatro vogais, sendo dois representantes da administração, designados pelo presidente do conselho de administração e dois representantes dos trabalhadores por estes eleitos, com o mandato de 4 anos.

Artigo 15.º

Dirigente máximo do serviço

Compete ao presidente do conselho de administração:

a) Garantir a aplicação do SAD;

b) Designar os membros do CCA e os representantes da MAIAMBIENTE na comissão paritária;

c) Determinar a realização do processo eleitoral para os trabalhadores elegerem os seus representantes na comissão paritária;

d) Considerar, previamente à homologação das avaliações, o parecer da comissão paritária;

e) Considerar, previamente à homologação das avaliações, o parecer do CCA quanto às propostas de avaliação de Desempenhos de insuficiente e excelente;

f) Homologar as avaliações anuais;

g) Decidir das reclamações dos avaliados.

CAPÍTULO IV

Procedimento de avaliação

Artigo 16.º

Fases

O procedimento de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:

- a) O CCA efetua o planeamento dos procedimentos de avaliação no último trimestre de cada ano incluindo, nomeadamente, o calendário dos procedimentos, de forma que homologação das avaliações seja possível até 31 de março;
- b) De acordo com o calendário de procedimentos o avaliado efetua a auto-avaliação que entrega ao avaliador;
- c) O avaliador efetua a proposta de avaliação que dá a conhecer aos avaliados;
- d) As propostas de avaliação de insuficiente, muito bom e excelente são remetidas para o CCA com fundamentação e evidências para serem validadas pelo CCA, após o que são remetidas com todo o processo de avaliação para o presidente do conselho de administração;
- e) Os avaliados podem, facultativamente, requerer ao presidente do conselho de administração que a sua avaliação seja sujeita a parecer da comissão paritária;
- f) A comissão paritária, se solicitada, emite parecer que remete com todo o processo de avaliação para o presidente do conselho de administração;
- g) O presidente do conselho de administração homologa todas as avaliações até 31 de março;
- h) O trabalhador pode reclamar da avaliação homologada;
- i) De acordo com o calendário de procedimentos, avaliador e avaliado contratualizam os parâmetros de avaliação para o ano em curso;
- j) O CCA elabora relatório-síntese dos resultados da avaliação e garante a publicidade do mesmo.

Artigo 17.º

Auto-avaliação e proposta de avaliação

- 1- A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento pelo trabalhador em ficha própria aprovada pelo CCA.
- 2- A auto-avaliação deve ser entregue ao avaliador para que este a considere quando efetua a sua proposta de avaliação.
- 3- O avaliador está obrigado a efetuar a proposta de avaliação dos avaliados considerando a auto-avaliação.
- 4- Auto-avaliação e proposta de avaliação devem ser feitas de acordo com o cronograma fixado pelo CCA e nos documentos aprovados para o efeito.

Artigo 18.º

Validação dos desempenhos insuficientes, muito bons e excelentes

- 1- Todas as propostas de avaliação de desempenho Insuficiente, desempenho Muito Bom e desempenho Excelente são remetidas ao CCA para que este órgão valide ou não considerando a fundamentação e evidências apresentadas pelo avaliador.
- 2- O CCA poderá pedir quer ao avaliado quer ao avaliador, esclarecimentos adicionais.
- 3- A ficha de avaliação é remetida para o presidente do conselho de administração após validação ou não validação pelo CCA.

Artigo 19.º

Apreciação pela comissão paritária

- 1- O trabalhador após tomar conhecimento da proposta de avaliação que será sujeita a homologação, pode requerer ao presidente do conselho de administração, no prazo de 5 dias úteis, que o seu processo seja submetido a apreciação pela comissão paritária, apresentando a fundamentação necessária para tal apreciação.
- 2- A comissão paritária deverá emitir, no prazo de 10 dias úteis a contar da data em que é requerida, parecer fundamentado que remete ao presidente do conselho de administração.
- 3- A comissão paritária pode pedir esclarecimentos adicionais ao avaliado e avaliador.

Artigo 20.º

Homologação

1- A homologação das avaliações do desempenho é da competência do presidente do conselho de administração e deve ser efetuada até 31 de março.

2- O presidente do conselho de administração deverá considerar todo o processo de avaliação: auto-avaliação, proposta de avaliação, pareceres do CCA e comissão paritária quando existam.

3- As avaliações homologadas devem ser dadas a conhecer aos trabalhadores até 15 de abril.

Artigo 21.º

Reclamação

1- Após tomar conhecimento da avaliação homologada o avaliado pode apresentar reclamação, dirigida ao Presidente do conselho de administração, no prazo de 5 dias úteis.

2- A resposta à reclamação deve ser proferida no prazo máximo de 15 dias úteis.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 22.º

Casos omissos

Aos casos omissos do presente regulamento aplicar-se-ão as decisões que o CA tomar em cada situação sob proposta do CCA.

Artigo 23.º

Entrada em vigor

O presente regulamento entra em vigor com o acordo coletivo de trabalho.

Anexo A - Matriz de competências								
	Grau	Competência	Descrição	1	2	3	4	5
1	3, 2, 1	Adaptação e melhoria contínua	Capacidade de se ajustar à mudança e a novos desafios profissionais e de se empenhar no desenvolvimento e atualização técnica	Resistência à mudança e muita dificuldade de adaptação a novas tarefas e situações	Dificuldade de adaptação a novas tarefas e situações	Adaptação que satisfaz a novas tarefas e situações	Boa adaptação a novas tarefas e situações	Exceçãoal adaptação à mudança e à superação de dificuldades
2	3	Análise da informação e sentido crítico	Capacidade para identificar, interpretar e avaliar diferentes tipos de dados e relacioná-los de forma lógica e com sentido crítico	Não evidencia qualquer capacidade de análise da informação nem sentido crítico	Evidencia esporadicamente alguma capacidade de análise da informação e sentido crítico	Evidencia capacidade de análise da informação e sentido crítico	Evidencia, com frequência e de forma oportuna, capacidade de análise da informação e sentido crítico	Evidencia uma apurada capacidade de análise da informação e um sentido crítico inteligente, dando contributos relevantes para além da sua esfera de atuação
3	3	Comunicação	Capacidade para se expressar com clareza e precisão, adaptar a linguagem aos diversos tipos de interlocutores, ser assertivo na exposição e defesa das suas ideias e demonstrar respeito e consideração pelas ideias dos outros	Evidencia grandes dificuldades em exprimir-se e comunicar com terceiros	Evidencia alguma dificuldade em exprimir-se e comunicar com terceiros	Comunica e interage com facilidade	Comunica e interage com facilidade, demonstrando correção e urbanidade	Comunica e interage com facilidade, demonstrando correção e urbanidade; interessa-se por dar e receber feedback

4	2	Conhecimentos e experiência	Capacidade para aplicar, de forma adequada, os conhecimentos e experiência profissional, essenciais para o desempenho das tarefas e atividades	Conhecimentos profissionais insuficientes com prejuízo para o serviço	Conhecimentos profissionais com lacunas	Conhecimentos adequados às exigências do funcionamento normal do serviço	Conhecimentos profissionais que habilitam a resolução de problemas de maior complexidade	Conhecimentos profissionais profundos e atualizados que ultrapassam em regra as exigências do cargo
5	3	Conhecimentos especializados e experiência	Conjunto de saberes, informação técnica e experiência profissional, essenciais ao adequado desempenho das funções	Conhecimentos profissionais insuficientes com prejuízo para o serviço	Conhecimentos profissionais com lacunas	Conhecimentos adequados às exigências do funcionamento normal do serviço	Conhecimentos profissionais que habilitam a resolução de problemas de maior complexidade	Conhecimentos profissionais profundos e atualizados que ultrapassam em regra as exigências do cargo
6	3, 2, 1	Coordenação	Capacidade para coordenar, orientar e dinamizar equipas e grupos de trabalho, com vista ao desenvolvimento de projetos e à concretização dos objetivos	Programação e controlo deficiente	Programação e ações nem sempre adequadas. Os recursos existentes são, por vezes, mal aproveitados	Adequada programação e coordenação das ações	Programa, orienta e controla as ações de forma adequada. Bom aproveitamento dos recursos existentes	Excelente programação, orientação e controlo das ações. Total aproveitamento dos recursos existentes. Promove o desenvolvimento de competências dos colaboradores
7	3, 2, 1	Iniciativa e autonomia	Capacidade de atuar de modo independente e proativo no seu dia a dia profissional, de tomar iniciativas face a problemas e empenhar-se em solucioná-los	Não toma iniciativa	Toma a iniciativa muito esporadicamente	Toma a iniciativa, apresentando resultados aceitáveis	Perante situações que excedam a mera rotina, resolve quase sempre os problemas de forma acertada sem necessidade de orientação expressa	Age com independência e discernimento encontrando as soluções pertinentes para cada caso

8	3, 2, 1	Inovação e qualidade	Capacidade para conceber novas soluções para os problemas e solicitações profissionais e desenvolver novos processos, com valor significativo para o serviço	Não contribui com sugestões ou propostas de melhoria	Contribui com sugestões ou propostas de melhoria muito esporadicamente	Contribui com sugestões ou propostas de melhoria	Contribui, de forma regular e oportuna, com sugestões ou propostas de melhoria dentro da sua área de atuação, promovendo a melhoria contínua	Revela uma elevada pré-disposição para inovar e melhorar processos, promovendo a melhoria contínua da organização no seu todo
9	3	Negociação e persuasão	Capacidade para defender ideias e pontos de vista de forma convincente e estabelecer acordos e consensos, recorrendo a uma argumentação bem estruturada e consistente	Não evidencia qualquer capacidade de negociação e persuasão	Evidencia esporadicamente alguma capacidade de negociação e persuasão	Evidencia capacidade de negociação e persuasão	Evidencia, com frequência e de forma oportuna, capacidade de negociação e persuasão, contribuindo para a resolução dos conflitos que lhe são apresentados	Evidencia uma excelente capacidade de negociação e persuasão, antecipando situações de conflito e agindo ativamente na sua prevenção e resolução, mesmo fora da sua área de atuação
10	3, 2, 1	Optimização de recursos	Capacidade para utilizar os recursos e instrumentos de trabalho de forma eficiente e de propor ou implementar medidas de otimização e redução de custos de funcionamento	Não evidencia qualquer capacidade de otimização de recursos	Evidencia esporadicamente alguma capacidade de otimização de recursos	Evidencia capacidade de otimização de recursos	Evidencia, com frequência e de forma oportuna, uma boa capacidade de otimização de recursos, evitando gastos desnecessários e contribuindo para a poupança dos meios	É exímio na gestão e otimização de recursos, contribuindo ativamente para a poupança dos meios, mesmo fora da sua área de atuação

11	2	Organização e método de trabalho	Capacidade para organizar a sua atividade, definir prioridades e realizá-la de forma metódica.	Sem capacidade de organizar o seu trabalho e definir prioridades	Executa algumas tarefas que revelam desorganização	O seu trabalho evidencia, em geral, capacidade de organização e método de trabalho	Cumprir com as suas tarefas, de forma organizada, em função de prioridades bem definidas	Evidencia uma excelente capacidade de organização e método de trabalho, revelando uma visão ampla e abrangente da sua função e interligação com as demais
12	1	Orientação para a segurança	Capacidade para compreender e integrar na sua atividade profissional as normas de segurança, higiene, saúde no trabalho e defesa do ambiente, prevenindo riscos e acidentes profissionais e/ou ambientais	Não observa quaisquer normas de sst, na execução das suas tarefas, pondo em risco a sua segurança e saúde, bem como a dos que o rodeiam	Infringe algumas normas de sst	Em regra, cumpre com as normas de sst	Evidencia um especial cuidado com o cumprimento das normas de sst, atuando de forma preventiva e propondo, com frequência, ações de melhoria neste domínio	É exemplar no cumprimento das normas de sst, atuando de forma preventiva e propondo, com frequência, ações de melhoria neste domínio; promove este comportamento preventivo entre todos
13	3, 2, 1	Orientação para o serviço público	Capacidade para integrar no exercício da sua atividade os valores éticos e deontológicos do serviço público e do setor concreto em que se insere, prestando um serviço de qualidade orientado para o cidadão	Sem capacidade de compreender e integrar na sua atividade a ética do serviço público	Executa algumas tarefas que revelam falhas de ética de serviço público	Compreende e integra na sua atividade os valores éticos do serviço público	Desenvolve o seu trabalho, com um elevado sentido de dever e observando com rigor os princípios e os valores éticos do serviço público	Evidencia um sentido de dever e rigor irrepreensíveis, no cumprimento dos princípios e os valores éticos do serviço público

14	3	Planeamento e organização	Capacidade para programar, organizar e controlar a sua atividade e projetos variados, definindo objetivos, estabelecendo prazos e determinando prioridades	Sem capacidade de planeamento e organização	Executa algumas tarefas que revelam falhas de planeamento e de organização como, por exemplo, incumprimento de prazos	O seu trabalho evidencia, em geral, capacidade de planeamento e organização	Cumprimento com as suas tarefas, de forma atempada e eficaz, revelando uma boa capacidade de planeamento e organização	Evidencia uma excelente capacidade de planeamento e organização, revelando uma visão ampla e abrangente da sua função e interligação com as demais
15	3, 2, 1	Realização e orientação para resultados	Capacidade para concretizar com eficácia e eficiência os objetivos do serviço e as tarefas e que lhe são solicitadas	Sem capacidade de realização e orientação para resultados	Executa algumas tarefas que revelam falhas de capacidade de realização e orientação para resultados	O seu trabalho evidencia, em geral, capacidade de realização e orientação para resultados	Desenvolve o seu trabalho, de forma eficaz e com um elevado sentido de orientação para resultados	Evidencia uma excelente capacidade de realização e orientação para resultados, contribuindo de forma determinante para o cumprimento dos objetivos da organização
16	3, 2, 1	Relacionamento interpessoal	Capacidade para interagir adequadamente com pessoas com diferentes características e em contextos sociais e profissionais distintos, tendo uma atitude facilitadora do relacionamento e gerindo as dificuldades e eventuais conflitos de forma ajustada	Evidencia grandes dificuldades em interagir com colegas, superiores hierárquicos e demais interlocutores	Evidencia alguma dificuldade interagir com alguns interlocutores	Interage com facilidade com todos	Interage com facilidade, demonstrando correção e urbanidade	Interage com facilidade, interessando-se por dar e receber feedback

17	3	Representação e colaboração institucional	Capacidade para representar o serviço, ou a organização, em grupos de trabalho, reuniões ou eventos, de âmbito nacional ou internacional	Evidencia grandes dificuldades nas funções de representação da entidade	Evidencia alguma dificuldade nas funções da entidade	Assume funções de representação da entidade sem dificuldade	Assume funções de representação da entidade, com grande à-vontade e profissionalismo	É exemplar no exercício de funções de representação da entidade
18	3, 2, 1	Responsabilidade e compromisso com o serviço	Capacidade para compreender e integrar o contributo da sua atividade para o funcionamento do serviço, exercendo-a de forma disponível e diligente	Sem capacidade de identificar e compreender o contributo da sua atividade para o serviço	Executa algumas tarefas que revelam falhas de responsabilidade e compromisso com o serviço	Compreende o contributo da sua atividade para o serviço e atua em conformidade	Desenvolve o seu trabalho, de forma diligente e com um elevado sentido de responsabilidade e compromisso com o serviço	Evidencia um sentido de responsabilidade e compromisso como serviço acima da média, contribuindo de forma determinante para o cumprimento dos objetivos da organização
19	3, 2, 1	Tolerância à pressão e contrariedades	Capacidade para lidar com situações de pressão e com contrariedades de forma adequada e profissional	É intolerante à pressão e às contrariedades	Reage com dificuldade à pressão e às contrariedades	Em regra, reage bem à pressão e às contrariedades	Perante situações de pressão e contrariedades, reage prontamente no sentido da sua resolução de forma acertada	Age com independência e discernimento em quaisquer situações de pressão e contrariedade
20	3, 2, 1	Trabalho de equipa e cooperação	Capacidade para se integrar em equipas de trabalho de constituição variada e gerar sinergias através de participação ativa	Nunca coopera com o grupo, individualiza sempre o trabalho	Integra-se com dificuldade no trabalho em equipa	Integra-se no grupo e coopera	Integra-se facilmente e esforça-se por cooperar no trabalho de grupo	Integra-se facilmente no grupo, intervindo com eficiência no desenvolvimento dos trabalhos

Depositado a 10 de novembro de 2025, a fl. 121 do livro n.º 13, com o n.º 293/2025, 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 Sindicato Independente da Banca -
Alteração salarial e outras**

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018.

Lisboa, 9 de outubro de 2025.

Entre o Banco de Portugal e o Sindicato Independente da Banca (SIB), todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do acordo de empresa celebrado entre a mesma instituição e sindicatos, cujo texto foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2018, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

[...]

Cláusula 2.^a**Âmbito pessoal**

1- O presente acordo obriga o Banco de Portugal, que exerce a atividade de banco central, adiante designado por banco, bem como todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Independente da Banca (SIB), doravante designado por sindicato outorgante.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 16 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes dos anexos I e II.

3- *[Igual.]*

[...]

Cláusula 6.^a**Cargos de gestão**

1- *[Igual:]*

a) *[Igual:]*

b) *[Igual:]*

c) *[Igual:]*

d) Coordenador de núcleo ou unidade;

e) Gerente;

f) Outros cargos que, por regulamento aprovado pelo banco, sejam considerados equivalentes aos referidos nas alíneas anteriores.

2- *[Igual.]*

3- *[Igual.]*

4- *[Igual.]*

[...]

Cláusula 14.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- É proibido ao banco:

a) *[Igual:]*

b) *[Igual:]*

c) [Igual];

d) [Igual];

e) [Igual];

f) [Igual];

g) [Igual];

h) Exigir que o trabalhador se mantenha conectado durante os seus períodos de descanso;

i) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea i) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na lei, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

Cláusula 14.^a-A

Dever de abstenção de contacto

1- O banco tem o dever de se abster de contactar o trabalhador no período de descanso, ressalvadas as situações de força maior.

2- Constitui ação discriminatória qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em termos de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número anterior.

[...]

Cláusula 18.^a

Processo individual

1- [Igual.]

2- [Igual.]

3- [Igual.]

4- A aplicação da presente cláusula toma em consideração as regras previstas na legislação em matéria de proteção de dados pessoais, nomeadamente no que respeita a prazos de conservação.

[...]

Cláusula 25.^a

Comissão de serviço interna

1- [Igual.]

2- Para além dos cargos de gestão previstos na cláusula 6.^a, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de secretariado pessoal, as de coordenador funcional, supervisor coordenador ou equiparado e, ainda, as de elevada qualificação técnica, assessoria ou aconselhamento pessoal dos titulares dos cargos de administração e de gestão diretamente dependentes destes.

3- [Igual.]

4- [Igual.]

[...]

Cláusula 46.^a

Dispensa de assiduidade

[Igual.]

a) [Igual];

b) No primeiro dia de escola para os filhos que ingressem no primeiro ano da escolaridade obrigatória, sendo a dispensa gozada apenas por um dos progenitores, quando ambos sejam trabalhadores do banco;

c) No dia do aniversário.

[...]

Cláusula 56.^a

Tipos de faltas

1- [Igual.]

2- [Iguar.]

a) [Iguar];

b) 20 dias de trabalho consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

c) 5 dias de trabalho consecutivos por falecimento de parente ou afim no primeiro grau da linha reta não incluídos na alínea anterior (pais, padrastos e madrastas, sogros e sogras, genros e noras);

d) 2 dias de trabalho consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral (avós, bisavós, netos e bisnetos, do trabalhador ou do cônjuge, irmãos e cunhados);

e) A motivada por luto gestacional;

f) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho, devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

h) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do agregado familiar do trabalhador;

i) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

j) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

k) O tempo indispensável, nos termos da lei, ao exercício de funções de bombeiro voluntário, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

l) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos neste acordo e na lei;

m) As dadas, nos termos da lei, por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

n) As autorizadas ou aprovadas pelo banco;

o) Outras que por lei forem como tal qualificadas, nomeadamente ao abrigo do regime da medicina do trabalho e do regime do dador de sangue.

3- Para o efeito das alíneas b) a d) do número anterior, é equiparada a cônjuge a pessoa que viva em união de facto com o trabalhador.

4- Se no dia do conhecimento dos eventos previstos nas alíneas b) a d) do número 2 o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias a que o trabalhador tiver direito a faltar.

5- Nos casos previstos na alínea g) do número 2, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

6- Nos casos previstos na alínea j) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pelo banco, ao abrigo do disposto na alínea n) do mesmo número.

7- [Iguar.]

Cláusula 57.^a

Comunicação e prova das faltas

1- [Iguar.]

2- [Iguar.]

a) [Iguar];

b) [Iguar]

3- [Iguar.]

4- [Iguar.]

5- [Iguar.]

a) [Iguar];

b) [Iguar];

c) A autorização expressa nas situações em que o trabalhador pode ausentar-se da sua residência, nos termos da alínea b) do número 7.

6- A prova da situação de impossibilidade de comparência ao serviço por motivo de doença do trabalhador pode ainda ser feita por declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde ou dos serviços regionais de saúde das Regiões Autónomas, mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que

apenas podem ser emitidas quando a situação de doença do trabalhador não exceder os 3 dias consecutivos, até ao limite de 2 vezes por ano.

7- O trabalhador na situação de doença só pode ausentar-se do seu domicílio:

- a) [Igual];
- b) [Igual].

Cláusula 58.^a

Efeitos das faltas

- 1- [Igual.]
- 2- [Igual.]
- a) [Igual];
- b) [Igual];
- c) As previstas na alínea o) do número 2 da cláusula 56.^a, quando superiores a 30 dias por ano;
- d) [Igual.]
- 3- [Igual.]
- 4- [Igual.]
- 5- [Igual.]
- 6- [Igual.]
- [...]

Cláusula 85.^a

Poder disciplinar

- 1- [Igual.]
- 2- [Igual.]
- 3- Sempre que os factos imputados ao arguido não indiciem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas a) a e) do número 1 da cláusula 87.^a
- 4- Sob pena de nulidade, a transação pressupõe o conhecimento integral dos autos por parte do arguido e tem de constar de documento escrito, assinado por representante do banco e pessoalmente pelo arguido, obrigatoriamente assistido por advogado.
- 5- A transação referida no número anterior determina o encerramento definitivo dos autos.
- [...]

Cláusula 110.^a

Beneficiários

- 1- [Igual.]
- a) [Igual];
- b) [Igual];
- c) [Igual.]
- 2- [Igual.]
- 3- Os trabalhadores não sindicalizados ou sócios de sindicatos não subscritores de convenção coletiva de trabalho aplicável beneficiam dos SAMS do Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Banca, Seguros e Tecnologias, do Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal e do Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias, Mais Sindicato, conforme o seu local de trabalho se situe na área geográfica de um ou de outro dos referidos três sindicatos, mantendo-se nessa situação após a passagem à reforma.
- 4- [Igual.]
- 5- [Igual]:
- a) [Igual];
- b) [Igual];
- c) [Igual.]

Cláusula 111.^a

Contribuições a cargo do banco

- 1- [Igual.]

2- No caso de cessação do contrato antes da idade legal de reforma, em cada momento, em vigor no regime geral de Segurança Social e até que esta mesma seja completada, o banco mantém o pagamento das contribuições para os SAMS com referência a trabalhadores no ativo, nos termos que constam do anexo VI.

3- O disposto no número anterior:

- a) Apenas é aplicável às reformas que ocorram a partir de 1 de janeiro de 2025;
- b) Não é aplicável às reformas ocorridas em data anterior à referida na alínea anterior, mesmo no caso de ainda não ter sido atingida a idade normal de acesso à reforma definida no regime geral de Segurança Social;
- c) Não é aplicável no caso de o trabalhador recorrer a modalidade de antecipação ou flexibilização da idade de acesso à reforma que se encontre em vigor no regime geral de Segurança Social.

4- As contribuições do banco são atualizadas na mesma data e pela aplicação da percentagem correspondente ao aumento em que o for a tabela salarial do presente acordo.

5- O banco remeterá aos SAMS do sindicato, até ao dia 10 do mês seguinte a que respeitam, as contribuições referidas nesta cláusula, acompanhadas de mapa discriminativo ou suporte digital com indicação dos beneficiários abrangidos.

[...]

Cláusula 130.^a-A

Titulares de categorias da carreira de gestão

1- Os trabalhadores que a 31 de dezembro de 2018 eram titulares de categorias da carreira de gestão extintas e sem correspondência no presente acordo mantê-las-ão, tal como as respetivas funções nos termos que se encontravam descritos, bem como aos correspondentes limites mínimos salariais, até que se efetue, por acordo, uma eventual reclassificação noutra categoria profissional, sem prejuízo da possibilidade de optarem pela transição para o novo regime de carreiras a todo o momento.

2- Da opção pela transição para o novo regime de carreiras nos termos previstos na última parte do número anterior não pode resultar uma redução da retribuição mensal efetiva auferida pelos trabalhadores.

[...]

ANEXO II

Carreiras, categorias e cargos de gestão

Descrição de funções

[...]

Coordenador de núcleo ou unidade

Planeia as atividades do núcleo ou unidade em função dos objetivos e linhas de orientação estabelecidas; Gere e otimiza os respetivos meios humanos e materiais, que se encontram sob a sua responsabilidade.

Podem ser nomeados trabalhadores para o exercício de outros cargos que, por regulamento aprovado pelo banco, sejam considerados equivalentes.

[...]

ANEXO III

Tabela salarial

2020

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 815,56 €	3 175,75 €	3 565,95 €	4 076,20 €	4 487,52 €
17	2 545,88 €	2 744,34 €	2 958,91 €	3 381,62 €	3 723,43 €
16	2 368,60 €	2 509,44 €	2 685,08 €	3 066,47 €	
15	2 182,10 €	2 299,87 €	2 460,72 €	2 810,35 €	
14	1 991,50 €	2 099,44 €	2 248,66 €		
13	1 807,45 €	1 908,92 €	2 042,80 €		
12	1 655,20 €	1 747,98 €	1 868,56 €		
11	1 524,70 €	1 601,15 €	1 713,39 €		
10	1 363,73 €	1 445,22 €	1 546,13 €		
9	1 251,20 €	1 317,00 €	1 409,10 €		
8	1 133,46 €	1 195,95 €	1 279,49 €		
7	1 048,91 €	1 101,23 €	1 178,56 €		
6	991,82 €	1 041,19 €	1 114,29 €		
5	877,63 €	932,34 €	997,49 €		
4	761,80 €	811,09 €			
3	662,30 €	707,22 €			
2	635,00 €	635,00 €			
1	635,00 €				

2021

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 829,64 €	3 191,63 €	3 583,78 €	4 096,59 €	4 509,96 €
17	2 558,61 €	2 758,07 €	2 973,71 €	3 398,53 €	3 742,05 €
16	2 380,45 €	2 521,99 €	2 698,51 €	3 081,81 €	
15	2 193,02 €	2 311,37 €	2 473,03 €	2 824,41 €	
14	2 001,46 €	2 109,94 €	2 259,91 €		
13	1 816,49 €	1 918,47 €	2 053,02 €		
12	1 663,48 €	1 756,72 €	1 877,91 €		
11	1 532,33 €	1 609,16 €	1 721,96 €		
10	1 370,55 €	1 452,45 €	1 553,87 €		
9	1 257,46 €	1 323,59 €	1 416,15 €		
8	1 139,13 €	1 201,93 €	1 285,89 €		
7	1 054,16 €	1 106,74 €	1 184,46 €		
6	996,78 €	1 046,40 €	1 119,87 €		
5	882,02 €	937,01 €	1 002,48 €		
4	765,61 €	815,15 €			

3	665,62 €	710,76 €			
2	665,00 €	665,00 €			
1	665,00 €				

2022

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 860,77 €	3 226,74 €	3 623,21 €	4 141,66 €	4 559,57 €
17	2 586,76 €	2 788,41 €	3 006,43 €	3 435,92 €	3 783,22 €
16	2 406,64 €	2 549,74 €	2 728,20 €	3 115,71 €	
15	2 217,15 €	2 336,80 €	2 500,24 €	2 855,48 €	
14	2 023,48 €	2 133,15 €	2 284,77 €		
13	1 836,48 €	1 939,58 €	2 075,61 €		
12	1 681,78 €	1 776,05 €	1 898,57 €		
11	1 549,19 €	1 626,87 €	1 740,91 €		
10	1 385,63 €	1 468,43 €	1 570,97 €		
9	1 271,30 €	1 338,15 €	1 431,73 €		
8	1 151,67 €	1 215,16 €	1 300,04 €		
7	1 065,76 €	1 118,92 €	1 197,49 €		
6	1 007,75 €	1 057,92 €	1 132,19 €		
5	891,73 €	947,32 €	1 013,51 €		
4	774,04 €	824,12 €			
3	705,00 €	718,58 €			
2	705,00 €	705,00 €			
1	705,00 €				

2023

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 989,51 €	3 371,95 €	3 786,26 €	4 328,04 €	4 764,76 €
17	2 703,17 €	2 913,89 €	3 141,72 €	3 590,54 €	3 953,47 €
16	2 514,94 €	2 664,48 €	2 850,97 €	3 255,92 €	
15	2 316,93 €	2 441,96 €	2 612,76 €	2 983,98 €	
14	2 114,54 €	2 229,15 €	2 387,59 €		
13	1 919,13 €	2 026,87 €	2 169,02 €		
12	1 757,47 €	1 855,98 €	1 984,01 €		
11	1 618,91 €	1 700,08 €	1 819,26 €		
10	1 447,98 €	1 534,51 €	1 641,67 €		
9	1 328,51 €	1 398,37 €	1 496,16 €		
8	1 203,50 €	1 269,85 €	1 358,55 €		
7	1 113,72 €	1 169,28 €	1 251,38 €		
6	1 053,10 €	1 105,53 €	1 183,14 €		
5	931,86 €	989,95 €	1 059,12 €		
4	808,88 €	861,21 €			

3	760,00 €	760,00 €			
2	760,00 €	760,00 €			
1	760,00 €				

2024

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	3 079,20 €	3 473,11 €	3 899,85 €	4 457,89 €	4 907,71 €
17	2 784,27 €	3 001,31 €	3 235,98 €	3 698,26 €	4 072,08 €
16	2 590,39 €	2 744,42 €	2 936,50 €	3 353,60 €	
15	2 386,44 €	2 515,22 €	2 691,15 €	3 073,50 €	
14	2 177,98 €	2 296,03 €	2 459,22 €		
13	1 976,71 €	2 087,68 €	2 234,10 €		
12	1 810,20 €	1 911,66 €	2 043,54 €		
11	1 667,48 €	1 751,09 €	1 873,84 €		
10	1 491,42 €	1 580,55 €	1 690,93 €		
9	1 368,37 €	1 440,33 €	1 541,05 €		
8	1 239,61 €	1 307,95 €	1 399,31 €		
7	1 147,14 €	1 204,36 €	1 288,93 €		
6	1 084,70 €	1 138,70 €	1 218,64 €		
5	959,82 €	1 019,65 €	1 090,90 €		
4	833,15 €	887,05 €			
3	820,00 €	820,00 €			
2	820,00 €	820,00 €			
1	820,00 €				

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

Tabela de pensões de reforma

Quadro 1

Tabela de pensões de reforma para 2020

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 423,37 €	2 733,24 €	3 069,26 €	3 508,25 €	3 862,77 €
17	2 186,84 €	2 357,50 €	2 541,58 €	2 904,61 €	3 197,90 €
16	2 018,97 €	2 139,73 €	2 288,98 €	2 613,99 €	
15	1 862,07 €	1 962,41 €	2 100,11 €	2 398,17 €	
14	1 702,04 €	1 794,87 €	1 922,07 €		
13	1 555,51 €	1 642,88 €	1 757,89 €		
12	1 438,70 €	1 519,60 €	1 624,10 €		
11	1 338,40 €	1 406,33 €	1 504,63 €		
10	1 211,82 €	1 284,78 €	1 374,50 €		
9	1 112,57 €	1 170,81 €	1 253,05 €		
8	1 007,92 €	1 064,28 €	1 138,17 €		
7	935,48 €	982,58 €	1 051,21 €		
6	889,11 €	934,03 €	999,18 €		
5	796,68 €	846,35 €	905,35 €		
4	702,38 €	747,61 €			
3	635,00 €	664,56 €			
2	635,00 €	635,00 €			
1	635,00 €				

Quadro 2

Pensões mínimas de reforma para 2020

Grupo A Carreira técnica superior	Grupo B Carreira técnica operacional
877,63 €	635,00 €

Quadro 1

Tabela de pensões de reforma para 2021

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 435,49 €	2 746,91 €	3 084,61 €	3 525,80 €	3 882,09 €
17	2 197,78 €	2 369,29 €	2 554,29 €	2 919,14 €	3 213,89 €
16	2 029,07 €	2 150,43 €	2 300,43 €	2 627,06 €	
15	1 871,39 €	1 972,23 €	2 110,62 €	2 410,17 €	
14	1 710,56 €	1 803,85 €	1 931,69 €		
13	1 563,29 €	1 651,10 €	1 766,68 €		
12	1 445,90 €	1 527,20 €	1 632,23 €		
11	1 345,10 €	1 413,37 €	1 512,16 €		
10	1 217,88 €	1 291,21 €	1 381,38 €		
9	1 118,14 €	1 176,67 €	1 259,32 €		
8	1 012,96 €	1 069,61 €	1 143,87 €		
7	940,16 €	987,50 €	1 056,47 €		
6	893,56 €	938,71 €	1 004,18 €		
5	800,67 €	850,59 €	909,88 €		
4	705,90 €	751,35 €			
3	665,00 €	667,89 €			
2	665,00 €	665,00 €			
1	665,00 €				

Quadro 2

Pensões mínimas de reforma para 2021

Grupo A Carreira técnica superior	Grupo B Carreira técnica operacional
882,02 €	665,00 €

Quadro 1

Tabela de pensões de reforma para 2022

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 462,29 €	2 777,13 €	3 118,55 €	3 564,59 €	3 924,80 €
17	2 221,96 €	2 395,36 €	2 582,39 €	2 951,26 €	3 249,25 €
16	2 051,39 €	2 174,09 €	2 325,74 €	2 655,96 €	
15	1 891,98 €	1 993,93 €	2 133,84 €	2 436,69 €	
14	1 729,38 €	1 823,70 €	1 952,94 €		
13	1 580,49 €	1 669,27 €	1 786,12 €		
12	1 461,81 €	1 544,00 €	1 650,19 €		
11	1 359,90 €	1 428,92 €	1 528,80 €		
10	1 231,28 €	1 305,42 €	1 396,58 €		

9	1 130,44 €	1 189,62 €	1 273,18 €		
8	1 024,11 €	1 081,38 €	1 156,46 €		
7	950,51 €	998,37 €	1 068,10 €		
6	903,39 €	949,04 €	1 015,23 €		
5	809,48 €	859,95 €	919,89 €		
4	713,67 €	759,62 €			
3	705,00 €	705,00 €			
2	705,00 €	705,00 €			
1	705,00 €				

Quadro 2

Pensões mínimas de reforma para 2022

Grupo A Carreira técnica superior	Grupo B Carreira técnica operacional
891,73 €	705,00 €

Quadro 1

Tabela de pensões de reforma para 2023

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 573,10 €	2 902,11 €	3 258,89 €	3 725,00 €	4 101,42 €
17	2 321,95 €	2 503,16 €	2 698,60 €	3 084,07 €	3 395,47 €
16	2 143,71 €	2 271,93 €	2 430,40 €	2 775,48 €	
15	1 977,12 €	2 083,66 €	2 229,87 €	2 546,35 €	
14	1 807,21 €	1 905,77 €	2 040,83 €		
13	1 651,62 €	1 744,39 €	1 866,50 €		
12	1 527,60 €	1 613,48 €	1 724,45 €		
11	1 421,10 €	1 493,23 €	1 597,60 €		
10	1 286,69 €	1 364,17 €	1 459,43 €		
9	1 181,31 €	1 243,16 €	1 330,48 €		
8	1 070,20 €	1 130,05 €	1 208,51 €		
7	993,29 €	1 043,30 €	1 116,17 €		
6	944,05 €	991,75 €	1 060,92 €		
5	845,91 €	898,65 €	961,29 €		
4	760,00 €	793,81 €			
3	760,00 €	760,00 €			
2	760,00 €	760,00 €			
1	760,00 €				

Quadro 2

Pensões mínimas de reforma para 2023

Grupo A Carreira técnica superior	Grupo B Carreira técnica operacional
931,86 €	760,00 €

Quadro 1

Tabela de pensões de reforma para 2024

Nível	Retribuição	Escalões salariais			
		A	B	C	D
18	2 650,30 €	2 989,18 €	3 356,66 €	3 836,75 €	4 224,47 €
17	2 391,61 €	2 578,26 €	2 779,56 €	3 176,60 €	3 497,34 €
16	2 208,03 €	2 340,09 €	2 503,32 €	2 858,75 €	
15	2 036,44 €	2 146,17 €	2 296,77 €	2 622,75 €	
14	1 861,43 €	1 962,95 €	2 102,06 €		
13	1 701,17 €	1 796,73 €	1 922,50 €		
12	1 573,43 €	1 661,89 €	1 776,19 €		
11	1 463,74 €	1 538,03 €	1 645,53 €		
10	1 325,30 €	1 405,10 €	1 503,22 €		
9	1 216,75 €	1 280,46 €	1 370,40 €		
8	1 102,31 €	1 163,96 €	1 244,77 €		
7	1 023,09 €	1 074,60 €	1 149,66 €		
6	972,38 €	1 021,51 €	1 092,75 €		
5	871,29 €	925,61 €	990,13 €		
4	820,00 €	820,00 €			
3	820,00 €	820,00 €			
2	820,00 €	820,00 €			
1	820,00 €				

Quadro 2

Pensões mínimas de reforma para 2024

Grupo A Carreira técnica superior	Grupo B Carreira técnica operacional
959,82 €	820,00 €

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

2020

Cláusula	Designação	Valor
21. ^a	Indemnização por morte/Acidente de trabalho	152 750,75 €
66. ^a	Retribuição dos trabalhadores de segurança e vigilância	117,74 €

72. ^a	Diuturnidades (antiguidade)		46,51 €	
	Diuturnidades (nível)	Nível	Base de cálculo	
		1	635,00 €	
		2		
		3	662,30 €	
		4	761,80 €	
		5	877,63 €	
		6	991,82 €	
		7	1 048,91 €	
		8	1 133,46 €	
		9	1 251,20 €	
		10	1 363,73 €	
73. ^a	Subsídio de almoço		11,13 €	
74. ^a	Subsídio de claviculário		139,20 €	
75. ^a	Abono para falhas		139,20 €	
77. ^a	Despesas com deslocações		Total	Parcial
	Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa		32,29 €	16,15 €
	Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa		51,32 €	25,66 €
	No estrangeiro		123,15 €	61,57 €
	Deslocações em viatura própria (valor por km)		0,50 €	
	Indemnização por morte/Acidente em viagem		152 750,75 €	
81. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante		19,89 €	
82. ^a	Subsídio infantil		25,93 €	

83. ^a	Subsídio de estudo	
	1.º ao 4.º ano de escolaridade	28,82 €
	5.º e 6.º ano de escolaridade	40,73 €
	7.º ao 9.º ano de escolaridade	50,61 €
	10.º ao 12.º ano de escolaridade	61,47 €
	Ensino superior	70,43 €
84. ^a	Subsídio de apoio à natalidade	800,00 €
111. ^a	SAMS	
	Por cada trabalhador no ativo	151,65 €
	Por cada reformado	119,00 €
	Por cada pensionista	57,63 €
	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	186 550,63 €

2021

Cláusula	Designação	Valor
21. ^a	Indemnização por morte/Acidente de trabalho	153 514,50 €
66. ^a	Retribuição dos trabalhadores de segurança e vigilância	118,33 €

72. ^a	Diuturnidades (antiguidade)		46,74 €	
	Diuturnidades (nível)	Nível	Base de cálculo	
		1	665,00 €	
		2		
		3	665,62 €	
		4	765,61 €	
		5	882,02 €	
		6	996,78 €	
		7	1 054,16 €	
		8	1 139,13 €	
		9	1 257,46 €	
		10	1 370,55 €	
73. ^a	Subsídio de almoço		11,19 €	
74. ^a	Subsídio de claviculário		139,90 €	
75. ^a	Abono para falhas		139,90 €	
77. ^a	Despesas com deslocações		Total	Parcial
	Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa		32,45 €	16,23 €
	Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa		51,58 €	25,79 €
	No estrangeiro		123,77 €	61,88 €
	Deslocações em viatura própria (valor por km)		0,50 €	
	Indemnização por morte/Acidente em viagem		153 514,50 €	
81. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante		19,99 €	
82. ^a	Subsídio infantil		26,06 €	

83. ^a	Subsídio de estudo	
	1.º ao 4.º ano de escolaridade	28,96 €
	5.º e 6.º ano de escolaridade	40,93 €
	7.º ao 9.º ano de escolaridade	50,86 €
	10.º ao 12.º ano de escolaridade	61,78 €
	Ensino superior	70,78 €
84. ^a	Subsídio de apoio à natalidade	804,00 €
111. ^a	SAMS	
	Por cada trabalhador no ativo	152,41 €
	Por cada reformado	119,60 €
	Por cada pensionista	57,92 €
	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	187 483,38 €

2022

Cláusula	Designação	Valor
21. ^a	Indemnização por morte/Acidente de trabalho	155 203,16 €
66. ^a	Retribuição dos trabalhadores de segurança e vigilância	119,63 €

72. ^a	Diuturnidades (antiguidade)		47,25 €	
	Diuturnidades (nível)	Nível	Base de cálculo	
		1	705,00 €	
		2		
		3		
		4	774,04 €	
		5	891,73 €	
		6	1 007,75 €	
		7	1 065,76 €	
		8	1 151,67 €	
		9	1 271,30 €	
		10	1 385,63 €	
73. ^a	Subsídio de almoço		12,03 €	
74. ^a	Subsídio de claviculário		141,44 €	
75. ^a	Abono para falhas		141,44 €	
77. ^a	Despesas com deslocações		Total	Parcial
	Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa		32,81 €	16,41 €
	Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa		52,15 €	26,07 €
	No estrangeiro		125,13 €	62,56 €
	Deslocações em viatura própria (valor por km)		0,51 €	
	Indemnização por morte/Acidente em viagem		155 203,16 €	
81. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante		20,21 €	
82. ^a	Subsídio infantil		26,35 €	

83. ^a	Subsídio de estudo	
	1.º ao 4.º ano de escolaridade	29,28 €
	5.º e 6.º ano de escolaridade	41,38 €
	7.º ao 9.º ano de escolaridade	51,42 €
	10.º ao 12.º ano de escolaridade	62,46 €
	Ensino superior	71,56 €
84. ^a	Subsídio de apoio à natalidade	812,84 €
111. ^a	SAMS	
	Por cada trabalhador no ativo	154,09 €
	Por cada reformado	120,92 €
	Por cada pensionista	58,56 €
	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	189 545,70 €

2023

Cláusula	Designação	Valor
21. ^a	Indemnização por morte/Acidente de trabalho	162 187,30 €
66. ^a	Retribuição dos trabalhadores de segurança e vigilância	125,01 €

72. ^a	Diuturnidades (antiguidade)		49,38 €	
	Diuturnidades (nível)	Nível	Base de cálculo	
		1	760,00 €	
		2		
		3		
		4	808,88 €	
		5	931,86 €	
		6	1 053,10 €	
		7	1 113,72 €	
		8	1 203,50 €	
		9	1 328,51 €	
		10	1 447,98 €	
73. ^a	Subsídio de almoço		12,58 €	
74. ^a	Subsídio de claviculário		147,80 €	
75. ^a	Abono para falhas		147,80 €	
77. ^a	Despesas com deslocações		Total	Parcial
	Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa		34,29 €	17,15 €
	Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa		54,50 €	27,24 €
	No estrangeiro		130,76 €	65,38 €
	Deslocações em viatura própria (valor por km)		0,53 €	
	Indemnização por morte/Acidente em viagem		162 187,30 €	
81. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante		21,12 €	
82. ^a	Subsídio infantil		27,54 €	

83. ^a	Subsídio de estudo	
	1.º ao 4.º ano de escolaridade	30,60 €
	5.º e 6.º ano de escolaridade	43,24 €
	7.º ao 9.º ano de escolaridade	53,73 €
	10.º ao 12.º ano de escolaridade	65,27 €
	Ensino superior	74,78 €
84. ^a	Subsídio de apoio à natalidade	849,42 €
111. ^a	SAMS	
	Por cada trabalhador no ativo	161,02 €
	Por cada reformado	126,36 €
	Por cada pensionista	61,20 €
	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	200 000,00 €

2024

Cláusula	Designação	Valor
21. ^a	Indemnização por morte/Acidente de trabalho	167 052,92 €
66. ^a	Retribuição dos trabalhadores de segurança e vigilância	128,76 €

72. ^a	Diuturnidades (antiguidade)		50,87 €	
	Diuturnidades (nível)	Nível	Base de cálculo	
		1	820,00 €	
		2		
		3		
		4	833,15 €	
		5	959,82 €	
		6	1 084,70 €	
		7	1 147,14 €	
		8	1 239,61 €	
		9	1 368,37 €	
		10	1 491,42 €	
73. ^a	Subsídio de almoço		12,96 €	
74. ^a	Subsídio de claviculário		152,23 €	
75. ^a	Abono para falhas		152,23 €	
77. ^a	Despesas com deslocações		Total	Parcial
	Em território nacional e sem que implique dormida fora de casa		35,32 €	17,66 €
	Em território nacional e desde que implique dormida fora de casa		56,14 €	28,06 €
	No estrangeiro		134,68 €	67,34 €
	Deslocações em viatura própria (valor por km)		0,55 €	
	Indemnização por morte/Acidente em viagem		167 052,92 €	
81. ^a	Subsídio de trabalhador-estudante		21,75 €	
82. ^a	Subsídio infantil		34,05 €	

83. ^a	Subsídio de estudo	
	1.º ao 4.º ano de escolaridade	37,83 €
	5.º e 6.º ano de escolaridade	53,45 €
	7.º ao 9.º ano de escolaridade	66,41 €
	10.º ao 12.º ano de escolaridade	80,68 €
	Ensino superior	92,43 €
84. ^a	Subsídio de apoio à natalidade	1 049,88 €
111. ^a	SAMS	
	Por cada trabalhador no ativo	165,85 €
	Por cada reformado	130,15 €
	Por cada pensionista	63,04 €
	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	231 750,00 €

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 €

ANEXO VII

Regulamento do Crédito à Habitação

[...]

Artigo 2.º

Finalidades dos empréstimos1- *[Igual.]*a) *[Igual];*b) *[Igual];*c) *[Igual];*d) *[Igual];*e) *[Igual];*

f) Liquidação ao cônjuge ou ex-cônjuge ou equiparado da quota parte de habitação do casal, em caso de partilha resultante de separação judicial de pessoas e bens ou de divórcio ou de dissolução da união de facto;

g) *[Igual.]*2- *[Igual.]*

3- No caso referido na alínea b) do número 1, o valor a afetar à aquisição do terreno não pode ser superior a 50 % do valor total do empréstimo, considerando-se como tal, nos casos em que à data da aquisição do terreno não seja possível apresentar o projeto e respetivo orçamento, o limite máximo resultante da aplicação do anexo VI e do artigo 6.º

4- Nos casos referidos nas alíneas a) e b) do número 1, o banco adiantará, nas condições constantes do presente regulamento, mediante a apresentação do contrato-promessa de compra e venda, devidamente legalizado, o montante exigido como sinal até aos seguintes limites, respetivamente:

a) *[Igual];*b) *[Igual.]*

5- Nos casos referidos nas alíneas *b)* e *c)* do número 1, considera-se como custo de habitação, para efeitos do presente regulamento, a soma do custo da construção e do terreno, salvo se, por força da avaliação, forem determinados valores inferiores.

6- Salvo o disposto nas alíneas *f)* e *g)* do número 1, não serão concedidos empréstimos, nos termos deste regulamento, para liquidação de outros, contraídos, seja a que título for, junto de terceiros, nem para construção por administração direta.

7- Nos empréstimos a conceder ao abrigo da alínea *f)* do número 1:

a) O montante não pode ser superior ao valor da avaliação atual do imóvel deduzido da percentagem de que o trabalhador seja titular, nem superior aos limites fixados no artigo 5.º;

b) [Igual.]

8- Quando o beneficiário esteja no ativo a habitação a adquirir deve estar situada a uma distância não superior a 120 quilómetros do seu local de trabalho.

Artigo 3.º

Novos empréstimos

1- [Igual.]

a) [Igual.];

b) [Igual.];

c) [Igual.]

2- [Igual.];

a) [Igual.];

b) A manutenção do novo empréstimo fica condicionada à venda, no prazo máximo de 365 dias, da anterior habitação.

3- Nos casos da alínea *c)* do número 1, o montante do novo empréstimo não pode exceder o valor da avaliação atual do imóvel deduzido da percentagem correspondente à quota de que o trabalhador seja titular e da percentagem do capital em dívida do anterior empréstimo correspondente à quota do trabalhador.

4- [Igual.]

Artigo 4.º

Requisitos relativos ao requerente

[Igual.]

a) [Igual.];

b) Não terem utilizado crédito ao abrigo deste regulamento ou, tendo-o utilizado, estarem abrangidos pelo número 1 do artigo 3.º

[...]

Artigo 6.º

Limites em função do rendimento do agregado familiar

1- O empréstimo não pode exceder um valor que determine um encargo mensal superior a 1/24 dos rendimentos anuais do agregado familiar do mutuário, nem, em qualquer caso, determinar situações de sobre-endividamento, ponderada a existência de outros créditos.

2- [Igual.];

a) [Igual.];

b) [Igual.]

3- [Igual.]

[...]

Artigo 11.º

Prazo de utilização em caso de construção

1- Nas situações previstas nas alíneas *b)* e *c)* do número 1 do artigo 2.º, a construção deve ser feita no prazo máximo de 3 anos, após a outorga do respetivo contrato.

2- A entrega ao mutuário das parcelas do empréstimo para construção não pode exceder o número de seis e é obrigatoriamente precedida de avaliação ou medição da obra que a justifique.

[...]

Artigo 13.º

Pagamento antecipado

- 1- *[Igual.]*
- 2- As habitações adquiridas ou construídas com empréstimos concedidos nos termos do presente regulamento só podem ser alienadas, antes da sua amortização total, de comum acordo com o banco.
[...]

Artigo 15.º

Seguros

- 1- *[Igual.]*
- 2- *[Igual.]*
- 3- *[Igual.]*
- 4- *[Igual.]*
- 5- O trabalhador obriga-se a comprovar perante o banco o pagamento regular dos prémios, podendo este, na falta da apresentação da referida prova, substituir-se ao trabalhador no pagamento do prémio e debitar o mesmo, acrescido de juros de mora, na remuneração ou pensão.
- 6- O banco pode imputar ao trabalhador eventuais custos administrativos resultantes do incumprimento do dever de apresentação de prova do pagamento regular dos prémios dos seguros nos termos previstos no número anterior.

Artigo 16.º

Obrigação de habitar

- 1- Os beneficiários ficam obrigados a habitar, de forma permanente, o imóvel dentro de 180 dias após a data da escritura de aquisição ou, nos casos de construção, da data de obtenção de licença de habitação, a requerer no prazo de 30 dias após a conclusão da obra, sob pena de imediato vencimento do empréstimo em dívida.
- 2- *[Igual.]*
- 3- *[Igual.]*
- [...]*

Artigo 18.º

Não cumprimento do contrato

- 1- *[Igual.]*
- 2- *[Igual.]*
- 3- Se, durante a vigência de empréstimos concedidos ao abrigo da alínea *f)* do número 1 do artigo 2.º e da alínea *c)* do número 1 do artigo 3.º, o beneficiário mantiver uma relação de coabitação com o cônjuge separado ou com o seu ex-cônjuge, ou com este celebrar novo casamento, o banco pode aplicar o disposto no número 1.
[...]

Artigo 21.º

Avaliação, fixação do montante e prazos

- 1- A partir da data em que lhe seja dado conhecimento da autorização provisória, o requerente tem o prazo de 3 meses para apresentar avaliação da habitação cuja hipoteca pretende transferir ou da habitação que pretende adquirir, construir, ampliar ou beneficiar, realizada por perito certificado para o efeito pela Comissão do Mercado de Valores Mobiliários (CMVM), bem como qualquer outra que, eventualmente, lhe venha a ser solicitada pelos serviços, reservando-se o banco o direito de contrapor avaliação de outro perito certificado para o efeito pela CMVM, a qual prevalecerá.
- 2- *[Igual.]*
- 3- *[Igual.]*
- 4- *[Igual.]*
- 5- *[Igual.]*
- [...]*

Artigo 23.º

Forma do contrato

As condições dos empréstimos serão reduzidas a escrito e revestirão a forma mais solene prevista na lei, exceto se outra for a decisão do banco.

[...]

ANEXO 2 AO ANEXO VII

Definições

Administração direta

Para efeitos do número 6 do artigo 2.º, entende-se por «administração direta» aquela em que o mutuário se substitui ao construtor ou ao empreiteiro.

[...]

Valor total da habitação

O valor da aquisição ou, se superior, o valor da avaliação efetuada por perito independente certificado pela CMVM para o efeito, de acordo com o número 1 do artigo 21.º

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, na qualidade presidente.

Paulo Jorge Marques Carreira, na qualidade de vice-presidente.

Pelo Banco de Portugal:

Helena Maria de Almeida Martins Adegas, na qualidade de mandatária.

Pedro Miguel Araújo Raposo, na qualidade de mandatário.

Depositado a 10 de novembro de 2025, a fl. 120 do livro n.º 13, com o n.º 292/2025, 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 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato Independente da Banca - Alteração salarial e outras

A 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA e o Sindicato Independente da Banca, outorgantes do acordo de empresa cuja última revisão foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024 e texto consolidado que se encontra publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2022, acordam alterar as seguintes cláusulas e o anexo II e III, do referido acordo, mantendo-se em vigor tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 2.^a**Âmbito pessoal**

1- O presente acordo aplica-se à 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA, adiante designada por empresa, que exerce a sua atividade no sector financeiro (CAE principal 64921-R3 e CAE secundário 77110-R3), bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Independente da Banca, doravante designado por sindicato.

2- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo cerca de 49 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

3- (*Igual.*)

Cláusula 5.^a**Interpretação e integração do acordo**

1- (*Igual.*)

2- A comissão é composta por três elementos, sendo um nomeado pelo SIB - Sindicato Independente da Banca, outro pela empresa e um terceiro, que presidirá, nomeado unanimemente pelos outros dois.

3- (*Igual.*)

4- (*Igual.*)

5- (*Igual.*)

6- (*Igual.*)

7- (*Igual.*)

8- (*Igual.*)

9- (*Igual.*)

10- (*Igual.*)

11- (*Igual.*)

Cláusula 15.^a**Contrato de trabalho a termo**

1- Para além das situações previstas na lei, podem ser celebrados contratos a termo para a satisfação de necessidades intermitentes de mão-de-obra, nomeadamente em balcões e centros de atendimento, bem como no âmbito da promoção de produtos e serviços.

2- Nos casos previstos no número 1, o contrato a termo pode ser celebrado por prazo inferior a 6 meses.

3- A empresa deve comunicar ao sindicato, no prazo máximo de cinco dias úteis, a celebração, com indicação do respetivo fundamento legal, e a cessação dos contratos de trabalho a termo que tenha celebrado.

Cláusula 19.^a**Garantias dos trabalhadores**

1- (*Igual*):

a) (*Igual*);

b) (*Igual*);

c) (*Igual*);

d) (*Igual*);

e) (*Igual*);

f) (*Igual*);

g) (*Igual*);

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade;

i) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício.

2- O disposto na alínea i) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na lei, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

3- A violação do disposto no número 1 constitui a instituição na obrigação de indemnizar o trabalhador por todos os prejuízos causados pela infração.

Cláusula 49.^a**Tipos de faltas**

1- (*Igual*.)

2- (*Igual*):

a) (*Igual*);

b) (*Igual*);

c) (*Igual*);

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou membros do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei e neste acordo;

f) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização do parto nos termos da lei;

g) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável de educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

h) As dadas, nos termos deste acordo, pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos legais;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

k) As que por lei forem como tal qualificadas;

l) As ausências pelo tempo indispensável para que os elementos das listas concorrentes por ocasião da campanha, apresentem os seus programas de candidatura, até ao limite, por cada ato eleitoral, de 15 dias úteis para a direção e mesa da assembleia geral do sindicato e de 3 dias úteis para os demais órgãos;

m) Motivada por luto gestacional, nos termos do disposto na lei.

3- Nos termos da alínea b) do número anterior, o trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até vinte dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em segundo grau da linha colateral.

4- (*Igual*.)

5- (*Igual.*)

6- (*Igual.*)

7- Nos casos previstos na alínea *e*) do número 2, as faltas dadas para além do limite legal podem ser autorizadas pela empresa, ao abrigo do disposto na alínea *j*) do mesmo número.

8- (*Igual.*)

Cláusula 73.^a

Poder disciplinar

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- Sempre que os factos imputados ao arguido não indiciem justa causa de despedimento, as partes podem acordar quanto à aplicação, exclusão ou suspensão de sanção de natureza conservatória de entre o elenco das sanções referidas nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da cláusula 80.^a

4- Sob pena de nulidade, a transação pressupõe o conhecimento integral dos autos por parte do arguido e tem de constar de documento escrito, assinado por representante da instituição com poderes bastantes e, pessoalmente pelo arguido, obrigatoriamente assistido por advogado.

5- A transação referida no número anterior determina o encerramento definitivo dos autos.

ANEXO II

Níveis de retribuição e outros valores pecuniários

1- Retribuição mínima de ingresso (cláusula 20.^a, número 2):

a) Grupo A (nível 9) - A correspondente ao nível 9;

b) Grupo B (nível 7) - A correspondente ao nível 7;

c) Grupo C (nível 5) - A correspondente ao nível 5.

2- Tabela de níveis de retribuição de base (cláusula 20.^a, número 3):

(Valores em euros)

Nível	Tabela 2024	Tabela 2025
18	3 063,88	3 140,48
17	2 770,42	2 839,68
16	2 577,50	2 641,94
15	2 374,56	2 433,92
14	2 172,55	2 226,86
13	1 971,77	2 021,06
12	1 810,17	1 855,42
11	1 667,44	1 709,13
10	1 491,42	1 528,71
9	1 371,71	1 406,00
8	1 242,64	1 273,71
7	1 149,96	1 178,71
6	1 092,77	1 120,09
5	966,91	991,08

(Valores em euros)

	2024	2025
3- Subsídio mensal a trabalhador-estudante (cláusula 56. ^a , números 3 e 4)	21,75	22,29
4- Diuturnidades (cláusula 66. ^a)	46,14	47,29
5- Subsídio de refeição (cláusula 67. ^a , número 1)	11,30	11,60
6- Seguro de acidentes pessoais (cláusula 68. ^a , número 2)	167 052,91	171 229,24
7- Indemnização por morte resultante de acidente de trabalho (cláusula 72. ^a , número 2)	167 052,91	171 229,24
8- Subsídio infantil (cláusula 88. ^a , número 1)	28,37	29,08
9- Subsídio trimestral de estudo (cláusula 89. ^a , número 1)		
a) 1.º ciclo do ensino básico	31,52	32,31
b) 2.º ciclo do ensino básico	44,54	45,65
c) 3.º ciclo do ensino básico	55,34	56,72
d) Ensino secundário	67,23	68,91
e) Ensino superior	77,02	78,95

ANEXO III

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 92.^a (valores em euros):

	2024	2025
Por cada trabalhador no ativo	141,21	144,74
Por cada reformado	97,64	100,08
Pelo conjunto de pensionistas associados a um trabalhador ou reformado falecido	42,26	43,32

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de abril e novembro de cada ano.

Lisboa, 3 de outubro de 2025.

Pela 321 Crédito - Instituição Financeira de Crédito, SA:

Hugo Flávio Rebouço Marinho, na qualidade de mandatário.

Sandra Isabel Teixeira Campos, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Independente da Banca:

Fernando Monteiro Fonseca, na qualidade de presidente.

Paulo Jorge Marques Carreira, na qualidade de vice-presidente.

Depositado a 7 de novembro de 2025, a fl. 120 do livro n.º 13, com o n.º 291/2025, 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 adesão entre a ARP - Associação dos Recauchutadores de Portugal e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros ao contrato coletivo entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e as mesmas associações sindicais

A ARP - Associação de Recauchutadores de Portugal, com sede na Rua da Europa, Edifício 2000 - Entrada B, 2.º andar - SL1, 2400-136 Leiria, com o número de pessoa coletiva 518 579 484, e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, acordam entre si, ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho, na adesão da ARP - Associação de Recauchutadores de Portugal, ao contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros, cuja última alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2024, e de acordo com o seguinte:

Cláusula 1.ª

A ARP - Associação de Recauchutadores de Portugal aceita a total aplicabilidade do contrato coletivo acima identificado, sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

Cláusula 2.ª

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho seiscentas empresas e vinte e dois mil e quinhentos trabalhadores.

Cláusula 3.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 30 de setembro de 2025.

Pela ARP - Associação dos Recauchutadores de Portugal:

João Dotti de Carvalho, na qualidade de mandatário.

Filipa Nunes Pinto, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

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.

Paulo César Silvério Mota, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Ana Rita Pires, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José Simões, na qualidade de mandatário.

Depositado a 7 de novembro de 2025, a fl. 120 do livro n.º 13, com o n.º 290/2025, 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

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

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2025, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 101, na nota 4), no último parágrafo, onde se lê:

«Tratando-se de uma resposta ou serviço que se não enquadre nos critérios quantitativos referidos, mas cuja complexidade justifique a necessidade de direção técnica, a mesma será igualmente objeto de uma remuneração complementar, que, salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, é fixada no valor de 125,00 euros.»

Deve ler-se:

«Tratando-se de uma resposta ou serviço que se não enquadre nos critérios quantitativos referidos, mas cuja complexidade justifique a necessidade de direção técnica, a mesma será igualmente objeto de uma remuneração complementar, que, salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, é fixada no valor de 145,00 euros.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

TENSIQ - Sindicato Nacional de Quadros das Telecomunicações - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de setembro de 2025 para o mandato de dois anos.

Presidente - Francisco Figueiredo Violante.

Vice-presidente - Ricardo Pereira Carvalho.

Tesoureiro - Fernando Marques Canas.

Vogal - Madalena Figueiroa.

Vogal - Maria Helena Guerra.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Armadores das Pescas Industriais - ADAPI - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de janeiro de 2024 para o mandato de dois anos.

Conselho directivo		
Presidente	Empresa	Sociedade de Pesca Miradouro, SA
	Representante	Pedro Jorge Batista da Silva
Vogal	Empresa	Pascoal e Filhos, SA
	Representante	Aníbal Machado Paião
Vogal	Empresa	Testa e Cunhas, SA
	Representante	António Miguel Portugal da Cunha
Vogal	Empresa	Empresa de Pesca S. Jacinto
	Representante	Tiago Vaz Pais
Vogal	Empresa	António A. Pires Coelho, Herdeiros
	Representante	António Pires

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 23 de outubro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Inês Filipa Correia dos Santos Soares.
Helena Maria de Sousa Lopes.
Vera Sandra dos Santos de Sousa Borges.
Nuno Vladimiro Pereira Ramos.
Ricardo Pereira Barradas.
Rita D'Ávila Cachado.
José Miguel Pacheco Branco Sequeira.

Suplentes:

Inês Filipa General Trindade.
Isabel Maria Brandão Tiago de Oliveira.
António Maria Pusceddu.
Ricardo Batista Barrau.
Inês Casquilho Duarte Martins.
Susana Alexandra Alfama Blanda Batel.
Inês Fernandes dos Santos.

Registado em 7 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 72, a fl. 67 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

GEBALIS - Gestão do Arrendamento da Habitação Municipal de Lisboa, EM, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 30 de setembro de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Albertina Maria Pereira Gonçalves.
Bernardo Maria Castilho Baptista Fernandes.
Catarina Quintino Reis Vieira.
Marisa Maria Antunes Ramalho.
Pedro Vasco Camacho Barroso.

Suplentes:

Irina Dias Brito.
Nuno Carlos Henriques da Cruz Batista Santos.

Registado em 10 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 73, a fl. 67 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região do Porto - CCTP - Eleição

Composição da comissão de coordenadora eleita em 30 de outubro de 2025 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Carlos Miguel Moreira Cunha.
José Eduardo Pereira Andrade.
Bruno Ricardo Alves Ferreira.
Carlos Alberto Pires Dias.
José Nuno Alves Teixeira.
José Claudio Vieira da Silva.
Ana Paula Sousa Vinhas da Silva.
Vitor Manuel Ferreira Reis.
José Augusto Gonçalves Costa.
Jorge dos Santos Duarte.
Fernando Costa Santos.

Suplentes:

Pedro Nuno Rodrigues da Silva.
Mário Filipe da Silva Ramos.
Helena Isabel David.
Artur Jorge Ferreira e Sousa.

Registado em 11 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 74, a fl. 67 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM) - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores eleitas em 21 de outubro de 2025 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Carlos Jorge Almeida da Costa.
Carla Maria Costa Ramos.
Paulo Manuel Rito Cruz.
Manuel Jesus Rodrigues Gomes.
Pedro Rodrigues Ricardo Martins.

Suplentes:

Domingas da Conceição Vieira Lourenço.
Sílvia Isabel Cândido de Castro.
José Alexandre Mariano Lopes de Barros Franco.
Francisco José de Pinho Mascarenhas.
Paulo Jorge Marques Pereira Peres.

Subcomissão de Trabalhadores de Lisboa

Efetivos:

Miguel Azevedo Figueiredo Nunes.
Laura Alexandra Neves Henriques.
Filipe Castro e Silva de Figueiredo Boléo.
João Paulo Viana Duque.
Paulo Alexandre dos Santos Goulart.

Suplentes:

Sofia Alexandra Bento Costa.
João Manuel Penteado Gonçalves.
Ana Margarida Simões Sampaio Agostinho Soares.
Francisco Vicente Dias Correia.
Diana Maria Meireles Pereira.

Subcomissão de Trabalhadores de Barcarena

Efetivos:

Manuel Carlos Pereira Batista.

Rui Noel da Silva Batista.

Maria do Rosário Caldas Frazão da Silva Matos.

Suplentes:

Carla Paula Rosmaninho dos Reis Giesteira.

Sónia Teresa Grácio Gomes Santos.

Maria Elizabete Carvalho dos Santos Faustino.

Subcomissão de Trabalhadores do Porto

Efetivo:

Joaquim Augusto Ribeiro Gonçalves.

Suplente:

Domingos Orlando de Paiva Duarte.

Subcomissão de Trabalhadores da Madeira

Efetivo:

Sílvia Carvalho Figueiredo.

Suplente:

Ricardo Paixão dos Santos Henriques.

Subcomissão de Trabalhadores dos Açores

Efetivo:

Jorge Contente Martinho.

Suplente:

Fernando Andrade da Silva.

Registado em 12 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 75, a fl. 67 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Armamar - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Armamar, realizada em 17 de outubro de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2025.

Efetivos:

Maria Manuela Igreja Casal da Veiga.
Telmo Manuel Ribeiro dos Santos Ramos.
Antónia Pereira Gouveia Lúcio.

Suplentes:

António Alberto Fernandes Pinto.
Eugénia Maria Pascoal Santos Silva.

Registado em 10 de novembro de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 49, 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

- **Técnico/a de Secretariado Executivo**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
- **Técnico/a de Produção e Gestão de Moldes**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 2**).
- **Técnico/a Especialista em Soldadura**, ao qual corresponde o nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 3**).
- **Modista de Atelier**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 4**).
- **Técnico/a de Marroquinaria**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 5**).
- **Técnico/a Assistente Dentário**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 6**).

Anexo 1:**TÉCNICO/A DE SECRETARIADO EXECUTIVO****PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹****QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Secretariado Executivo**DESCRIÇÃO GERAL:** Realizar atividades de secretariado de apoio à direção, nomeadamente, assegurando a execução e acompanhamento dos processos de informação e comunicação interna e externa, com recurso a ferramentas digitais.

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	Aplicar as técnicas de apoio à gestão organizacional	4,50
	02	Implementar as práticas de apoio à decisão	4,50
	03	Executar as tarefas de gestão da agenda da direção	4,50
	04	Assessorar reuniões e sessões de trabalho da direção	2,25
	05	Organizar e gerir a documentação de apoio à direção	4,50
	06	Organizar as deslocações internas e externas	2,25
	07	Planear e organizar atividades e eventos	4,50
	08	Implementar as regras do protocolo oficial português	2,25
	09	Implementar a política de comunicação institucional	4,50
	10	Comunicar e interagir por escrito e oralmente no secretariado executivo	2,25
	11	Acolher e atender interlocutores internos e externos	4,50
	12	Prestar informação sobre o setor dos serviços às empresas	2,25
	13	Implementar as regras de cortesia e etiqueta no atendimento empresarial	2,25
	14	Gerir reclamações e conflitos com clientes e fornecedores	2,25
	15	Preparar a receção, acolhimento e integração de novos trabalhadores	4,50
	16	Gerir os serviços de apoio à direção	4,50
	17	Elaborar documentação administrativa	4,50
	18	Gerir documentação e correspondência	2,25
	19	Gerir a informação em plataformas de contratação pública	4,50
	20	Criar apresentações e operar bases de dados de apoio à direção	4,50
	21	Aplicar a legislação laboral no exercício das funções de assessoria executiva	2,25
	22	Identificar riscos e ameaças em ambientes digitais	2,25
	23	Aplicar métodos e técnicas de digitação	4,50
	24	Implementar o regime de proteção de dados pessoais (RGPD)	2,25
	25	Desenvolver competências digitais e de literacia mediática	4,50
	26	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor dos serviços às empresas	2,25
	27	Interagir em inglês no setor dos serviços às empresas	4,50
	28	Interagir em língua estrangeira no setor dos serviços às empresas	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			99,00

Para obter a qualificação de Técnico/a de Secretariado Executivo, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18,00 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	02	Aplicar a escrita criativa em contexto profissional	2,25
	03	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	04	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	05	Aplicar <i>storytelling</i> na comunicação	2,25
	06	Aplicar metodologias de avaliação e controlo de riscos associados ao teletrabalho	2,25
	07	Elaborar o plano de negócios	4,50
	08	Gerir o atendimento ao público nos serviços de gestão e administração	2,25
	09	Efetuar o controlo de gestão	4,50
	10	Executar atividades de governança corporativa	4,50
	11	Aplicar estratégias de venda, negociação e comercialização	4,50
	12	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor dos serviços às empresas	4,50
	13	Utilizar aplicações digitais de produtividade, colaboração e comunicação	4,50
	14	Implementar medidas de segurança e proteção de dados em ambientes digitais	2,25
	15	Gerir o tempo e organizar o trabalho em contexto empresarial	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			117,00

Anexo 2:**TÉCNICO/A DE PRODUÇÃO E GESTÃO DE MOLDES****PERFIL PROFISSIONAL - resumo²****QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Produção e Gestão de Moldes**DESCRIÇÃO GERAL:** Coordenar e efetuar operações de fabrico, de montagem e de reparação de moldes e a operação de máquinas-ferramentas, respeitando as normas de segurança e saúde no trabalho e de proteção 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	Efetuar desenho de peças e de componentes mecânicos	4,50
	02	Efetuar o estudo da constituição de um molde de injeção	4,50
	03	Organizar o trabalho para o processo de fabrico do molde	4,50
	04	Efetuar a modelação 3D de peças e conjuntos simples em ferramentas de CAD	4,50
	05	Efetuar desenho de fabrico	4,50
	06	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho em contexto metalúrgico e metalomecânico	2,25
	07	Efetuar a medição e verificação de peças e componentes mecânicos	2,25
	08	Executar operações de serralharia mecânica	2,25
	09	Aplicar as ferramentas de corte na maquinaria	4,50
	10	Executar maquinaria de peças em fresadoras convencionais	4,50
	11	Executar maquinaria de peças em tornos mecânicos	4,50
	12	Retificar superfícies de componentes mecânicos	4,50
	13	Efetuar a montagem de conjuntos ou partes de moldes	4,50
	14	Retificar superfícies complexas	4,50
	15	Executar operações de acabamento de superfícies	4,50
	16	Aplicar as tolerâncias e acabamento superficial na maquinaria	4,50
	17	Efetuar a montagem e ensaio de dispositivos mecânicos em moldes de injeção	4,50
	18	Efetuar a montagem e ajustes de moldes em bancada	4,50
	19	Monitorizar o funcionamento e informação de moldes	2,25
	20	Efetuar o teste de moldes de injeção plástica	4,50
	21	Orçamentar a fabricação de moldes	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			85,50

Para obter a qualificação de Técnico/a de Produção e Gestão de Moldes, 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	Programar e operar máquinas de electroerosão CNC por penetração	2,25
	02	Programar e operar máquinas de electroerosão CNC por fio	4,50
	03	Executar e monitorizar o processo de maquinação em tornos CNC	4,50
	04	Executar e monitorizar o processo de maquinação em fresadoras CNC	4,50
	05	Efetuar o controlo de peças em máquinas de medição por coordenadas CMM	2,25
	06	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	07	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			99,00

Anexo 3:**TÉCNICO/A ESPECIALISTA EM SOLDADURA****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**³**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a Especialista em Soldadura**DESCRIÇÃO GERAL:** Planear, coordenar e supervisionar operações de soldadura, em conformidade com normas técnicas, de segurança e saúde no trabalho, da qualidade, de proteção ambiental, e contribuindo para a eficiência energética.

³ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE DE FORMAÇÃO GERAL E CIENTÍFICA

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Aplicar técnicas de comunicação oral e escrita	2,25
	02	Interagir em inglês no setor industrial	4,50
	03	Efetuar cálculos matemáticos em processos industriais	4,50
	04	Implementar a legislação laboral	2,25
	05	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho e ambientais em contexto industrial	2,25

Total de Pontos de Crédito da Componente Geral e Científica: 15

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	Executar desenho técnico em CAD	4,50
	03	Efetuar desenho de construções soldadas	2,25
	04	Efetuar diagramas isométricos e planificações para fabrico e instalação de tubagens industriais	4,50
	05	Gerir processos de fabrico de construções metálicas	4,50
	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	Monitorizar e efetuar corte mecânico e corte térmico	2,25
	10	Supervisionar a soldabilidade e os tratamentos térmicos em construção soldada	2,25
	11	Gerir um projeto de construção soldada simples	4,50
	12	Coordenar soldadura especializada	4,50
	13	Controlar a qualidade e o tratamento em soldadura em metais e ligas metálicas	4,50
	14	Efetuar o dimensionamento de uma construção soldada	4,50
	15	Gerir um projeto de construção soldada	4,50
	16	Monitorizar processos automatizados de soldadura e corte	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			63,00

Para obter a qualificação de Técnico/a Especialista em Soldadura, 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	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 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
	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	2,25
	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 nas posições PB e PD	4,50
	26	Montar e executar soldadura TIG em aço inoxidável - 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

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	28	Montar e executar soldadura MIG-AI - Ângulo em chapa nas posições PG, PB e PF	4,50
	29	Montar e executar soldadura MIG-AI - Ângulo em chapa na posição PD e ângulo chapa/tubo na posição PB	2,25
	30	Montar e executar soldadura MIG-AI - Ângulo em chapa/tubo nas posições PH e PD	4,50
	31	Montar e executar soldadura TIG-AI - Ângulo em chapa nas posições PA, PB, PC e P	4,50
	32	Montar e executar soldadura TIG-AI - Ângulo em chapa posição PD e chapa/tubo nas posições PD, PB e PH	4,50
	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
	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-AI - 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, 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

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	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
	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
	72	Montar e executar soldadura MAG/FF - Ângulo em chapa nas posições PA, PB, PF e PG em aços temperados e revenidos	4,50
	73	Montar e executar soldadura Oxi-gás, SER, MAG-FF e TIG em aço carbono - Ângulo em chapa nas posições PA, PB, PF	4,50
	74	Montar e executar Soldadura SER, MAG/FF e TIG em aço carbono - Topo-a-topo em chapa nas posições PA, PF e PE	4,50
	75	Montar e executar soldadura SER, MAG-FF e TIG em aço carbono - Topo-a-topo em tubo nas posições PA, PC e PH	4,50
	76	Coordenar equipas de trabalho	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			76,50

Anexo 4:**MODISTA DE ATELIER****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁴**QUALIFICAÇÃO:** Modista de Atelier**DESCRIÇÃO GERAL:** Executar peças de vestuário à medida, sugerindo alterações e melhorias, com materiais têxteis, nos modelos propostos pelo cliente, utilizando máquinas de costura ou operações manuais e garantindo a organização e planeamento do atelier.

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	Coordenar equipas de trabalho	2,25
	02	Pesquisar e analisar as tendências da moda	2,25
	03	Planear e organizar o trabalho no atelier	2,25
	04	Produzir e organizar informação técnica do produto moda	2,25
	05	Analisar materiais têxteis para o desenvolvimento de produtos de vestuário	2,25
	06	Analisar o croqui técnico de peças de vestuário	2,25
	07	Regular as máquinas de costura	2,25
	08	Executar as operações de confeção de pormenores de vestuário	4,50
	09	Executar as técnicas de <i>draping</i>	4,50
	10	Realizar a modelação de saias	2,25
	11	Cortar e confeccionar saias	4,50
	12	Realizar a modelação de blusas e camisas	2,25
	13	Cortar e confeccionar blusas e camisas	4,50
	14	Realizar a modelação de vestidos	4,50
	15	Cortar e confeccionar vestidos	4,50
	16	Realizar a modelação de calças	2,25
	17	Cortar e confeccionar calças	4,50
	18	Realizar a modelação de casacos	4,50
	19	Cortar e realizar a termocolagem de casacos	4,50
	20	Confeccionar casacos	4,50
	21	Aferir a vestibilidade das peças de vestuário	4,50
	22	Realizar os acabamentos manuais	4,50
	23	Elaborar o plano de negócios	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			81,00

Para obter a qualificação de Modista de Atelier, 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	Realizar a modelação de sobretudos	4,50
	02	Cortar e realizar a termocolagem de sobretudos	4,50
	03	Confecionar sobretudos	4,50
	04	Realizar a modelação de golas	4,50
	05	Cortar e confeccionar golas	4,50
	06	Realizar a modelação de mangas	4,50
	07	Cortar e confeccionar as mangas	4,50
	08	Realizar a modelação de vestidos de cerimónia	4,50
	09	Cortar e realizar a termocolagem de vestidos de cerimónia	4,50
	10	Confecionar vestidos de cerimónia	4,50
	11	Realizar a modelação de corpetes	4,50
	12	Cortar e realizar a termocolagem de corpetes	4,50
	13	Confecionar corpetes	4,50
	14	Realizar a modelação de peças de vestuário em malha	4,50
	15	Cortar peças de vestuário em malha	4,50
	16	Confecionar peças de vestuário em malha	4,50
	17	Realizar a modelação de peças de vestuário em tecidos delicados	2,25
	18	Cortar peças de vestuário em tecidos delicados	2,25
	19	Confecionar peças de vestuário em tecidos delicados	2,25
	20	Realizar a modelação de peças de vestuário em tecidos de xadrez e padrões	2,25
	21	Cortar peças de vestuário em tecidos de xadrez e padrões	4,50
	22	Confecionar peças de vestuário em tecidos de xadrez e padrões	4,50
	23	Conceber e realizar a experimentação de volumes	4,50
	24	Cortar manualmente e realizar termocolagem	2,25
	25	Realizar a modelação de vestidos de noiva	4,50
	26	Cortar e realizar a termocolagem de vestidos de noiva	4,50
	27	Realizar a modelação e confeção de complementos de vestidos de noiva	4,50
	28	Confecionar vestidos de noiva	4,50
	29	Realizar a gradação de peças de vestuário	4,50
	30	Controlar a qualidade das peças de vestuário	2,25
	31	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor do têxtil e vestuário	2,25
	32	Interagir em inglês no setor do têxtil e do vestuário	4,50
	33	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	34	Criar e desenvolver ideias de negócio	4,50
	35	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor do têxtil e do vestuário	4,50
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			99,00

Anexo 5:**TÉCNICO/A DE MARROQUINARIA****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁵**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a de Marroquinaria**DESCRIÇÃO GERAL:** Realizar as operações de modelação e fabrico de diversos tipos de marroquinaria, organizando a produção e a manutenção preventiva dos equipamentos, de acordo com os critérios da qualidade e regulamentação de segurança e proteção ambiental aplicável.

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	Analisar e gerir informação técnica de produção de diferentes modelos de calçado e de marroquinaria	2,25
	02	Planear e organizar as operações de produção	2,25
	03	Otimizar o consumo de materiais para a produção de marroquinaria	2,25
	04	Aplicar técnicas de expressão e representação gráficas no desenho de produtos de moda	4,50
	05	Elaborar desenhos técnicos para produtos de moda	2,25
	06	Realizar a modelação de cintos e modelos de pequena marroquinaria	4,50
	07	Realizar a modelação de bolsas e carteiras	4,50
	08	Realizar as operações de corte de cintos e modelos de pequena marroquinaria	2,25
	09	Realizar as operações de corte de bolsas e carteiras	2,25
	10	Realizar as operações de preparação da costura de cintos e modelos de pequena marroquinaria	2,25
	11	Realizar as operações de preparação da costura de bolsas e carteiras	2,25
	12	Realizar diferentes tipos de costura	4,50
	13	Operar equipamentos programáveis e autómatos na execução das operações de costura	2,25
	14	Realizar a costura e montagem de cintos e modelos de pequena marroquinaria	4,50
	15	Realizar a costura e montagem de bolsas e carteiras	4,50
	16	Realizar as operações de acabamento de cintos e modelos de pequena marroquinaria	2,25
	17	Realizar as operações de acabamento de bolsas e carteiras	2,25
	18	Realizar as operações de embalagem e expedição de produto de marroquinaria	2,25
	19	Realizar a modelação de coleções de marroquinaria	4,50
	20	Desenvolver a produção de coleções de marroquinaria	4,50
	21	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da marroquinaria	2,25
	22	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor da marroquinaria	4,50
	23	Implementar a manutenção preventiva de máquinas e mecanismos	2,25
	24	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	25	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			81,00

Para obter a qualificação de Técnico/a de Marroquinaria, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 27,00 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	01	Realizar a modelação de braceletes	2,25
	02	Realizar a modelação de mochilas	4,50
	03	Realizar a modelação de pastas	4,50
	04	Realizar a modelação de malas de viagem	4,50
	05	Realizar a modelação de acessórios de marroquinaria	4,50
	06	Realizar a modelação de artigos de escritório e decoração	4,50
	07	Realizar a modelação de estojos e embalagens	4,50
	08	Realizar a modelação de estofos	4,50
	09	Realizar a modelação de artigos de equeitação	4,50
	10	Realizar as operações de produção de braceletes	4,50
	11	Realizar as operações de produção de mochilas	4,50
	12	Realizar as operações de produção de pastas	4,50
	13	Realizar as operações de produção de malas de viagem	4,50
	14	Realizar as operações de produção de acessórios de marroquinaria	4,50
	15	Realizar as operações de produção de artigos de escritório e decoração	4,50
	16	Realizar as operações de produção de estojos e embalagens	4,50
	17	Realizar as operações de produção de estofos	4,50
	18	Realizar as operações de produção de artigos de equeitação	4,50
	19	Realizar as operações de manufatura aditiva de marroquinaria	4,50
	20	Interagir em inglês no setor da marroquinaria	4,50
	21	Realizar estudos de métodos e tempos	4,50
	22	Calcular o custo do produto	2,25
	23	Desenvolver competências pessoais e criativas	2,25
	24	Coordenar equipas de trabalho	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			108,00

Anexo 6:**TÉCNICO/A ASSISTENTE DENTÁRIO****PERFIL PROFISSIONAL - resumo**⁶**QUALIFICAÇÃO:** Técnico/a Assistente Dentário

DESCRIÇÃO GERAL: Participar na organização administrativa, logística e de funcionamento de um consultório dentário, atendendo direta e indiretamente os utentes e auxiliando na prestação de cuidados de médico-dentários aos utentes, instrumentando o/a Médico/a Dentista e/ou Médico/a Estomatologista e/ou Higienistas Orais nos tratamentos clínicos e executando as técnicas de higienização, desinfecção e esterilização de todo o material utilizado, espaços e instalações.

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	Identificar as estruturas da cavidade oral e da articulação temporo mandibular	2,25
	02	Prestar informação sobre o setor da saúde	2,25
	03	Comunicar e interagir em contexto profissional	4,50
	04	Efetuar a manutenção preventiva de equipamentos e a reposição de stocks de consumíveis em cuidados de saúde oral	2,25
	05	Prevenir e controlar infeções na prestação de cuidados de saúde oral	4,50
	06	Atuar em situações de emergência no setor da saúde	2,25
	07	Prevenir e controlar infeções nos circuitos da higienização de roupas, espaços, materiais, dispositivos médicos e equipamentos na saúde oral	4,50
	08	Intervir no reprocessamento de dispositivos médicos na prestação de cuidados de saúde oral	4,50
	09	Auxiliar o médico dentista em radiologia dentária	2,25
	10	Assistir o médico dentista em oclusão	2,25
	11	Assistir o médico dentista em periodontologia	4,50
	12	Assistir o médico dentista em tratamentos de dentisteria operatória	2,25
	13	Assistir o médico dentista em tratamentos de endodontia	2,25
	14	Assistir o médico dentista em atos de cirurgia oral	2,25
	15	Assistir o médico dentista em implantologia	4,50
	16	Assistir o médico dentista em prostodontia removível	4,50
	17	Assistir o médico dentista em prostodontia fixa	2,25
	18	Assistir o médico dentista em tratamentos de odontopediatria	4,50
	19	Assistir o médico dentista em ortodontia	4,50
	20	Identificar as funções do/a técnico/a assistente dentário	2,25
	21	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da saúde	2,25
	22	Adotar práticas de sustentabilidade no setor da saúde	2,25
	23	Adotar práticas de gestão da qualidade no setor da saúde	4,50
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			74,25

Para obter a qualificação de Técnico/a Assistente Dentário, para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais correspondentes ao total de 18,00 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
	1	Aplicar técnicas laboratoriais de prótese dentária	4,50
	2	Prestar apoio à execução de procedimentos da prótese dentária	4,50
	3	Interagir em língua estrangeira no setor da saúde	4,50
	4	Colaborar e trabalhar em equipa	4,50
	5	Implementar o regime de proteção de dados pessoais (RGPD)	2,25
	6	Identificar a importância da nutrição na saúde oral	2,25
	7	Organizar unidades de saúde oral	2,25
	8	Gerir o stress na prestação de cuidados de saúde oral	2,25
	9	Gerir o arquivo organizacional	2,25
	10	Gerir o aprovisionamento, a logística e os stocks	4,50
	11	Aplicar técnicas de vendas, de faturação e aconselhamento na saúde oral	4,50
	12	Comunicar em Língua Gestual Portuguesa	4,50
	13	Gerir o aconselhamento em consultório dentário de produtos para higiene oral	2,25
Total de pontos de crédito da Componente Tecnológica			92,25

5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

- Retificação do Referencial de Competências da qualificação de **Técnico/a de Eletrónica e Automação**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 7**):

Esta retificação terá efeitos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2025.

- Retificação do Referencial de Competências da qualificação de **Técnico/a de Eletrónica e Comunicações**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 8**):

Esta retificação terá efeitos no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2025.

Anexo 7:

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 de suporte a infraestrutura de 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 Opcionais, correspondentes ao total de 22,5 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

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 interfaces 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 sensoramento	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	Projetar e implementar arquiteturas de computadores para sistemas integrados	4,50
	16	Instalar e configurar sistemas operativos para ambientes em rede	4,50
	17	Gerir redes de computadores para conectividade e segurança	4,50
	18	Desenvolver aplicações de <i>software</i> para a produtividade	4,50
	19	Implementar e gerir a segurança da informação	4,50
	20	Montar e configurar equipamentos informáticos de diversas arquiteturas	2,25
	21	Executar a manutenção preventiva e corretiva do equipamento informático	2,25
	22	Instalar, configurar e atualizar <i>software</i> complementar aos sistemas operativos	2,25
	23	Conceber e desenvolver aplicações móveis (<i>no-code</i>)	2,25
	24	Implementar sistemas informáticos na <i>cloud</i>	2,25
	25	Implementar sistemas de segurança em sistemas de controlo e automação	4,50
	26	Instalar e reparar fontes de alimentação	4,50
	27	Desenvolver e executar projetos de eletrónica	4,50
	28	Reparar placas de circuito impresso	4,50
	29	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da eletricidade e eletrónica	2,25
	30	Prestar assistência técnica	2,25
	31	Orçamentar intervenções técnicas	2,25
Total de pontos de crédito da componente tecnológica			110,25

Anexo 8:**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	4,5
	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 22,5 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

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	Instalar uma rede de transmissão de sinais	4,50
	04	Instalar infraestruturas de rede móvel	4,50
	05	Implementar práticas de segurança em intervenções em redes de telecomunicações	4,50
	06	Reparar placas de circuito impresso	4,50
	07	Reparar amplificadores de áudio	4,50
	08	Implementar sistemas de modulação analógica e digital	4,50
	09	Instalar sistemas de receção de rádio e TV	2,25
	10	Instalar sistemas de comunicação satélite	2,25
	11	Instalar e reparar equipamentos de rádio	4,50
	12	Efetuar a reparação de televisores e ecrãs	4,50
	13	Orçamentar a execução de projetos e empreitadas	2,25
	14	Implementar as normas de segurança e saúde no trabalho no setor da eletricidade e eletrónica	2,25
	15	Implementar práticas de segurança em eletrónica médica	4,50
	16	Operar e monitorizar equipamentos médicos e terapêuticos	4,50
	17	Utilizar sistemas de modulação e sinalização em eletrónica médica	2,25
	18	Instalar e configurar circuitos optoeletrónicos	4,50
	19	Ensaiai e reparar aparelhos de ultrassons	2,25
	20	Ensaiai e reparar aparelhos de Raio-X e <i>Laser</i>	2,25
	21	Desenvolver aplicações de <i>software</i> para a produtividade	4,50
	22	Montar e configurar equipamentos informáticos de diversas arquiteturas	2,25
	23	Instalar e configurar sistemas operativos para ambientes em rede	4,50
	24	Instalar, configurar e atualizar <i>software</i> complementar aos sistemas operativos	2,25
	25	Programar manipuladores industriais robóticos	4,50
	26	Projetar e implementar a instalação de autómatos programáveis	4,50
	27	Implementar circuitos de eletrónica de potência	2,25
	28	Implementar circuitos com memórias	4,50
	29	Implementar e calibrar sensores e transdutores	2,25
	30	Efetuar a programação de microcontroladores	4,50
	31	Executar a manutenção preventiva e corretiva do equipamento informático	2,25
	32	Orçamentar intervenções técnicas	2,25
	33	Implementar sistemas informáticos na <i>cloud</i>	2,25
	34	Programar com sistemas de Inteligência Artificial	2,25
	35	Instalar, configurar e manter sistema operativo de cliente	2,25
Total de pontos de crédito da componente tecnológica			108

7. EXCLUSÃO DE QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a de Secretariado (346036)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Produção e Montagem de Moldes (521338)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Alfaiate (542266)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a Assistente Dentário (724310)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.
- **Técnico/a de Serviços Jurídicos (380372)** ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações.