

Boletim do Trabalho e Emprego

11

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social e do Trabalho
Edição: Departamento de Estudos, Prospectiva e Planeamento
Centro de Informação e Documentação Económica e Social

Preço (IVA incluído 5%)
€ 5,62

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 70	N.º 11	P. 367-442	22-MARÇO-2003
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	------------	---------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	369
Organizações do trabalho	434
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de regulamentação do trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Aviso para PE das alterações dos CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros 369
- Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros 370

Convenções colectivas de trabalho:

- CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outra 370
- CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras 374
- AE entre O Petiz — Assoc. Cultural e Educativa de Apoio à Criança e o SPGL — Sind. dos Professores da Grande Lisboa 374
- AE entre a Assoc. para o Jardim Infantil de Salir de Matos e o SPGL — Sind. dos Professores da Grande Lisboa 394
- AE entre a Santa Casa da Misericórdia da Lourinhã e o SPGL — Sind. dos Professores da Grande Lisboa 412

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

— Sind. de Quadros de Correios — SINQUADROS	434
— Sind. Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias	435
— Sind. Nacional Democrático da Ferrovia — SINDEFER	436
— Sind. dos Técnicos de Serviço Social — Rectificação	438
— Sind. dos Professores do Pré-Escolar e Ensino Básico — SIPPEB — Rectificação	438

Associações patronais:

I — Estatutos:

— ANECRA — Assoc. Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel — Alteração	439
--	-----

II — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— SOPAC — Sociedade Produtora de Adubos Compostos, S. A.	441
— SOTEPORATA — Sociedade Técnica de Portas, L. ^{da}	441
— SAI Automotive Portugal — Peças Plásticas e Revestimentos para a Ind. Automóvel, S. A.	441



SIGLAS

CCT — Contrato colectivo de trabalho.
ACT — Acordo colectivo de trabalho.
PRT — Portaria de regulamentação de trabalho.
PE — Portaria de extensão.
CT — Comissão técnica.
DA — Decisão arbitral.
AE — Acordo de empresa.

ABREVIATURAS

Feder. — Federação.
Assoc. — Associação.
Sind. — Sindicato.
Ind. — Indústria.
Dist. — Distrito.

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Aviso para PE das alterações dos CCT entre a AES — Assoc. das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações dos CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros e entre as mesmas associações patronais e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.ºs 2, de 15 de Janeiro de 2003, e 10, de 15 de Março de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados artigo e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei

n.º 209/92, de 2 de Dezembro, tornará as convenções colectivas extensivas, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas nas associações patronais outorgantes que exerçam a actividade económica abrangida pelas convenções e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas nas associações patronais outorgantes e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas nas convenções não representados pelas associações sindicais signatárias.

As tabelas salariais previstas nas convenções objecto da portaria produzem efeitos desde 1 de Janeiro de 2003.

Fica sem efeito o aviso para PE das alterações do CCT entre a AES — Associação das Empresas de Segurança e outra e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores de Serviços e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 4, de 29 de Janeiro de 2003.

Aviso para PE das alterações do CCT entre a Assoc. das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sind. dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros.

Nos termos do n.º 5 e para os efeitos do n.º 6 do artigo 29.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro, torna-se público que se encontra em estudo nos serviços competentes deste Ministério a eventual emissão de uma portaria de extensão das alterações do CCT entre a Associação das Empresas de Prestação de Serviços de Limpeza e Actividades Similares e o STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 9, de 8 de Março de 2003.

A portaria, a emitir ao abrigo do n.º 1 dos citados artigo e diploma, na redacção dada pelo Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Dezembro, tornará a convenção colectiva extensiva, no território do continente:

- a) Às relações de trabalho entre entidades patronais não filiadas na associação patronal outorgante que exerçam actividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;
- b) Às relações de trabalho entre entidades patronais filiadas na associação patronal outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção não representados pelas associações sindicais signatárias.

As tabelas salariais previstas na convenção objecto da portaria produzem efeitos desde 1 de Março de 2003.

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a APICCAPS — Assoc. Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e Seus Sucedâneos e a FESETE — Feder. dos Sind. dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal e outros — Alteração salarial e outra.

I

1 — O subsídio de alimentação é actualizado para € 1,70 por dia útil.

2 — A tabela salarial e o subsídio de alimentação produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2003.

II

Tabela salarial

Grupos		Remunerações (em euros)
I	Engenheiro técnico com mais de seis anos após estágio	800,91
II	Engenheiro técnico de dois a cinco anos após estágio	709,78
III	Engenheiro técnico até dois anos	610,31
IV	Técnico	577,00

Grupos		Remunerações (em euros)
V	Coleccionador (arm.)	555,11
VI	Modelador	535,85
	Encarregado (elec., met. a arm.)	
	Caixeiro-encarregado	
VII	Engenheiro técnico estagiário	491,58
	Chefe de equipa (elec. e met.)	
VIII	Encarregado (ind.)	484,81
	Encarregado (hot. e mad.)	
	Oficial electricista (eléct.)	
	Motorista de pesados (rod.)	
	Afinador de máquinas de 1.ª (met.)	
	Canalizador (pichei.) de 1.ª (met.)	
	Ferrageiro de 1.ª (met.)	
	Ferramenteiro de 1.ª (met.)	
	Ferreiro ou forjador de 1.ª (met.)	
	Fresador mecânico de 1.ª (met.)	
	Pintor de veículos ou máquinas	
	Lubrificador de 1.ª (met.)	
	Serralheiro civil de 1.ª (met.)	
	Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 1.ª (met.)	
	Serralheiro mecânico de 1.ª (met.)	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 1.ª (met.)	
	Primeiro-caixeiro	
	Torneiro mecânico de 1.ª (met.)	
	Fiel de armazém	

Grupos		Remunerações (em euros)	Grupos		Remunerações (em euros)
IX	Chefe de cozinha (hot.) Ecónomo (hot.) Motorista de ligeiros (rod.) Afinador de máquinas de 2. ^a (met.) Canalizador (pichei.) de 2. ^a (met.) Ferrageiro de 2. ^a (met.) Ferramenteiro de 2. ^a (met.) Ferreiro ou forjador de 2. ^a (met.) Lubrificador de 2. ^a (met.) Fresador mecânico de 2. ^a (met.) Pintor de veículos ou máquinas de 2. ^a (met.) Serralheiro civil de 2. ^a (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 2. ^a (met.) Serralheiro mecânico de 2. ^a (met.) Soldador por electroarco ou oxí-acetileno de 2. ^a (met.) Torneiro mecânico de 2. ^a (met.) Conferente (arm.) Segundo-caixeiro	457,69	XII	Cortador de 2. ^a (calç.) Cortador de peles de 2. ^a (mal., mar., luv.) Correeiro de 2. ^a Maleiro de 2. ^a Montador de 2. ^a (calç.) Acabador-verificador de 2. ^a (calç.) Operador manual de 2. ^a Operador de máquinas de 2. ^a Auxiliar de cronometrista (ind.) Caixoteiro de 2. ^a (mad.) Carpinteiro de 2. ^a (mad.) Estofador de 2. ^a (mad.) Marceneiro de 2. ^a (mad.) Mecânico de 2. ^a (mad.) Operador de máquinas de triturar de 2. ^a (mad.) Operador de serra de esquadria de 2. ^a (mad.) Perfilador de 2. ^a (mad.) Polidor manual de 2. ^a (mad.) Polidor mecânico ou à pistola de 2. ^a (mad.) Prensador de 2. ^a (mad.) Serrador de <i>charriot</i> de 2. ^a (mad.) Serrador de serra circular de 2. ^a (mad.) .. Serrador de serra de fita 2. ^a (mad.) Trolha ou pedreiro de acabamento de 2. ^a (construção civil) Pré-oficial electricista do 2. ^o período (elec.) Ajudante de motorista (rod.) Lubrificador (rod.) Distribuidor (arm.) Embalador (arm.) Empilhador (arm.) Rotulador ou etiquetador (arm.) Servente de armazém	445,18
X	Programador fabril Cronometrista Controlador de qualidade Agente de métodos Pré-oficial electricista do 3. ^o período (elec.)	456,66	XIII	Acabador de 1. ^a (calç.) Cortador de mat. sintéticos de 1. ^a (mad.) I Costureiro de 1. ^a (mal., mar., luv.) Gaspeador de 1. ^a (calç.) Preparador de montagem de 1. ^a (calç.) ... Preparador de 1. ^a (comp.) Lavador Contínuo Porteiro Guarda Terceiro-caixeiro (com.)	408,50
XI	Auxiliar de modelador Cortador de 1. ^a (cal.) Cortador de peles de 1. ^a (mal., mar., luv.) Correeiro de 1. ^a Maleiro de 1. ^a Montador de 1. ^a (cal.) Acabador-verificador de 1. ^a (cal.) Operador de máquinas de 1. ^a (comp.) Operador manual de 1. ^a (comp.) Caixoteiro de 1. ^a (mad.) Carpinteiro de 1. ^a (mad.) Estofador de 1. ^a (mad.) Marceneiro de 1. ^a (mad.) Mecânico de 1. ^a (mad.) Operador de máquinas de triturar de 1. ^a (mad.) Operador de serra de esquadria de 1. ^a (mad.) Perfilador de 1. ^a (mad.) Polidor manual de 1. ^a (mad.) Polidor mecânico ou à pistola de 1. ^a (mad.) Prensador de 1. ^a (mad.) Serrador de <i>charriot</i> de 1. ^a (mad.) Serrador de serra circular de 1. ^a (mad.) .. Serrador de serra de fita de 1. ^a (mad.) ... Traçador de toros de 1. ^a (mad.) Trolha ou pedreiro de acab. de 1. ^a (const. civil) Cozinheiro de hotelaria (hot.) Despenseiro (hot.) Afinador de máquinas de 3. ^a (met.) Canalizador (pichei.) de 3. ^a (met.) Ferrageiro de 3. ^a (met.) Ferramenteiro de 3. ^a (met.) Ferreiro ou forjador de 3. ^a (met.) Fresador mecânico de 3. ^a (met.) Lubrificador de 3. ^a (met.) Pintor de veículos ou máquinas de 3. ^a (met.) Serralheiro civil de 3. ^a (met.) Serralheiro de ferramentas, moldes, cunhos e cortantes de 3. ^a (met.) Soldador por electroarco ou oxí-acetileno de 3. ^a (met.) Torneiro mecânico de 3. ^a (met.) Telefonista	455,64	XIV	Acabador de 2. ^a (calç.) Costureiro de 2. ^a (mal., mar., luv.) Gaspeador de 2. ^a (calç.) Cortador de mat. sintéticos de 2. ^a (mal.) .. Preparador de montagem de 2. ^a (calç.) ... Preparador de 2. ^a (comp.) Cortador de 3. ^a (calç.) Cortador de peles de 3. ^a (mal, mar., luv.) . Correeiro de 3. ^a Maleiro de 3. ^a Montador de 3. ^a (calç.) Acabador-verificador de 3. ^a Operador de máquinas de 3. ^a (comp.) Operador manual de 3. ^a (comp.) Caixoteiro de 3. ^a (mad.) Carpinteiro de 3. ^a (mad.) Estofador de 3. ^a (mad.) Marceneiro de 3. ^a (mad.) Mecânico de 3. ^a (mad.) Operador de máquinas de triturar de 3. ^a (mad.) Operador de serra de esquadria de 3. ^a (mad.) Perfilador de 3. ^a (mad.) Polidor manual de 3. ^a (mad.) Polidor mecânico ou à pistola de 3. ^a (mad.) Prensador de 3. ^a (mad.) Serrador de <i>charriot</i> de 3. ^a (mad.)	395,42

Grupos		Remunerações (em euros)
	Serrador de serra circular de 3. ^a (mad.) .. Serrador de serra fita de 3. ^a (mad.) Traçador de toros de 3. ^a (mad.) Copeiro (hot.) Empregado de refeitório/cantina (hot.) .. Praticante de metalúrgico do 2. ^o ano (met.) Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Servente de construção civil Encarregado de limpeza Caixeiro-ajudante do 3. ^o ano (com.)	
XV	Acabador de 3. ^a (cal.) Costureiro de 3. ^a (mal., mar., luv.) Gaspador de 3. ^a (cal.) Cortador de mat. sintéticos de 3. ^a (mal.) .. Preparador de montagem de 3. ^a (calç.) ... Preparador de 3. ^a (com.) Ajudante de electricista do 2. ^o período (elec.) Praticante de metalúrgico do 1. ^o ano (met.) Pré-oficial de construção civil do 2. ^o ano .. Caixeiro-ajudante do 2. ^o ano (com.) Servente de limpeza	369,23
XVI	Praticante do 2. ^o ano dos grupos A e B ... Praticante do 2. ^o ano (mad.) Ajudante de electricista do 1. ^o período (elec.) Caixeiro-ajudante do 1. ^o (com.) Estagiário de cozinha (hot.) Pré-oficial de construção civil do 1. ^o ano .. Praticante de 17 anos (arm., com., p. v.) .. Paquete de 17 anos (arm., com., p. v.) ... Ajudante metalúrgico de 17 anos Ajudante metalúrgico de 17 anos	356,60
XVII	Praticante do 1. ^o ano dos grupos A e B ... Praticante do 1. ^o ano (mad.)	291,66
XVIII	Aprendiz (ind.) Aprendiz (mad.) Aprendiz (electr.) Aprendiz de cozinha (hot.) Aprendiz de const. civil do 2. ^o ano Aprendiz de metalúrgico de 16 anos Praticante de 16 anos (arm., com. e p. v.) .. Paquete de 16 anos (com.)	285,28

Porto, 17 de Fevereiro de 2003.

Pela APICCAPS — Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pela FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção:

(Assinatura ilegível.)

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal:

(Assinatura ilegível.)

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

(Assinatura ilegível.)

Pela FEPES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

(Assinatura ilegível.)

Pela FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacéutica, Petróleo e Gás:

(Assinatura ilegível.)

Pela FESTRU — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Rodoviários e Urbanos:

(Assinatura ilegível.)

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a FESETE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
SINTEVECC — Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do Distrito de Aveiro;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
Sindicato Nacional dos Operários da Indústria de Curtumes do Distrito de Santarém;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Bordados, Tapeçaria, Têxteis e Artesanato da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Lavandarias e Tinturarias do Distrito do Porto;
Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores do Calçado, Malas, Componentes, Formas e Ofícios Afins do Distrito do Porto;
Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
Sindicato dos Operários da Indústria de Calçado, Malas e Afins dos Distritos de Aveiro e Coimbra.

Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Nacional dos Sindicatos da Construção, Madeiras, Mármore e Materiais de Construção representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil e Madeiras do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Mármore, Madeiras e Materiais de Construção do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção do Norte e Viseu;
Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil, Madeiras, Mármore e Pedreiras do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras de Angra do Heroísmo;
Sindicato da Construção Civil da Horta;

Sindicato dos Profissionais das Indústrias Transformadoras das Ilhas de São Miguel e Santa Maria;
SICOMA — Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2003. — Pelo Conselho Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos e legais efeitos, declara-se que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato das Indústrias Eléctricas do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Eléctricas do Norte.

Lisboa, 19 de Fevereiro de 2003. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos, se declara que a FESAHT — Federação dos Sindicatos da Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Alimentares da Beira Interior;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Alimentar do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação do Sul e Tabacos;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Bebidas;
Sindicato Nacional dos Trabalhadores e Técnicos da Agricultura, Floresta e Pecuária.

Lisboa, 19 de Fevereiro de 2003. — Pela Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para todos os efeitos se declara que a FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços representa os seguintes sindicatos:

CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;

Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
CESNORTE — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
STAD — Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas;
Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta;
SITAM — Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio do Distrito de Angra do Heroísmo.

Pela Comissão Executiva da Direcção Nacional, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

Para os devidos efeitos, declaramos que a FEQUIMETAL — Federação Intersindical da Metalurgia, Metalomecânica, Minas, Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás representa as seguintes organizações sindicais:

SINORQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Norte;
SINQUIFA — Sindicato dos Trabalhadores da Química, Farmacêutica, Petróleo e Gás do Centro, Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Aveiro, Viseu e Guarda;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Coimbra e Leiria;
Sindicato dos Metalúrgicos e Ofícios Correlativos da Região Autónoma da Madeira;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas dos Distritos de Lisboa, Santarém e Castelo Branco;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Norte;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira.

Lisboa, 18 de Fevereiro de 2003. — Pela Direcção, (*Assinatura ilegível.*)

Declaração

A FESTRU — Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos representa os seguintes sindicatos:

Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários de Aveiro;
Sindicato de Transportes Rodoviários do Distrito de Braga;
Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Centro;

Sindicato de Transportes Rodoviários de Faro;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários do Sul;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Colectivos do Distrito de Lisboa — TUL;
 Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Viana do Castelo;
 Sindicato dos Transportes Rodoviários do Distrito de Vila Real;
 Sindicato dos Profissionais de Transportes, Turismo e Outros Serviços de Angra do Heroísmo.

Pela Direcção Nacional, *Vítor Pereira*.

Entrado em 26 de Fevereiro de 2003.

Depositado em 13 de Março de 2003, a fl. 6 do livro n.º 10, com o n.º 38/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

CCT entre a Assoc. dos Comerciantes de Carnes do Dist. de Leiria e o CESP — Sind. dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal — Alteração salarial e outras.

Alterações ao CCT do comércio de carnes do distrito de Leiria, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 22 de Junho de 1980, e revisto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.ºs 40, de 29 de Janeiro de 1981, 42, de 15 de Novembro de 1982, 3, de 22 de Janeiro de 1984, 3, de 22 de Janeiro de 1985, 4, de 29 de Janeiro de 1986, 4, de 29 de Janeiro de 1987, 4, de 29 de Janeiro de 1988, 7, de 22 de Fevereiro de 1989, 6, de 15 de Fevereiro de 1990, 22, de 15 de Junho de 1991, 4, de 29 de Janeiro de 1992, 3, de 22 de Janeiro de 1993, 2, de 15 de Janeiro de 1994, 2, de 15 de Janeiro de 1994, 8, de 2 de Fevereiro de 1995, 8, de 28 de Fevereiro de 1995, 7, de 22 de Fevereiro de 1996, 15, de 22 de Abril de 1997, 14, de 15 de Abril de 1998, 13, de 8 de Abril de 1999, 16, de 29 de Abril de 2000, 14, de 15 de Abril de 2001, e 12, de 29 de Março de 2002.

Tabela salarial para 2003

Categorias	Remunerações (euros)
Gerente	730
Encarregado	671
Chefe de secção	596
Caixa de balcão	366
Servente	390
Guarda-livros	582
Primeiro-oficial/primeiro-escriutário	484
Segundo-oficial/segundo-escriutário	474
Praticante do 2.º ano	376
Praticante do 1.º ano	349

Categorias	Remunerações (euros)
Aprendiz do 1.º ano	(a)
Motorista de pesados	512
Motorista de ligeiros	484
Ajudante de motorista	424

(a) Estes trabalhadores têm direito à percentagem legal do salário mínimo nacional.

Subsídio de alimentação

Os trabalhadores têm direito a € 2,70 de subsídio de alimentação por cada dia de trabalho.

Abono para falhas

Os caixas têm direito a um abono mensal para falhas de € 19,50.

Nota. — Os valores supramencionados vigoram desde 1 de Janeiro de 2003.

Leiria, 23 de Janeiro de 2003.

Pela Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria:

(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

(Assinaturas ilegíveis.)

Entrado em 27 de Fevereiro de 2003.

Depositado em 7 de Março de 2003, a fl. 5 do livro n.º 10, com o n.º 34/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre O Petiz — Assoc. Cultural e Educativa de Apoio à Criança e o SPGL — Sind. dos Professores da Grande Lisboa.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

O presente acordo de instituição regula as relações de trabalho entre O Petiz — Associação Cultural e Educativa de Apoio à Criança e os trabalhadores ao seu serviço representados ou não por associações sindicais.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo entra em vigor nos termos da lei.

2 — As tabelas salariais vigoram por um período máximo de 12 meses.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

- 1 — São condições gerais de admissão:
 - 1.1 — Idade mínima não inferior a 16 anos;
 - 1.2 — Escolaridade obrigatória.
- 2 — São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II.
- 3 — Para o preenchimento de lugares nas instituições, será dada preferência:
 - a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que esses trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito;
 - b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida que, possuindo as habilitações mínimas exigidas, possam desempenhar a respectiva função.

Cláusula 4.^a

Categorias e carreiras profissionais

- 1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.
- 2 — As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são regulamentadas no anexo II.
- 3 — A fixação de períodos de exercício profissional para efeitos de progressão na carreira não impede que a instituição promova os seus trabalhadores antes do seu decurso.
- 4 — Para efeitos de qualificação de serviço deverá a instituição ter em conta, nomeadamente, a competência, as habilitações profissionais e académicas, o zelo e a dedicação ao trabalho, a assiduidade e a antiguidade na carreira e na instituição.

Cláusula 5.^a

Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas no presente acordo são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

Cláusula 6.^a

Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

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

3 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias da execução do contrato a termo, qualquer das partes pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias, nos casos de contrato a termo não superior a seis meses e de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

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

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

A celebração de contratos a termo rege-se pela legislação em vigor a cada momento na matéria.

Cláusula 8.^a

Prestação pelo trabalhador de actividades compreendidas ou não no objecto do contrato

- 1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.
- 2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.
- 3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.
- 4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.
- 5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e após seis meses de exercício efectivo e ininterrupto dessas actividades terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — Em caso de reclassificação o trabalhador fica obrigado ao desempenho das funções anteriormente exercidas.

7 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da instituição o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

8 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantia das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir o disposto no presente acordo e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho e cumprir as normas de higiene, segurança e protecção da saúde;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo transferir a respectiva responsabilidade para uma seguradora;
- e) Promover e facilitar, sem prejuízo do normal funcionamento da instituição, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse;
- f) Passar certificados de tempo de serviço, conforme a legislação em vigor;
- g) Proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização de exame médico anual.

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, seus representantes e utentes, superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e exercer com zelo e dedicação o trabalho que lhes seja confiado;
- d) Obedecer à entidade patronal, seus representantes e aos responsáveis hierarquicamente superiores em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as respectivas ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, designadamente, não divulgando informações relativas

- à instituição ou aos seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;
- f) Zelar pela preservação e uso adequado de bens, instalações e equipamentos da entidade patronal ou dos seus utentes;
- g) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente, participando com empenho nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal;
- h) Zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames ocasionais promovidos pela entidade patronal;
- i) Participar com empenho em acções de formação profissional.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar sanções por causa desse mesmo exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas próprias condições de trabalho ou nas dos respectivos colegas;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela Instituição, ou pessoas por ela indicadas;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional dos trabalhadores, salvo nos casos legal ou contratualmente previstos;
- e) Desrespeitar os princípios deontológicos e os limites da autonomia técnica no exercício profissional aos trabalhadores a quem legalmente tal seja reconhecido;
- f) Ofender a honra e dignidade profissional do trabalhador, devendo, designadamente abster-se de advertir, admoestar ou censurar publicamente o trabalhador;
- g) Interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei;
- h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantias já adquiridos.

Cláusula 12.^a

Direito à actividade sindical na instituição

O exercício do direito de desenvolver actividade sindical no interior da instituição é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

Cláusula 13.^a

Direito à greve

O exercício do direito à greve é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

1 — Por local de trabalho entende-se o lugar onde habitualmente deve ser realizada a prestação de trabalho.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

Cláusula 15.^a

Trabalhador com local de trabalho não fixo

1 — Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, contando, como tempo de serviço efectivo, o tempo normal de deslocação.

2 — Em alternativa ao disposto no número anterior podem a entidade patronal e o trabalhador acordar qualquer outro regime de pagamento de despesas e ou compensação de encargos emergentes da deslocação.

Cláusula 16.^a

Deslocações

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

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

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

Cláusula 17.^a

Deslocações com regresso diário à residência

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos do n.º 2 da cláusula anterior terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;
- b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições consoante as horas ocupadas, podendo a entidade patronal exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeito de reembolso;

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

2 — Os limites máximos do montante do reembolso da alínea b) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a entidade patronal, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 18.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

- a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;
- b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas nos termos previamente acordados com a entidade patronal;
- c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20% da retribuição diária.

Cláusula 19.^a

Transferência

1 — Por transferência entende-se a mudança definitiva do local de trabalho.

2 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do equipamento ou serviço onde aquele presta actividade.

3 — No caso previsto no n.º 2 o trabalhador querendo rescindir o contrato, tem direito à indemnização legalmente fixada, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

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

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 20.^a

Horário normal de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são os seguintes:

- a) Trinta e seis horas — para psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas e trabalhadores sociais;

- b) Trinta e oito horas — para trabalhadores administrativos, de enfermagem, de reabilitação de emprego protegido, trabalhadores de apoio e perfeitos;
- c) Para os restantes trabalhadores o horário de trabalho semanal é de quarenta horas.

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

Cláusula 21.^a

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente acordo.

2 — Sempre que tal se considere adequado ao respectivo funcionamento, a instituição deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais entre segunda-feira e sexta-feira.

3 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Horário normal de trabalho dos trabalhadores docentes

1 — Para os trabalhadores docentes o período normal de trabalho semanal é o seguinte: educador de infância — trinta horas, sendo vinte e cinco horas destinadas a trabalho directo com crianças (componente lectiva) e as restantes destinadas a outras actividades, incluindo as reuniões de atendimento às famílias.

2 — O tempo de serviço prestado, desde que implique permanência obrigatória no estabelecimento para além dos limites previstos no número anterior, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 23.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É admitido o trabalho a tempo parcial, designadamente nos casos em que se verifique:

- a) A necessidade de assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Solicitação de trabalhador, já admitido, no sentido de reduzir o seu período de normal trabalho.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, a passagem ao regime de trabalho em tempo parcial deverá ser feita por acordo estabelecido entre o trabalhador e a instituição, reduzido a escrito.

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

Cláusula 24.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do serviço ou equipamento, sem controlo imediato por parte da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

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

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 49.^a

Cláusula 25.^a

Intervalo de descanso

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

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

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

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

- a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano;
- b) Menores.

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

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

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos rotativos

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

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

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre directa e reconhecidamente ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos superiores a quatro meses.

Cláusula 30.^a

Jornada contínua

Os trabalhadores podem trabalhar em jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efectivamente prestado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

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

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

3 — Nos casos previstos no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório e dos dias feriados, consideram-se dias ou meios dias de descanso complementar todos aqueles em que não esteja prevista a execução de trabalho nos mapas de horário de trabalho.

5 — O dia de descanso semanal obrigatório e o dia de descanso complementar devem ser consecutivos uma vez de sete em sete semanas.

Cláusula 32.^a

Feriados e encerramentos

1 — São observados como feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 24 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

Cláusula 33.^a

Férias

1 — O direito a férias dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção regula-se pela lei geral.

2 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

3 — As instituições deverão elaborar o mapa de férias dos seus trabalhadores até ao dia 31 de Março de cada ano e mantê-lo afixado desde esta data até 31 de Outubro.

Cláusula 34.^a

Marcação das férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal a marcação das férias e entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 35.^a

Férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

Cláusula 36.^a

Férias e impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito de férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente, excepto se se verificar a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 37.^a

Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

3 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

5 — São também consideradas faltas as provenientes da recusa infundada de participação, durante o período normal de trabalho, em acções de formação.

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento do trabalhador, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou outras pessoas equiparadas a cônjuge ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastas, sogros, genros e noras);
- c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, nos casos de:
 - 1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - 2) Prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - 3) Detenção ou prisão preventiva, caso não venha a verificar-se decisão condenatória;
- f) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;
- g) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;
- h) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntário social;
- i) A prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 39.^a

Faltas injustificadas

1 — Salvo disposição em contrário, são consideradas injustificadas as faltas que se não encontrem previstas na cláusula anterior.

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

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

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A comunicação de faltas e respectivo recibo, bem como à decisão que sobre as mesmas possa recair será elaborado em impresso próprio, a fornecer pela instituição.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na cláusula 38.^a, n.º 1, alínea d), na parte em que excedem o crédito horário legalmente concedido;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas nos casos previstos no n.º 3) da alínea e) do n.º 1 da cláusula 38.^a;
- e) Dadas nos casos previstos na cláusula 38.^a, n.º 1, alínea i), sempre que a instituição assim o decida e comunique ao trabalhador, quando se tratar de faltas previamente autorizadas.

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de

ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;
- b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil.

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

Cláusula 43.^a

Licença sem retribuição

1 — A instituição pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 44.^a

Licença sem retribuição para formação

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

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

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início.
- d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

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

Cláusula 45.^a

Suspensão do contrato de trabalho

A suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade patronal ou ao trabalhador rege-se pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

CAPÍTULO VII

Remuneração do trabalho

Cláusula 46.^a

Enquadramento em níveis de remuneração

As profissões e categorias profissionais previstas no presente acordo são enquadradas em níveis de remuneração conforme o anexo IV.

Cláusula 47.^a

Remunerações mínimas mensais

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são asseguradas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo V.

Cláusula 48.^a

Remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária é determinado pela seguinte forma:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

sendo *Rm* o valor da remuneração mensal e *n* o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 49.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20% da retribuição mensal.

Cláusula 50.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 51.^a

Retribuição de trabalho por turno

1 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos, confere direito aos seguintes complementos de retribuição calculados com base na retribuição mensal efectiva:

- a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno — 15%;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos — 25%.

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

Cláusula 52.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 53.^a

Remuneração durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses

de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

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

- a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

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

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

Cláusula 55.^a

Subsídio de coordenação pedagógica

O trabalhador docente que exerça funções de direcção pedagógica terá um acréscimo de 25% do nível 8 da tabela dos trabalhadores docentes, ao seu vencimento, não podendo em qualquer caso auferir retribuição inferior à de qualquer trabalhador docente do mesmo grupo profissional.

Cláusula 56.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de valor de € 17,50 de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2002 e de € 30,50 de 1 de Setembro de 2002 a 31 de Agosto de 2003, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

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

4 — As diuturnidades para os trabalhadores docentes integram o vencimento.

Cláusula 57.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que no desempenho das suas funções, tenha responsabilidade efectiva de caixa, funções de guarda, manuseamento ou transporte de valores tem direito a um abono mensal para falhas no valor de € 23,69.

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

Cláusula 58.^a

Refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição principal por cada dia completo de trabalho no montante de € 3,75, caso a instituição não lhes forneça refeição.

2 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 59.^a

Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores os direitos conferidos pela lei geral para protecção da maternidade e da paternidade, designadamente os que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

Cláusula 60.^a

Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras puérperas, grávidas e lactantes têm direito às especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho previstas no artigo 21.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

Cláusula 61.^a

Licença por maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais, necessariamente, a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Cláusula 62.^a

Licença por paternidade

O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

Cláusula 63.^a

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador tem direito a 100 dias consecutivos de licença para o respectivo acompanhamento.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido no número anterior pode ser exercido por qualquer dos membros do casal, integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

Cláusula 64.^a

Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior até o filho perfazer 1 ano.

4 — O direito à dispensa do trabalho nos termos desta cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 65.^a

Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

Cláusula 66.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos da presente cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

Cláusula 67.^a

Dispensa de trabalho nocturno

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais, pelo menos, metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 68.^a

Regimes das licenças, faltas e dispensas

As licenças, faltas e dispensas previstas nas cláusulas 60.^a, 61.^a, 62.^a e 64.^a não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 69.^a

Estatuto do trabalhador-estudante

O regime de estatuto do trabalhador-estudante rege-se pela legislação em vigor em cada momento na matéria.

Cláusula 70.^a

Regras específicas de organização dos tempos de trabalho por parte dos trabalhadores-estudantes

1 — As instituições devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a instituição, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, por forma a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento da instituição.

4 — Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se for prestado por casos de força maior.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

6 — No caso de impossibilidade de aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência de ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 71.^a

Particularidades do regime de prestação de trabalho por parte de trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos da aplicação dos números anteriores, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

6 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias da instituição.

7 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

Cláusula 72.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

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

Cláusula 73.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 74.^a

Regime de cessação dos contratos de trabalho

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

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 75.^a

Segurança social — Princípios gerais

A entidade patronal e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abrangem nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 76.^a

Invalidez

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

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor deste acordo será constituída uma comissão paritária com a seguinte composição:

Dois representantes da instituição;
Dois representantes da associação sindical.

1.1 — Será designado igual número de suplentes.

2 — Compete à comissão paritária prevista no número anterior:

a) Interpretar e integrar o disposto na convenção;
b) Criar profissões e categorias profissionais.

3 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória a enviar aos restantes com a antecedência mínima de oito dias.

4 — A comissão paritária só pode funcionar com a presença de todos os seus membros.

5 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções, e passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão deverá, respectivamente, proceder à defi-

nição de funções inerentes à profissão, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação previstos no anexo III e determinar ainda a respectiva integração num dos níveis de remuneração constantes do anexo IV.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 78.^o

As cláusulas de expressão pecuniária e as remunerações constantes no anexo V produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

ANEXO I

Definição de funções

Guardas e porteiros

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

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

Psicólogo e sociólogos

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

Trabalhadores administrativos

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

Escriturário. — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

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

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

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

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

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

Secretário. — Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direcção da instituição; redige actas das reuniões de trabalho, assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; pro-

videncia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

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

Trabalhadores de apoio

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

Ajudante de apoio domiciliário. — Procede ao acompanhamento do utente no domicílio; cuida da sua higiene e conforto, sob supervisão do técnico superior e de acordo com o grau da sua dependência; recolhe roupas sujas e distribui roupa lavada, podendo ainda efectuar o respectivo transporte; realiza, no exterior, serviços fundamentais aos utentes, sempre que necessário; acompanha-os nas suas deslocações; ministra aos utentes, sob orientação dos serviços de saúde, medicação não injectável prescrita; informa as instituições de eventuais alterações que se verifiquem na situação global dos utentes; conduz, quando necessário, a viatura da instituição.

Animador sócio-cultural. — Organiza, coordena e desenvolve actividades de animação sócio-cultural, junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição nos momentos não curriculares, com conhecimento da direcção pedagógica; dá conhecimento ao responsável hierárquico das vivências individuais ou grupais e da participação dos utentes nas actividades; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade, bem como proporcionar o desenvolvimento das capacidades de expressão e realização dos utentes, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

Trabalhadores auxiliares

Empregado de limpeza/trabalhador auxiliar (serviços gerais). — Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.

Trabalhadores de enfermagem

Enfermeiro. — Presta cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Encarregado de sector. — Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela pelo cumprimento das regras de segurança e higiene

no trabalho; requisita os produtos indispensáveis ao normal funcionamento dos serviços; verifica periodicamente os inventários e as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição, reparação ou substituição dos bens ou equipamentos; mantém em ordem o inventário do respectivo sector.

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

Trabalhadores docentes

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

Trabalhadores de hotelaria

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

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

Trabalhadores de lavanderia e de roupas

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

Trabalhadores rodoviários

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

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

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

Terapeuta ocupacional. — Elabora, sob prescrição médica, a partir da observação directa do doente e

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

Trabalhadores sociais

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

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

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

ANEXO II

Condições específicas

Guardas

Admissão

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

Carreira

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

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

Sociólogos

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para sociólogo a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

Carreira

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

2 — Constitui requisito da promoção a sociólogo de 2.^a e 1.^a classes a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores administrativos

Admissão

1 — As habilitações mínimas exigíveis para a admissão de trabalhador com a profissão de escriturário, operador de máquinas auxiliares e recepcionista são o 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

2 — As condições de admissão para as profissões de escriturário principal são as seguintes:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) 9.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

Estágio

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

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

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

4 — O estágio para operador de máquinas auxiliares e recepcionista terá a duração de quatro meses.

Acesso e carreiras

1 — Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário e primeiro-escriturário.

3 — Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

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

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

Trabalhadores de apoio

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes à categoria de ajudante de acção educativa, idade não inferior a 18 anos, habilitado com o 9.º ou 12.º anos de escolaridade ou equiparado, e experiência ou habilitação profissional adequada.

2 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes à categoria de animador sócio-cultural idade não inferior a 18 anos, sendo obrigatório o 9.º ano de escolaridade, acrescido de formação específica na área da intervenção pessoal e social — curso de nível III.

Acesso e carreira

1 — A admissão é feita para a categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão.

2 — A carreira das profissões do grupo dos trabalhadores de apoio desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª classes.

3 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de enfermagem

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para a profissão de enfermeiro a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de enfermeiro desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª classes.

2 — Constitui requisito da promoção a enfermeiro de 2.ª e 1.ª classes a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão

1 — As condições de admissão para encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;
- c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores docentes

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

Carreira

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

Contagem do tempo de serviço

Para efeitos de progressão dos educadores de infância nos vários níveis de remuneração previstos no anexo IV, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

As condições mínimas de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluída

no nível profissional dos trabalhadores de hotelaria são as seguintes:

- a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigida por lei;
- b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

Estágio

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

Acesso e carreira

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

2 — O estagiário para cozinheiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões.

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

4 — Constitui requisito da promoção a cozinheiro de 2.^a e 1.^a classes a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

5 — A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de cozinheiro desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a classes.

6 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Estágio

1 — O estagiário para a profissão de roupeiro tem a duração de seis meses.

2 — O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

Trabalhadores rodoviários

Admissão

1 — As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas de ligeiros e de pesados são as exigidas por lei.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a classes.

2 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.^a classe.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para a profissão de terapeuta ocupacional a titularidade de bacharelato, habilitações legalmente exigidas.

Carreira

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

2 — Constitui requisito da promoção a terapeuta ocupacional de 2.^a e 1.^a classes a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores sociais

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico de serviço social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2 — Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural e educador social:

- a) Titularidade de bacharelato ou licenciatura ou habilitações equivalentes;
- b) Formação profissional específica.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de técnico de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a classes.

2 — Constitui requisito da promoção a técnico de serviço social de 2.^a e 1.^a classes a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 — A carreira do trabalhador com a profissão animador cultural educador social desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a classes.

4 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de animador cultural e educador social.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Animador cultural;
Director de serviços;
Educador de infância;
Enfermeiro;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de serviço social.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:

Animador cultural;
Terapeuta ocupacional.

3 — Encarregados e chefes de equipa:

Encarregado de sector;
Encarregado de serviços gerais.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos e outros:

Educador social;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Secretário.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.

5.2 — Outros:

Animador sócio-cultural;
Cozinheiro;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos e outros:

Ajudante de acção educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de lar e centro de dia;
Ajudante de apoio domiciliário;
Operador de máquinas auxiliares.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos e outros:

Guarda ou guarda-rondista;
Porteiro;
Roupeiro;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

A) Praticantes e aprendizes

Estagiário.

Profissões integráveis em dois níveis

5.1/6.1 — Profissionais qualificados — administrativos/profissionais semiqualeificados — administrativos e outros:

Recepcionista.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A) Trabalhadores não docentes

Nível I:

Director de serviços;
Secretário-geral.

Nível II:

Sociólogo de 1.^a;
Técnico de serviço social de 1.^a

Nível III:

Animador cultural com licenciatura de 1.^a;
Sociólogo de 2.^a;
Técnico de serviço social de 2.^a

Nível IV:

Animador cultural com licenciatura de 2.^a;
Enfermeiro de 1.^a;
Sociólogo de 3.^a;
Técnico de serviço social de 3.^a

Nível V:

Animador cultural com bacharelato de 1.^a;
Educador social de 1.^a;
Enfermeiro de 2.^a

Nível VI:

Animador cultural com bacharelato de 2.^a;
Educador social de 2.^a;
Enfermeiro de 3.^a

Nível VII:

Terapeuta ocupacional de 1.^a

Nível VIII:

Chefe de secção (ADM);
Terapeuta ocupacional de 2.^a

Nível IX:

Terapeuta ocupacional de 3.^a

Nível X:

Escriturário principal/subchefe de secção;
Secretário.

Nível XI:

Ajudante de acção educativa com 20 ou mais anos com bom e efectivo serviço;
Encarregado de serviços gerais.

Nível XII:

Ajudante de acção educativa com 15 ou mais anos com bom e efectivo serviço;
Cozinheiro de 1.^a;
Encarregado de sector;
Escriturário de 1.^a;
Motorista de pesados de 1.^a

Nível XIII:

Ajudante de acção educativa com 10 ou mais anos com bom e efectivo serviço;
Ajudante de apoio domiciliário de 1.^a;
Cozinheiro de 2.^a;
Escriturário de 2.^a;
Motorista de ligeiros de 1.^a;
Motorista de pesados de 2.^a;
Operador de máquinas auxiliares principal.

Nível XIV:

Ajudante de acção educativa com cinco ou mais anos com bom e efectivo serviço;
Ajudante de apoio domiciliário de 2.^a;
Cozinheiro de 3.^a;
Motorista de ligeiros de 2.^a;
Operador de processamento de texto principal;
Escriturário de 3.^a;
Operador de máquinas auxiliares de 1.^a;
Recepcionista principal.

Nível XV:

Ajudante de acção educativa;
Ajudante de cozinheiro de 1.^a;
Ajudante de apoio domiciliário de 3.^a;
Estagiário do 2.^o ano (ADM);
Operador de máquinas auxiliares de 2.^a;
Recepcionista de 1.^a

Nível XVI:

Ajudante de cozinheiro de 2.^a;
Operador de processamento de texto de 2.^a;

Estagiário de operador de máquinas auxiliares;
Estagiário do 1.º ano (ADM);
Guarda ou guarda-rondista de 1.ª;
Porteiro de 1.ª;
Recepcionista de 2.ª

Nível XVII:

Empregado de limpeza/trabalhador auxiliar de 1.ª;
Estagiário de recepcionista;
Guarda ou guarda-rondista de 2.ª;
Porteiro de 2.ª;
Roupeiro.

Nível XVIII:

Estagiário dos 3.º e 4.º anos (HOT);
Empregado de limpeza/trabalhador auxiliar de 2.ª

Nível XIX:

Estagiário (ROUP);
Estagiário dos 1.º e 2.º anos (HOT).

B) Trabalhadores docentes

Nível I:

Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível II:

Educador de infância com curso e estágio e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 21 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível III:

Educador de infância com curso e estágio e com 23 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 18 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível IV:

Educador de infância com curso e estágio e com 20 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 15 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível V:

Educador de infância com curso e estágio e com 17 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 12 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível VI:

Educador de infância com curso e estágio e com 13 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com oito anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível VII:

Educador de infância com curso e estágio e com nove anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com quatro anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível VIII:

Educador de infância com curso e estágio e com cinco anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura.

Nível IX:

Educador de infância com curso e estágio e com três anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível X:

Educador de infância com curso e estágio.

ANEXO V

Tabela de remunerações

A) Trabalhadores não docentes

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2002)

Níveis	Remuneração (euros)
I	1 147,24
II	1 081,89
III	1 046,48
IV	992,61
V	957,70
VI	932,75
VII	918,29
VIII	698,32
IX	673,38
X	586,59
XI	563,64
XII	525,24
XIII	507,78
XIV	499,30
XV	468,37
XVI	451,91
XVII	418,99
XVIII	386,57

A1) Trabalhadores não docentes

(em vigor de 1 de Setembro de 2002 a 31 de Agosto de 2003)

Níveis	Remuneração (euros)
I	1 181,20
II	1 113,50
III	1 077,20
IV	1 022,10
V	986,30
VI	960,20
VII	945,60
VIII	726,10
IX	692,20
X	613,50
XI	590,50
XII	540,50
XIII	523,10
XIV	515,20
XV	481,50

Níveis	Remuneração (euros)
XVI	463,30
XVII	435,10
XVIII	412,50

B) Trabalhadores docentes

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Agosto de 2002)

Nível	Categoria	Remuneração (euros)
1	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço	2 636,94
2	Educador de infância com curso e estágio e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço	2 168,37
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 21 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
3	Educador de infância com curso e estágio e com 23 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 771,13
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 18 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
4	Educador de infância com curso e estágio e com 20 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 637,55
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 15 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
5	Educador de infância com curso e estágio e com 17 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 528,82
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 12 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
6	Educador de infância com curso e estágio e com 13 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 379,18
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com oito anos ou mais de bom e efectivo serviço	
7	Educador de infância com curso e estágio e com nove anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 255,72
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com quatro anos ou mais de bom e efectivo serviço	
8	Educador de infância com curso e estágio e com cinco anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 166,19
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado	
9	Educador de infância com curso e estágio e com três anos ou mais de bom e efectivo serviço	951,71
10	Educador de infância com curso e estágio ...	839,98

B1) Trabalhadores docentes

(em vigor de 1 de Setembro de 2002 a 31 de Agosto de 2003)

Nível	Categoria	Remuneração (euros)
1	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço	2 708,50
2	Educador de infância com curso e estágio e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço	2 227,50
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 21 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
3	Educador de infância com curso e estágio e com 23 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 819
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 18 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
4	Educador de infância com curso e estágio e com 20 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 682
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 15 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
5	Educador de infância com curso e estágio e com 17 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 540,50
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 12 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
6	Educador de infância com curso e estágio e com 13 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 416,50
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com oito anos ou mais de bom e efectivo serviço	
7	Educador de infância com curso e estágio e com nove anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 289,50
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com quatro anos ou mais de bom e efectivo serviço	
8	Educador de infância com curso e estágio e com cinco anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 198
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado	
9	Educador de infância com curso e estágio e com três anos ou mais de bom e efectivo serviço	977,50
10	Educador de infância com curso e estágio ...	863

Notas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção e ou coordenação técnicas serão remunerados pelo nível de remuneração imediatamente superior ao correspondente ao nível máximo da respectiva carreira.

2 — Cessando o exercício de funções de direcção e ou coordenação técnicas, por iniciativa do trabalhador ou da entidade patronal, os trabalhadores referidos no número anterior passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

3 — As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI são as resultantes da aplicação do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto.

Lourinhã, 23 de Janeiro de 2003.

Por O Petiz — Associação Cultural e Educativa de Apoio à Criança:
Maria João Pires da Fonseca.

Pelo SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Março de 2003.

Depositado em 13 de Março de 2003, a fl. 5 do livro n.º 10, com o n.º 36/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Assoc. para o Jardim Infantil de Salir de Matos e o SPGL — Sind. dos Professores da Grande Lisboa.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

O presente acordo de instituição regula as relações de trabalho entre a Associação para o Jardim Infantil de Salir de Matos e os trabalhadores ao seu serviço representados ou não por associações sindicais.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo entra em vigor nos termos da lei.

2 — As tabelas salariais vigoram por um período máximo de 12 meses.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Disposições gerais

Cláusula 3.ª

Condições de admissão

1 — São condições gerais de admissão:

1.1 — Idade mínima não inferior a 16 anos;

1.2 — Escolaridade obrigatória.

2 — São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II.

3 — Para o preenchimento de lugares nas instituições, será dada preferência:

a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a promoção e melhoria das suas con-

dições de trabalho, desde que esses trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito;

b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida que, possuindo as habilitações mínimas exigidas, possam desempenhar a respectiva função.

Cláusula 4.ª

Categorias e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são regulamentadas no anexo II.

3 — A fixação de períodos de exercício profissional para efeitos de progressão na carreira não impede que a instituição promova os seus trabalhadores antes do seu decurso.

4 — Para efeitos de qualificação de serviço deverá a instituição ter em conta, nomeadamente, a competência, as habilitações profissionais e académicas, o zelo e a dedicação ao trabalho, a assiduidade e a antiguidade na carreira e na instituição.

Cláusula 5.ª

Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas no presente acordo são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

Cláusula 6.ª

Período experimental

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

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para o pessoal de direcção e quadros superiores da instituição, bem assim como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança.

3 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias da execução do contrato a termo, qualquer das partes pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso do contrato a termo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

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

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

A celebração de contratos a termo rege-se pela legislação em vigor a cada momento na matéria.

Cláusula 8.^a

Prestação pelo trabalhador de actividades compreendidas ou não no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e após seis meses de exercício efectivo e ininterrupto dessas actividades terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — Em caso de reclassificação o trabalhador fica obrigado ao desempenho das funções anteriormente exercidas.

7 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da instituição o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

8 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantia das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir o disposto no presente acordo e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho e cumprir as normas de higiene, segurança e protecção da saúde;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo transferir a respectiva responsabilidade para uma seguradora;
- e) Promover e facilitar, sem prejuízo do normal funcionamento da instituição, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse;
- f) Passar certificados de tempo de serviço, conforme a legislação em vigor;
- g) Proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização de exame médico anual.

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, seus representantes e utentes, superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e exercer com zelo e dedicação o trabalho que lhes seja confiado;
- d) Obedecer à entidade patronal, seus representantes e aos responsáveis hierarquicamente superiores em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as respectivas ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, designadamente não divulgando informações relativas à instituição ou aos seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;
- f) Zelar pela preservação e uso adequado de bens, instalações e equipamentos da entidade patronal ou dos seus utentes;
- g) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente, participando com empenho nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal;
- h) Zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames ocasionais promovidos pela entidade patronal;
- i) Participar com empenho em acções de formação profissional.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar sanções por causa desse mesmo exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas próprias condições de trabalho ou nas dos respectivos colegas;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela instituição, ou pessoas por ela indicadas;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional dos trabalhadores, salvo nos casos legal ou contratualmente previstos;
- e) Desrespeitar os princípios deontológicos e os limites da autonomia técnica no exercício profissional aos trabalhadores a quem legalmente tal seja reconhecido;
- f) Ofender a honra e dignidade profissional do trabalhador, devendo, designadamente, abster-se de advertir, admoestar ou censurar publicamente o trabalhador;
- g) Interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei;
- h) Explorar, com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantias já adquiridos.

Cláusula 12.^a

Direito à actividade sindical na instituição

O exercício do direito de desenvolver actividade sindical no interior da instituição é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

Cláusula 13.^a

Direito à greve

O exercício do direito à greve é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

1 — Por local de trabalho entende-se o lugar onde habitualmente deve ser realizada a prestação de trabalho.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

Cláusula 15.^a

Trabalhador com local de trabalho não fixo

1 — Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, contando como tempo de serviço efectivo o tempo normal de deslocação.

2 — Em alternativa ao disposto no número anterior, podem a entidade patronal e o trabalhador acordar qualquer outro regime de pagamento de despesas e ou compensação de encargos emergentes da deslocação.

Cláusula 16.^a

Deslocações

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

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

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

Cláusula 17.^a

Deslocações com regresso diário à residência

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos do n.º 2 da cláusula anterior terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;
- b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições consoante as horas ocupadas, podendo a entidade patronal exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeito de reembolso;
- c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

2 — Os limites máximos do montante do reembolso da alínea b) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a entidade patronal, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 18.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

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

- b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas nos termos previamente acordados com a entidade patronal;
- c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20% da retribuição diária.

Cláusula 19.^a

Transferência

1 — Por transferência entende-se a mudança definitiva do local de trabalho.

2 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do equipamento ou serviço onde aquele presta actividade.

3 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador querendo rescindir o contrato tem direito à indemnização legalmente fixada, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

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

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 20.^a

Horário normal de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são os seguintes:

- a) Trinta e seis horas — para psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas e trabalhadores sociais;
- b) Trinta e oito horas — para trabalhadores administrativos, de enfermagem, de reabilitação de emprego protegido, trabalhadores de apoio e perfeitos;
- c) Para os restantes trabalhadores o horário de trabalho semanal é de quarenta horas.

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

Cláusula 21.^a

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente acordo.

2 — Sempre que tal se considere adequado ao respectivo funcionamento, a instituição deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais entre segunda-feira e sexta-feira.

3 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Horário normal de trabalho dos trabalhadores docentes

1 — Para os trabalhadores docentes o período normal de trabalho semanal é o seguinte: educador de infância — trinta horas, sendo vinte e cinco horas destinadas a trabalho directo com crianças (componente lectiva) e as restantes destinadas a outras actividades, incluindo as reuniões de atendimento às famílias.

2 — O tempo de serviço prestado, desde que implique permanência obrigatória no estabelecimento para além dos limites previstos no número anterior, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 23.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É admitido o trabalho a tempo parcial, designadamente nos casos em que se verifique:

- a) A necessidade de assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Solicitação de trabalhador, já admitido, no sentido de reduzir o seu período de normal trabalho.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, a passagem ao regime de trabalho em tempo parcial deverá ser feita por acordo estabelecido entre o trabalhador e a instituição, reduzido a escrito.

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

Cláusula 24.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do serviço ou equipamento, sem controlo imediato por parte da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

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

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 49.^a

Cláusula 25.^a

Intervalo de descanso

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

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

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

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

- a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano;
- b) Menores.

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

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

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos rotativos

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

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

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que

a rotação se mostre directa e reconhecidamente ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos superiores a quatro meses.

Cláusula 30.^a

Jornada contínua

Os trabalhadores podem trabalhar em jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efectivamente prestado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

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

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

3 — Nos casos previstos no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório e dos dias feriados, consideram-se dias ou meios dias de descanso complementar todos aqueles em que não esteja prevista a execução de trabalho nos mapas de horário de trabalho.

5 — O dia de descanso semanal obrigatório e o dia de descanso complementar devem ser consecutivos uma vez de sete em sete semanas.

Cláusula 32.^a

Ferriados e encerramentos

1 — São observados como feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, terça-feira de Carnaval, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 24 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro e 25 de Dezembro.

Cláusula 33.^a

Férias

1 — O direito a férias dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção regula-se pela lei geral.

2 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

3 — As instituições deverão elaborar o mapa de férias dos seus trabalhadores até ao dia 31 de Março de cada ano e mantê-lo afixado desde esta data até 31 de Outubro.

Cláusula 34.^a

Marcação das férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal a marcação das férias e entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 35.^a

Férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

Cláusula 36.^a

Férias e impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito de férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente, excepto se se verificar a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 37.^a

Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

3 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

5 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

será tido como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro horas lectivas seguidas ou interpoladas.

6 — O regime previsto no número anterior não se aplica aos docentes com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas lectivas de ausência perfizer a resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por 5.

7 — São também consideradas faltas as provenientes da recusa infundada de participação, durante o período normal de trabalho, em acções de formação.

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento do trabalhador, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou outras pessoas equiparadas a cônjuge ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastras, sogros, genros e noras);
- c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:
 - 1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - 2) Prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - 3) Detenção ou prisão preventiva, caso não venha a verificar-se decisão condenatória;
- f) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;
- g) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;
- h) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntário social;
- i) A prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 39.^a

Faltas injustificadas

1 — Salvo disposição em contrário, são consideradas injustificadas as faltas que se não encontrem previstas na cláusula anterior.

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

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

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A comunicação de faltas e respectivo recibo, bem como à decisão que sobre as mesmas possa recair, será elaborado em impresso próprio, a fornecer pela instituição.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na cláusula 38.^a, n.º 1, alínea d), na parte em que excedem o crédito horário legalmente concedido;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas nos casos previstos no n.º 3) da alínea e) do n.º 1 da cláusula 38.^a;
- e) Dadas nos casos previstos na cláusula 38.^a, n.º 1, alínea i), sempre que a instituição assim o decida e comunique ao trabalhador, quando se tratar de faltas previamente autorizadas.

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abran-

gerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;
- b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil.

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

Cláusula 43.^a

Licença sem retribuição

1 — A instituição pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 44.^a

Licença sem retribuição para formação

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

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

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

- b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

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

Cláusula 45.^a

Suspensão do contrato de trabalho

A suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade patronal ou ao trabalhador rege-se pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

CAPÍTULO VII

Remuneração do trabalho

Cláusula 46.^a

Enquadramento em níveis de remuneração

As profissões e categorias profissionais previstas no presente acordo são enquadradas em níveis de remuneração conforme o anexo IV.

Cláusula 47.^a

Remunerações mínimas mensais

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são asseguradas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo V.

Cláusula 48.^a

Remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária é determinado pela seguinte forma:

$$\frac{Rm+12}{52 \times n}$$

sendo Rm o valor da remuneração mensal e n o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 49.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20% da retribuição mensal.

Cláusula 50.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 51.^a

Retribuição de trabalho por turno

1 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere direito aos seguintes complementos de retribuição calculados com base na retribuição mensal efectiva:

- a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno — 15%;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos — 25%.

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

Cláusula 52.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 53.^a

Remuneração durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

2 — Os trabalhadores que no ano de admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses

de serviço que completarem até 31 de Dezembro desse ano.

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

- a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

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

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

Cláusula 55.^a

Subsídio de coordenação pedagógica

O trabalhador docente que exerça funções de direcção pedagógica terá um acréscimo de 25% do nível 8 da tabela dos trabalhadores docentes ao seu vencimento, não podendo em qualquer caso auferir retribuição inferior à de qualquer trabalhador docente do mesmo grupo profissional.

Cláusula 56.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de valor de € 30,50 por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

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

Cláusula 57.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que no desempenho das suas funções tenha responsabilidade efectiva de caixa, funções de guarda, manuseamento ou transporte de valores tem direito a um abono mensal para falhas no valor de € 24,50.

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

Cláusula 58.^a

Refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição principal por cada dia completo de trabalho no montante de € 3,75.

2 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 59.^a

Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores os direitos conferidos pela lei geral para protecção da maternidade e da paternidade, designadamente os que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

Cláusula 60.^a

Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras puérperas, grávidas e lactantes têm direito às especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho previstas no artigo 21.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

Cláusula 61.^a

Licença por maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais, necessariamente, a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Cláusula 62.^a

Licença por paternidade

O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

Cláusula 63.^a

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador tem direito a 100 dias consecutivos de licença para o respectivo acompanhamento.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido no número anterior pode ser exercido por qualquer dos membros do casal, integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

Cláusula 64.^a

Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior até o filho perfazer 1 ano.

4 — O direito à dispensa do trabalho nos termos desta cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 65.^a

Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

Cláusula 66.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos da presente cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

Cláusula 67.^a

Dispensa de trabalho nocturno

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais, pelo menos, metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- d) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 68.^a

Regimes das licenças, faltas e dispensas

As licenças, faltas e dispensas previstas nas cláusulas 60.^a, 61.^a, 62.^a e 64.^a não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 69.^a

Estatuto do trabalhador-estudante

O regime de estatuto do trabalhador-estudante rege-se pela legislação em vigor em cada momento na matéria.

Cláusula 70.^a

Regras específicas de organização dos tempos de trabalho por parte dos trabalhadores-estudantes

1 — As instituições devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com

flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a instituição, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, por forma a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento da instituição.

4 — Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se for prestado por casos de força maior.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

6 — No caso de impossibilidade de aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência de ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 71.^a

Particularidades do regime de prestação de trabalho por parte de trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos da aplicação dos números anteriores, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

6 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias da instituição.

7 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

Cláusula 72.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

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

Cláusula 73.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 74.^a

Regime de cessação dos contratos de trabalho

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

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 75.^a

Segurança social — Princípios gerais

A entidade patronal e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abrangem nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 76.^a

Invalidez

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

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor deste acordo será constituída uma comissão paritária com a seguinte composição:

- Dois representantes da instituição;
- Dois representantes da associação sindical.

1.1 — Será designado igual número de suplentes.

2 — Compete à comissão paritária prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na convenção;
- b) Criar profissões e categorias profissionais.

3 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória a enviar aos restantes com a antecedência mínima de oito dias.

4 — A comissão paritária só pode funcionar com a presença de todos os seus membros.

5 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções, e passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão deverá, respectivamente, proceder à definição de funções inerentes à profissão, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação previstos no anexo III e determinar ainda a respectiva integração num dos níveis de remuneração constantes do anexo IV.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 78.º

As cláusulas de expressão pecuniária e as remunerações constantes no anexo V produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002.

ANEXO I

Definição de funções

Guardas e porteiros

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

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

Psicólogo e sociólogos

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

Trabalhadores administrativos

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

Escriturário. — Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio rece-

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

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

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

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

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

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

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

Secretário-geral. — Dirige exclusivamente, na dependência da direcção, administração ou da mesa admi-

nistrativa da instituição, todos os seus serviços; apoia a direcção, preparando as questões por ela a decidir.

Trabalhadores de apoio

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

Ajudante de apoio domiciliário. — Procede ao acompanhamento do utente no domicílio; cuida da sua higiene e conforto, sob supervisão do técnico superior e de acordo com o grau de sua dependência; recolhe roupas sujas e distribui roupa lavada, podendo ainda efectuar o respectivo transporte; realiza, no exterior, serviços fundamentais aos utentes, sempre que necessário; acompanha-os nas suas deslocações; ministra aos utentes, sob orientação dos serviços de saúde, medicação não injectável prescrita; informa a instituição de eventuais alterações que se verifiquem na situação global dos utentes; conduz, quando necessário, a viatura da instituição.

Ajudante de lar e centro de dia. — Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos serviços e estabelecimentos; colabora nas tarefas de alimentação do utente; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto aos utentes; procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

Trabalhadores auxiliares

Empregado de limpeza/trabalhador auxiliar (serviços gerais). — Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de diferenciação em que esta se integra.

Trabalhadores de enfermagem

Enfermeiro. — Presta cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

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

Encarregado de serviços gerais. — Organiza, coordena e orienta a actividade desenvolvida pelos encarregados

de sector sob a sua responsabilidade; estabelece, em colaboração com os encarregados de sector, os horários de trabalho, escalas e dispensas de pessoal, bem como o modo de funcionamento dos serviços; mantém em ordem os inventários sob a sua responsabilidade.

Trabalhadores com funções pedagógicas

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

Trabalhadores de hotelaria

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

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

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

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

Trabalhadores rodoviários

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

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

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

Trabalhadores sociais

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

capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

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

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

ANEXO II

Condições específicas

Guardas

Admissão

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

Carreira

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

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

Sociólogos

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para sociólogo a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

Carreira

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

2 — Constitui requisito da promoção a sociólogo de 2.^a a 1.^a classe a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores administrativos

Admissão

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

2 — As condições de admissão para as profissões de escriturário principal são as seguintes:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) 9.^o ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

Estágio

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

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

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

4 — O estágio para operador de máquinas auxiliares e recepcionista terá a duração de quatro meses.

Acesso e carreiras

1 — Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário e primeiro-escriturário.

3 — Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário e primeiro-escriturário a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

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

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

Trabalhadores de apoio

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas no grupo profissional dos trabalhadores de apoio idade não inferior a 18 anos.

Acesso e carreira

1 — A admissão é feita para a categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão.

2 — A carreira das profissões do grupo dos trabalhadores de apoio desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a classes.

3 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de enfermagem

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de enfermeiro a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

Carreira

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

2 — Constitui requisito da promoção a enfermeiro de 2.^a a 1.^a classes a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão

1 — As condições de admissão para encarregado de sector e encarregado de serviços gerais são as seguintes:

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) 12.º ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;
- c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

Carreira

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

Contagem do tempo de serviço

Para efeitos de progressão dos educadores de infância nos vários níveis de remuneração previstos no anexo IV, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

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

- a) Robustez física suficiente para o exercício da actividade, a comprovar pelo boletim de sanidade, quando exigida por lei;
- b) Titularidade de carteira profissional, quando obrigatória para a respectiva profissão.

Estágio

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

Acesso e carreira

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

2 — O estagiário para cozinheiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões.

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

4 — Constitui requisito da promoção a cozinheiro de 2.ª e 1.ª classes a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

5 — A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de cozinheiro desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª classes.

6 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Estágio

1 — O estagiário para a profissão de roupeiro tem a duração de seis meses.

2 — O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

Trabalhadores rodoviários

Admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas de ligeiros e de pesados são as exigidas por lei.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.ª e 1.ª classes.

2 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.ª classe.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de terapeuta ocupacional a titularidade de bacharelato, habilitações legalmente exigidas.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de terapeuta ocupacional desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª classes.

2 — Constitui requisito da promoção a terapeuta ocupacional de 2.ª e 1.ª classes a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores sociais

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico de serviço social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2 — Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:

- a) Titularidade de bacharelato ou habilitações equivalentes;
- b) Formação profissional específica.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de técnico de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 3.ª, 2.ª e 1.ª classes.

2 — Constitui requisito da promoção a técnico de serviço social de 2.ª e 1.ª classes a prestação de três anos

de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 — A carreira do trabalhador com a profissão de educador social desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a classes.

4 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de educador social.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Director de serviços;
Educador de infância;
Enfermeiro;
Secretário geral;
Sociólogo;
Técnico de serviço social.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:

Terapeuta ocupacional.

3 — Encarregados e chefes de equipa:

Encarregado de sector;
Encarregado de serviços gerais.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos e outros:

Animador social;
Educador social;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Secretário.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.

5.2 — Outros:

Cozinheiro;
Motorista de pesados.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos e outros:

Ajudante de acção educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de lar e centro de dia;
Ajudante de apoio domiciliário;
Operador de máquinas auxiliares.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos e outros:

Guarda ou guarda-rondista;
Porteiro;
Roupeiro;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

A) Praticantes e aprendizes

Estagiário.

Profissões integráveis em dois níveis

5.1/6.1 — Profissionais qualificados — administrativos/profissionais semiqualeificados — administrativos e outros:

Recepcionista.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A) Trabalhadores não docentes

Nível I:

Director de serviços;
Secretário geral.

Nível II:

Sociólogo de 1.^a;
Técnico de serviço social de 1.^a

Nível III:

Sociólogo de 2.^a;
Técnico de serviço social de 2.^a

Nível IV:

Enfermeiro de 1.^a;
Sociólogo de 3.^a;
Técnico de serviço social de 3.^a

Nível V:

Educador social de 1.^a;
Enfermeiro de 2.^a

Nível VI:

Animador cultural;
Educador social de 2.^a;
Enfermeiro de 3.^a

Nível VII:

Terapeuta ocupacional de 1.^a

Nível VIII:

Chefe de secção (ADM);
Terapeuta ocupacional de 2.^a

Nível IX:

Terapeuta ocupacional de 3.^a

Nível X:

Escriturário principal/ subchefe de secção;
Secretário.

Nível XI:

Ajudante de acção educativa com 20 ou mais anos com bom e efectivo serviço;
Encarregado de serviços gerais.

Nível XII:

Ajudante de acção educativa com 15 ou mais anos com bom e efectivo serviço;
Cozinheiro de 1.^a;

Encarregado de sector;
Escriturário de 1.^a;
Motorista de pesados de 1.^a

B) Trabalhadores docentes

Nível XIII:

Ajudante de acção educativa com 10 ou mais anos com bom e efectivo serviço;
Ajudante de apoio domiciliário de 1.^a;
Ajudante de lar e centro de dia de 1.^a;
Cozinheiro de 2.^a;
Escriturário de 2.^a;
Motorista de pesados de 2.^a;
Operador de máquinas auxiliares principal.

Nível XIV:

Ajudante de acção educativa com cinco ou mais anos com bom e efectivo serviço;
Ajudante de apoio domiciliário de 2.^a;
Ajudante de lar e centro de dia de 2.^a;
Cozinheiro de 3.^a;
Operador de processamento de texto principal;
Escriturário de 3.^a;
Operador de máquinas auxiliares de 1.^a;
Recepcionista principal.

Nível XV:

Ajudante de acção educativa;
Ajudante de cozinheiro de 1.^a;
Ajudante de apoio domiciliário de 3.^a;
Ajudante de lar e centro de dia de 3.^a;
Estagiário do 2.º ano (ADM);
Operador de processamento de texto de 1.^a;
Estagiário de operador de máquinas auxiliares de 2.^a;
Recepcionista de 1.^a

Nível XVI:

Ajudante de cozinheiro de 2.^a;
Operador de processamento de texto de 2.^a;
Estagiário de operador de máquinas auxiliares;
Estagiário do 1.º ano (ADM);
Guarda ou guarda-rondista de 1.^a;
Porteiro de 1.^a;
Recepcionista de 2.^a

Nível XVII:

Empregado de limpeza/trabalhador auxiliar de 1.^a;
Estagiário de recepcionista;
Guarda ou guarda-rondista de 2.^a;
Porteiro de 2.^a;
Roupeiro.

Nível XVIII:

Estagiário dos 3.º e 4.º anos (HOT);
Empregado de limpeza/trabalhador auxiliar de 2.^a

Nível XIX:

Estagiário (ROUP);
Estagiário dos 1.º e 2.º anos (HOT).

Nível 1:

Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível 2:

Educador de infância com curso e estágio e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 21 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível 3:

Educador de infância com curso e estágio e com 23 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 18 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível 4:

Educador de infância com curso e estágio e com 20 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 15 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível 5:

Educador de infância com curso e estágio e com 17 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 12 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível 6:

Educador de infância com curso e estágio e com 13 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 8 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível 7:

Educador de infância com curso e estágio e com 9 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 4 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível 8:

Educador de infância com curso e estágio e com 5 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura.

Nível 9:

Educador de infância com curso e estágio e com 3 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível 10:

Educador de infância com curso e estágio.

ANEXO
Tabela de remunerações
Trabalhadores não docentes

Níveis	Remunerações (euros)
I	1 177,50
II	1 113,50
III	1 077,20
IV	1 022,10
V	986,30
VI	880,80
VII	831,50
VIII	825,50
XI	721,80
X	603,60
XI	565
XII	539,50
XIII	521,50
XIV	513
XV	481,50
XVI	462,20
XVII	450,20
XVIII	412,50

Trabalhadores docentes

Nível	Categoria	Remunerações (euros)
1	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço	2 708,50
2	Educador de infância com curso e estágio e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço	2 227,50
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 21 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
3	Educador de infância com curso e estágio e com 23 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 819
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 18 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
4	Educador de infância com curso e estágio e com 20 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 587
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 15 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
5	Educador de infância com curso e estágio e com 17 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 540,50
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 12 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
6	Educador de infância com curso e estágio e com 13 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 416,50
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com oito anos ou mais de bom e efectivo serviço	
7	Educador de infância com curso e estágio e com nove anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 265,50

Nível	Categoria	Remunerações (euros)
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com quatro anos ou mais de bom e efectivo serviço	
8	Educador de infância com curso e estágio e com cinco anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 139
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado	
9	Educador de infância com curso e estágio e com três anos ou mais de bom e efectivo serviço	977
10	Educador de infância com curso e estágio	863

Notas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção e ou coordenação técnicas serão remunerados pelo nível de remuneração imediatamente superior ao correspondente ao nível máximo da respectiva carreira.

2 — Cessando o exercício de funções de direcção e ou coordenação técnicas, por iniciativa do trabalhador ou da entidade patronal, os trabalhadores referidos no número anterior passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

3 — As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas no nível XIX são as resultantes da aplicação do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto.

Salir de Matos, 22 de Janeiro de 2003.

Pela Associação para o Jardim Infantil de Salir de Matos:
(Assinatura ilegível.)

Pelo SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:
(Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Março de 2003.

Depositado em 13 de Março de 2003, a fl.5 do livro n.º 10, com o n.º 35/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

AE entre a Santa Casa da Misericórdia da Lourinhã e o SPGL — Sind. dos Professores da Grande Lisboa.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

O presente acordo de instituição regula as relações de trabalho entra a Santa Casa da Misericórdia da Lourinhã e os trabalhadores ao seu serviço representados ou não por associações sindicais.

Cláusula 2.ª

Vigência

1 — O presente acordo entra em vigor nos termos da lei e vigorará até ser substituído por novo instrumento de regulamentação.

2 — As tabelas salariais e as restantes cláusulas com expressão pecuniárias vigoram por um período máximo de 12 meses.

CAPÍTULO II

Admissão e carreiras profissionais

Disposições gerais

Cláusula 3.^a

Condições de admissão

1 — São condições gerais de admissão:

- 1.1 — Idade mínima não inferior a 16 anos;
- 1.2 — Escolaridade obrigatória.

2 — São condições específicas de admissão as discriminadas no anexo II.

3 — Para o preenchimento de lugares nas instituições, será dada preferência:

- a) Aos trabalhadores já em serviço, a fim de proporcionar a promoção e melhoria das suas condições de trabalho, desde que esses trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito;
- b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida que, possuindo as habilitações mínimas exigidas, possam desempenhar a respectiva função.

Cláusula 4.^a

Categorias e carreiras profissionais

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo serão obrigatoriamente classificados segundo as funções efectivamente desempenhadas nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo I.

2 — As carreiras profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são regulamentadas no anexo II.

3 — A fixação de períodos de exercício profissional para efeitos de progressão na carreira não impede que a instituição promova os seus trabalhadores antes do seu decurso.

4 — Para efeitos de qualificação de serviço deverá a instituição ter em conta, nomeadamente, a competência, as habilitações profissionais e académicas, o zelo e a dedicação ao trabalho, a assiduidade e a antiguidade na carreira e na instituição.

Cláusula 5.^a

Enquadramento e níveis de qualificação

As profissões previstas no presente acordo são enquadradas em níveis de qualificação de acordo com o anexo III.

Cláusula 6.^a

Período experimental

1 — Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir

o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

2 — O período experimental corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

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

3 — Salvo acordo em contrário, durante os primeiros 30 dias da execução do contrato a termo, qualquer das partes pode rescindir sem aviso prévio nem invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4 — O prazo previsto no número anterior é reduzido a 15 dias no caso do contrato a termo não superior a seis meses e no caso de contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

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

Cláusula 7.^a

Contratos a termo

A celebração de contratos a termo rege-se pela legislação em vigor a cada momento na matéria.

Cláusula 8.^a

Prestação pelo trabalhador de actividades compreendidas ou não no objecto do contrato

1 — O trabalhador deve, em princípio, exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2 — A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respectiva.

3 — O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4 — O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5 — No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício

efectivo e ininterrupto dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá ocorrer mediante o seu acordo.

6 — Em caso de reclassificação o trabalhador fica obrigado ao desempenho das funções anteriormente exercidas.

7 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da instituição o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objecto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição na retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

8 — Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantia das partes

Cláusula 9.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir o disposto no presente acordo e na legislação de trabalho aplicável;
- b) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de trabalho e cumprir as normas de higiene, segurança e protecção da saúde;
- c) Pagar pontualmente a retribuição;
- d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, devendo transferir a respectiva responsabilidade para uma seguradora;
- e) Promover e facilitar, sem prejuízo do normal funcionamento da instituição, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam de reconhecido interesse;
- f) Passar certificados de tempo de serviço, conforme a legislação em vigor;
- g) Proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização de exame médico anual.

Cláusula 10.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, seus representantes e utentes, superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e exercer com zelo e dedicação o trabalho que lhes seja confiado;

- d) Obedecer à entidade patronal, seus representantes e aos responsáveis hierarquicamente superiores em tudo quanto respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que as respectivas ordens ou instruções se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, designadamente não divulgando informações relativas à instituição ou aos seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;
- f) Zelar pela preservação e uso adequado de bens, instalações e equipamentos da entidade patronal ou dos seus utentes;
- g) Contribuir para a optimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respectivo funcionamento, designadamente, participando com empenho nas acções de formação que lhe forem proporcionadas pela entidade patronal;
- h) Zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames ocasionais promovidos pela entidade patronal;
- i) Participar com empenho em acções de formação profissional.

Cláusula 11.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar sanções por causa desse mesmo exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas próprias condições de trabalho ou nas dos respectivos colegas;
- c) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela instituição, ou pessoas por ela indicadas;
- d) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria profissional dos trabalhadores, salvo nos casos legal ou contratualmente previstos;
- e) Desrespeitar os princípios deontológicos e os limites da autonomia técnica no exercício profissional aos trabalhadores a quem legalmente tal seja reconhecido;
- f) Ofender a honra e dignidade profissional do trabalhador, devendo, designadamente, abster-se de advertir, admoestar ou censurar publicamente o trabalhador;
- g) Interferir na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei;
- h) Explorar, com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- i) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direito ou garantias já adquiridos.

Cláusula 12.^a

Direito à actividade sindical na instituição

O exercício do direito de desenvolver actividade sindical no interior da instituição é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

Cláusula 13.^a

Direito à greve

O exercício do direito à greve é regulado pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

1 — Por local de trabalho entende-se o lugar onde habitualmente deve ser realizada a prestação de trabalho.

2 — Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da actividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

Cláusula 15.^a

Trabalhador com local de trabalho não fixo

1 — Nos casos em que o trabalhador exerça a sua actividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos directamente decorrentes daquela situação, contando como tempo de serviço efectivo o tempo normal de deslocação.

2 — Em alternativa ao disposto no número anterior, podem a entidade patronal e o trabalhador acordar qualquer outro regime de pagamento de despesas e ou compensação de encargos emergentes da deslocação.

Cláusula 16.^a

Deslocações

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

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

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

Cláusula 17.^a

Deslocações com regresso diário à residência

1 — Os trabalhadores deslocados nos termos do n.º 2 da cláusula anterior terão direito:

- a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;
- b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições consoante as horas ocupadas, podendo a entidade patronal exigir documento comprovativo da despesa efectuada para efeito de reembolso;
- c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho.

2 — Os limites máximos do montante do reembolso da alínea b) do número anterior serão previamente acordados entre os trabalhadores e a entidade patronal, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 18.^a

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

- a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento;
- b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas nos termos previamente acordados com a entidade patronal;
- c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20% da retribuição diária.

Cláusula 19.^a

Transferência

1 — Por transferência entende-se a mudança definitiva do local de trabalho.

2 — A entidade patronal, salvo estipulação em contrário, só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança, total ou parcial, do equipamento ou serviço onde aquele presta actividade.

3 — No caso previsto no n.º 2, o trabalhador querendo rescindir o contrato tem direito à indemnização legalmente fixada, salvo se a entidade patronal provar que da mudança não resulta prejuízo sério para o trabalhador.

4 — A entidade patronal custeará sempre as despesas feitas pelo trabalhador directamente impostas pela transferência.

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

CAPÍTULO V

Duração do trabalho

Cláusula 20.^a

Horário normal de trabalho

1 — Os limites máximos dos períodos normais de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são os seguintes:

- a) Trinta e seis horas — para médicos, psicólogos e sociólogos, trabalhadores com funções técnicas e trabalhadores sociais;
- b) Trinta e oito horas — para trabalhadores administrativos, com funções pedagógicas, de apoio, de enfermagem, de reabilitação de emprego protegido e perfeitos;
- c) Para os restantes trabalhadores o horário de trabalho semanal é de quarenta horas.

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

Cláusula 21.^a

Fixação do horário de trabalho

1 — Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e do presente acordo.

2 — Sempre que tal se considere adequado ao respectivo funcionamento, a instituição deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais entre segunda-feira e sexta-feira.

3 — Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

Cláusula 22.^a

Horário normal de trabalho dos trabalhadores docentes

1 — Para os trabalhadores docentes o período normal de trabalho semanal é o seguinte: educador de infância — trinta horas, sendo vinte e cinco horas destinadas a trabalho directo com crianças (componente lectiva), e as restantes cinco horas destinadas à preparação de actividades, incluindo o atendimento a pais e ou encarregados de educação.

2 — O tempo de serviço prestado, desde que implique permanência obrigatória no estabelecimento para além dos limites previstos no número anterior, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 23.^a

Trabalho a tempo parcial

1 — É admitido o trabalho a tempo parcial, designadamente nos casos em que se verifique:

- a) A necessidade de assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos;
- b) Solicitação de trabalhador, já admitido, no sentido de reduzir o seu período de normal trabalho.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do número anterior, a passagem ao regime de trabalho em tempo parcial deverá ser feita por acordo estabelecido entre o trabalhador e a instituição, reduzido a escrito.

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

Cláusula 24.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — Poderão ser isentos de horários de trabalho, mediante requerimento das entidades empregadoras, os trabalhadores que se encontrem nas seguintes situações:

- a) Exercício de cargos de direcção, de confiança ou de fiscalização;
- b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que pela sua natureza só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;
- c) Exercício regular da actividade fora do serviço ou equipamento, sem controlo imediato por parte da hierarquia.

2 — Os requerimentos de isenção de horário de trabalho, dirigidos aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, serão acompanhados de declaração de concordância dos trabalhadores, bem como dos documentos que sejam necessários para comprovar os factos alegados.

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

4 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito à remuneração especial prevista na cláusula 49.^a

Cláusula 25.^a

Intervalo de descanso

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

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

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

Cláusula 26.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

- a) Mulheres grávidas ou com filhos com idade inferior a 1 ano;
- b) Menores.

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Descanso compensatório

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Trabalho nocturno

1 — Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia imediato.

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

Cláusula 29.^a

Trabalho por turnos rotativos

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

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

3 — Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4 — A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

5 — O pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

6 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre directa e reconhecidamente ligada aos interesses dos trabalhadores e desde que a duração dos turnos seja fixada por períodos superiores a quatro meses.

Cláusula 30.^a

Jornada contínua

Os trabalhadores podem trabalhar em jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para refeição dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que será considerado como trabalho efectivamente prestado.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 31.^a

Descanso semanal

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

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

3 — Nos casos previstos no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo do dia de repouso semanal ao domingo, no mínimo, de sete em sete semanas.

4 — Para além do dia de descanso semanal obrigatório e dos dias feriados, consideram-se dias ou meios dias de descanso complementar todos aqueles em que não esteja prevista a execução de trabalho nos mapas de horário de trabalho.

5 — O dia de descanso semanal obrigatório e o dia de descanso complementar devem ser consecutivos uma vez de sete em sete semanas.

Cláusula 32.^a

Feriados e encerramentos

São observados como feriados obrigatórios os dias 1 de Janeiro, segunda-feira e terça-feira de Carnaval, quinta-feira anterior à Páscoa, Sexta-Feira Santa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus (festa móvel), 10 de Junho, 24 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1 de Dezembro, 8 de Dezembro, 25 de Dezembro, um dia móvel junto a 25 de Dezembro e um dia móvel junto a 1 de Janeiro.

Cláusula 33.^a

Férias

1 — O direito a férias dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção regula-se pela lei geral.

2 — O período anual de férias é de 22 dias úteis.

3 — As instituições deverão elaborar o mapa de férias dos seus trabalhadores até ao dia 31 de Março de cada ano e mantê-lo afixado desde esta data até 31 de Outubro.

Cláusula 34.^a

Marcação das férias

1 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2 — Na falta de acordo, cabe à entidade patronal a marcação das férias e entre o dia 1 de Maio e 31 de Outubro.

Cláusula 35.^a

Férias dos trabalhadores contratados a termo

1 — Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração, inicial ou renovada, não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

2 — Para efeitos da determinação do mês completo de serviço devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado o trabalho.

Cláusula 36.^a

Férias e impedimento prolongado

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

2 — No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito, após a prestação de três meses de efectivo serviço, a um período de férias e respectivo subsídio equivalente aos que teriam vencido em 1 de Janeiro desse ano, se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou de gozado o direito de férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de Abril do ano civil subsequente, excepto se se verificar a cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 37.^a

Faltas — Definição

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

3 — No caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

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

5 — São também consideradas faltas as provenientes da recusa infundada de participação, durante o período normal de trabalho, em ações de formação.

Cláusula 38.^a

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento do trabalhador, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As dadas até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou outras pessoas equiparadas a cônjuge ou de parente ou afim no 1.º grau da linha recta (pais e filhos, mesmo que adoptivos, enteados, padrastos, madrastras, sogros, genros e noras);
- c) As dadas até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou do 2.º grau da linha colateral (avós e bisavós, netos e bisnetos, irmãos e cunhados) e de outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente nos casos de:
 - 1) Doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;
 - 2) Prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - 3) Detenção ou prisão preventiva, caso não venha a verificar-se decisão condenatória;
- f) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

- g) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;
- h) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntário social;
- i) A prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

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

Cláusula 39.^a

Faltas injustificadas

Salvo disposição em contrário, são consideradas injustificadas as faltas que se não encontrem previstas na cláusula anterior.

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova sobre as faltas justificadas

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

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

3 — O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4 — A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5 — A comunicação de faltas e respectivo recibo, bem como à decisão que sobre as mesmas possa recair, será elaborado em impresso próprio, a fornecer pela instituição.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

2 — Determinam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

- a) Dadas nos casos previstos na cláusula 38.^a, n.º 1, alínea d), na parte em que excedem o crédito horário legalmente concedido;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) Dadas nos casos previstos no n.º 3 da alínea e) do n.º 1 da cláusula 38.^a;
- e) Dadas nos casos previstos na cláusula 38.^a, n.º 1, alínea i), sempre que a instituição assim o decida e comunique ao trabalhador, quando se tratar de faltas previamente autorizadas.

Cláusula 42.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1 — As faltas injustificadas determinam sempre a perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2 — Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso;
- b) Faltar injustificadamente durante três dias consecutivos ou seis interpolados no período de um ano civil.

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

Cláusula 43.^a

Licença sem retribuição

1 — A instituição pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 44.^a

Licença sem retribuição para formação

1 — Sem prejuízo do disposto em legislação especial, o trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação

ministrado sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

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

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a três anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;
- d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;
- e) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direcção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

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

Cláusula 45.^a

Suspensão do contrato de trabalho

A suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante à entidade patronal ou ao trabalhador rege-se pelas normas legais em vigor a cada momento na matéria.

CAPÍTULO VII

Remuneração do trabalho

Cláusula 46.^a

Enquadramento em níveis de remuneração

As profissões e categorias profissionais previstas no presente acordo são enquadradas em níveis de remuneração conforme o anexo IV.

Cláusula 47.^a

Remunerações mínimas mensais

A todos os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo são asseguradas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo V.

Cláusula 48.^a

Remuneração horária

1 — O valor da remuneração horária é determinado pela seguinte forma:

$$Rm \times 12/52 \times n$$

sendo *Rm* o valor da remuneração mensal e *n* o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 49.^a

Retribuição especial para os trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos do horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial, no mínimo, igual a 20% da retribuição mensal.

Cláusula 50.^a

Remuneração do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 51.^a

Retribuição de trabalho por turno

1 — A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere direito aos seguintes complementos de retribuição calculados com base na retribuição mensal efectiva:

- a) Em regime de dois turnos em que apenas um seja total ou parcialmente nocturno — 15%;
- b) Em regime de três turnos ou de dois turnos total ou parcialmente nocturnos — 25%.

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

Cláusula 52.^a

Remuneração do trabalho nocturno

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

Cláusula 53.^a

Remuneração durante as férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período.

2 — Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores abrangidos pelo presente acordo têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição.

Cláusula 54.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal.

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

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

- a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;
- b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de Dezembro, a contar da data de regresso.

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

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

Cláusula 55.^a

Subsídio de coordenação pedagógica

O trabalhador docente que exerça funções de direcção pedagógica terá um acréscimo de 25% do nível 8 da tabela dos docentes no seu vencimento, não podendo em qualquer caso auferir retribuição inferior à de qualquer trabalhador docente do mesmo grupo profissional.

Cláusula 56.^a

Diuturnidades

1 — Os trabalhadores que prestem serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade de valor de € 20 em 2002 e € 30,50 em 2003 por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

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

Cláusula 57.^a

Abono para falhas

1 — O trabalhador que no desempenho das suas funções tenha responsabilidade efectiva de caixa, funções

de guarda, manuseamento ou transporte de valores tem direito a um abono mensal para falhas no valor de € 21,20 em 2002 e € 23 em 2003.

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

Cláusula 58.^a

Refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição principal por cada dia completo de trabalho no montante de € 3,12 em 2002 e € 3,75 em 2003.

2 — Aos trabalhadores com horário incompleto será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário se distribuir por dois períodos diários ou quando tiverem quatro horas de trabalho no mesmo período do dia.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 59.^a

Protecção da maternidade e paternidade

São assegurados aos trabalhadores os direitos conferidos pela lei geral para protecção da maternidade e da paternidade, designadamente os que se transcrevem nas cláusulas seguintes.

Cláusula 60.^a

Protecção da segurança e saúde

As trabalhadoras puérperas, grávidas e lactantes têm direito às especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho previstas no artigo 21.º da Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, publicada em anexo ao Decreto-Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio.

Cláusula 61.^a

Licença por maternidade

1 — A mulher trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais, necessariamente, a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

2 — Nos casos de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

3 — Em caso de aborto, a mulher tem direito a licença com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias.

4 — É obrigatório o gozo de, pelo menos, seis semanas de licença por maternidade a seguir ao parto.

Cláusula 62.^a

Licença por paternidade

O pai tem direito a uma licença de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, no primeiro mês a seguir ao nascimento do filho.

Cláusula 63.^a

Adopção

1 — Em caso de adopção de menor de 15 anos, o trabalhador tem direito a 100 dias consecutivos de licença para o respectivo acompanhamento.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito referido no número anterior pode ser exercido por qualquer dos membros do casal, integralmente ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

Cláusula 64.^a

Dispensas para consultas e amamentação

1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação.

3 — No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador têm direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior até o filho perfazer 1 ano.

4 — O direito à dispensa do trabalho nos termos desta cláusula efectiva-se sem perda de remuneração e de quaisquer regalias.

Cláusula 65.^a

Faltas para assistência a menores

1 — Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos, adoptados ou a enteados menores de 10 anos.

2 — Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 10 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

Cláusula 66.^a

Licença parental e licença especial para assistência a filho ou adoptado

1 — Para assistência a filho ou adoptado e até aos 6 anos de idade da criança, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal têm direito, em alternativa:

- a) A licença parental de três meses;
- b) A trabalhar a tempo parcial durante seis meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo.

2 — O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação por um dos progenitores do direito do outro.

3 — Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe têm direito a licença especial para assistência a filho ou adoptado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

4 — No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até três anos.

5 — O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos da presente cláusula.

6 — O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à entidade patronal com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença ou de trabalho a tempo parcial.

7 — Em alternativa ao disposto no n.º 1, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

Cláusula 67.^a

Dispensa de trabalho nocturno

1 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante um período de 112 dias antes e depois do parto, dos quais, pelo menos, metade antes da data presumível do parto;
- b) Durante o restante período da gravidez, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;
- d) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado certificado médico que ateste que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2 — Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho nocturno será atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3 — As trabalhadoras serão dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

Cláusula 68.^a

Regimes das licenças, faltas e dispensas

As licenças, faltas e dispensas previstas nas cláusulas 60.^a, 61.^a, 62.^a e 64.^a não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efectiva de serviço.

Cláusula 69.^a

Estatuto do trabalhador-estudante

O regime de estatuto do trabalhador-estudante rege-se pela legislação em vigor em cada momento na matéria.

Cláusula 70.^a

Regras específicas de organização dos tempos de trabalho por parte dos trabalhadores-estudantes

1 — As instituições devem elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

2 — Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante será dispensado até seis horas semanais, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, se assim o exigir o respectivo horário escolar.

3 — A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objecto de acordo entre a instituição, os trabalhadores interessados e as suas estruturas representativas, por forma a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento da instituição.

4 — Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior a oito horas por dia e a quarenta horas por semana, no qual se inclui o trabalho suplementar, excepto se for prestado por casos de força maior.

5 — O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

6 — No caso de impossibilidade de aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência de ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

Cláusula 71.^a

Particularidades do regime de prestação de trabalho por parte de trabalhadores-estudantes

1 — O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

- a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;
- b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;
- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina.

2 — Consideram-se justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores-estudantes na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

3 — As entidades empregadoras podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

4 — Para efeitos da aplicação dos números anteriores, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

5 — Os trabalhadores-estudantes têm direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da entidade empregadora.

6 — Os trabalhadores-estudantes têm direito ao gozo interpolado de 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo no caso de incompatibilidade resultante do encerramento para férias da instituição.

7 — Em cada ano civil, os trabalhadores-estudantes podem utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeiram nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de se pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, caso se pretenda mais de cinco dias de licença.

Cláusula 72.^a

Efeitos profissionais da valorização escolar

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

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

Cláusula 73.^a

Excesso de candidatos à frequência de cursos

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

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 74.^a

Regime de cessação dos contratos de trabalho

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

CAPÍTULO X

Segurança social

Cláusula 75.^a

Segurança social — Princípios gerais

A entidade patronal e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de segurança social que os abrangem nos termos dos respectivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 76.^a

Invalidez

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

CAPÍTULO XI

Comissão paritária

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

1 — Até 30 dias após a entrada em vigor deste acordo será constituída uma comissão paritária com a seguinte composição:

- Dois representantes da instituição;
- Dois representantes da associação sindical.

1.1 — Será designado igual número de suplentes.

2 — Compete à comissão paritária prevista no número anterior:

- a) Interpretar e integrar o disposto na convenção;
- b) Criar profissões e categorias profissionais.

3 — A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer dos seus membros, mediante convocatória a enviar aos restantes com a antecedência mínima de oito dias.

4 — A comissão paritária só pode funcionar com a presença de todos os seus membros.

5 — As deliberações da comissão paritária são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções, e passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6 — A deliberação da comissão paritária que criar nova profissão deverá, respectivamente, proceder à defi-

nição de funções inerentes à profissão, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação previstos no anexo III e determinar ainda a respectiva integração num dos níveis de remuneração constantes do anexo IV.

CAPÍTULO XII

Disposições finais

Cláusula 78.^a

As cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2002 e as remunerações constantes no anexo V produzem efeitos a partir de 1 de Setembro de 2000 a tabela C, 1 de Janeiro de 2001 as tabelas A e B, 1 de Setembro de 2001 a tabela C1, 1 de Janeiro de 2002 as tabelas A1 e B1 e a 1 de Setembro de 2002 a tabela C2 e a 1 de Janeiro de 2003 as tabelas A2 e B2.

ANEXO I

Definição de funções

Guardas e porteiros

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

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

Psicólogo e sociólogos

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

Trabalhadores administrativos

Director de serviços. — Estuda, organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades da instituição; colabora na determinação da política da instituição; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a actividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adop-

tada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos.

Escriturário.— Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, facturação e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extracto das operações efectuadas e de outros documentos para informação superior; atende os candidatos às vagas existentes e informa-os das condições de admissão e efectua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; escreve à máquina e opera com máquinas de escritório; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.

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

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

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

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

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

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

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

Trabalhadores com funções pedagógicas

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

Animador sócio-cultural.— Organiza, coordena e desenvolve actividades de animação sócio-cultural, junto dos utentes no âmbito dos objectivos da instituição nos momentos não curriculares, com conhecimento da direcção pedagógica; dá conhecimento ao responsável hierárquico das vivências individuais ou grupais e da participação dos utentes nas actividades; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade, bem como proporcionar o desenvolvimento das capacidades de expressão e realização dos utentes, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.

Trabalhadores de apoio

Ajudante de lar e centro de dia.— Procede ao acompanhamento diurno e ou nocturno dos utentes, dentro e fora dos serviços e estabelecimentos; colabora nas tarefas de alimentação do utente; participa na ocupação dos tempos livres; presta cuidados de higiene e conforto aos utentes; procede à arrumação e distribuição das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria.

Trabalhadores auxiliares

Empregado de limpeza/trabalhador auxiliar (serviços gerais).— Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.

Trabalhadores de enfermagem

Enfermeiro.— Presta cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Encarregado de sector.— Coordena e distribui o pessoal do sector de acordo com as necessidades dos serviços; verifica o desempenho das tarefas atribuídas; zela

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

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

Trabalhadores docentes

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

Trabalhadores de hotelaria

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

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

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

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

Trabalhadores rodoviários

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

Motorista de pesados.— Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe ainda zelar, sem execução, pela

boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

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

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

Trabalhadores sociais

Ajudante familiar domiciliário.— Procede ao acompanhamento do utente no domicílio; cuida da sua higiene e conforto, sob supervisão do enfermeiro e de acordo com o grau da sua dependência; recolhe roupas sujas e distribui roupa lavada, podendo ainda efectuar o respectivo transporte; realiza, no exterior, serviços fundamentais aos utentes, sempre que necessário; acompanha-os nas suas deslocações; ministra aos utentes, sob supervisão do enfermeiro, medicação não injectável prescrita; informa as instituições de eventuais alterações que se verifiquem na situação global dos utentes; conduz, quando necessário, a viatura da instituição.

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

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

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

ANEXO II

Condições específicas

Guardas

Admissão

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

Carreira

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

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

Sociólogos

Admissão

Constitui condição de admissão para sociólogo a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

Carreira

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

2 — Constitui requisito da promoção a sociólogo de 2.^a a 1.^a classes a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores administrativos

Admissão

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

2 — As condições de admissão para as profissões de escriturário principal são as seguintes:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) 9.^o ano de escolaridade ou habilitações equivalentes.

Estágio

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

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

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

4 — O estágio para operador de máquinas auxiliares e recepcionista terá a duração de quatro meses.

Acesso e carreiras

1 — Logo que completem o estágio, os estagiários ingressam na categoria mais baixa prevista na carreira para que estagiaram.

2 — A carreira do trabalhador com a profissão de escriturário desenvolve-se pelas categorias de terceiro-escriturário, segundo-escriturário, primeiro-escriturário e principal.

3 — Constitui requisito da promoção a segundo-escriturário, primeiro-escriturário e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

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

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

Trabalhadores com funções pedagógicas

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes à categoria de ajudante de acção educativa idade não inferior a 18 anos, habilitado com o 9.^o ou 12.^o ano de escolaridade ou equiparado, experiência ou habilitações profissionais adequadas.

2 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes à categoria de animadores sócio-culturais idade não inferior a 18 anos, sendo obrigatório o 9.^o ano de escolaridade, acrescido de formação específica na área da intervenção pessoal e social — curso de nível III.

3 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes à categoria de perfeito idade não inferior a 18 anos, sendo obrigatório o 9.^o ano de escolaridade, acrescido de formação específica, de duração mínima de três anos, na área da intervenção pessoal e social — curso de nível III.

Acesso e carreira

1 — A admissão é feita para a categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão.

2 — A carreira do trabalhador com a categoria de ajudante de acção educativa desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a classes e principal.

3 — A carreira do trabalhador com a categoria de animador sócio-cultural desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a classes.

4 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de apoio

Admissão

Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a qualquer das profissões incluídas no grupo profissional dos trabalhadores de apoio, idade não inferior a 18 anos.

Acesso e carreira

1 — A admissão é feita para a categoria mais baixa estabelecida para a respectiva profissão.

2 — A carreira das profissões do grupo dos trabalhadores de apoio desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a classes.

3 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de enfermagem

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de enfermeiro a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

Carreira

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

2 — Constitui requisito da promoção a enfermeiro de 2.^a e 1.^a classes a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores com funções de chefia dos serviços gerais

Admissão

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

- a) Idade não inferior a 21 anos;
- b) 12.^o ano de escolaridade ou habilitações equivalentes;
- c) Experiência e habilitações profissionais adequadas.

2 — As condições de admissão para encarregado de sector de serviços gerais são as seguintes:

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

Trabalhadores docentes

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de educador de infância a titularidade das habilitações legalmente exigidas.

Carreira

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

Contagem do tempo de serviço

Para efeitos de progressão dos educadores de infância nos vários níveis de remuneração previstos no anexo IV, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que devidamente comprovado e classificado e que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

Trabalhadores de hotelaria

Admissão

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

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

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

Estágio

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

Acesso e carreira

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

2 — O estagiário para cozinheiro ascende à categoria mais baixa estabelecida para as respectivas profissões.

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

4 — Constitui requisito da promoção a cozinheiro de 2.^a e 1.^a classes a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

5 — A carreira do trabalhador com a profissão de ajudante de cozinheiro desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a classes.

6 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores de lavandaria e de roupas

Estágio

1 — O estagiário para a profissão de roupeiro tem a duração de seis meses.

2 — O estagiário ingressa na profissão logo que complete o período de estágio.

Trabalhadores rodoviários

Admissão

As condições de admissão para o exercício das funções inerentes às profissões de motoristas de ligeiros e de pesados são as exigidas por lei.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com as profissões de motorista de pesados desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a classes.

2 — Constitui requisito de promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de motorista de 2.^a classe.

Trabalhadores dos serviços de diagnóstico e terapêutica

Admissão

Constitui condição de admissão para a profissão de terapeuta ocupacional a titularidade de bacharelato, habilitações legalmente exigidas.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de radiografista ou terapeuta ocupacional desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a classes e principal.

2 — Constitui requisito da promoção a radiografista ou terapeuta ocupacional de 1.^a classe e principal a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

Trabalhadores sociais

Admissão

1 — Constitui condição de admissão para o exercício de funções inerentes a técnico de serviço social a titularidade de licenciatura oficialmente reconhecida.

2 — Constituem condições de admissão para a profissão de animador cultural:

- a) Titularidade de bacharelato, licenciatura ou habilitações equivalentes;
- b) Formação profissional específica.

3 — Constituem condições de admissão para a profissão de educador social:

- a) Titularidade de bacharelato oficialmente reconhecida;
- b) Formação profissional específica.

Carreira

1 — A carreira do trabalhador com a profissão de técnico de serviço social desenvolve-se pelas categorias de 3.^a, 2.^a e 1.^a classes.

2 — Constitui requisito da promoção a técnico de serviço social de 2.^a e 1.^a classes a prestação de três anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior.

3 — A carreira do trabalhador com a profissão de educador social desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a classes.

4 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de educador social.

5 — A carreira do trabalhador com a profissão de animador cultural desenvolve-se pelas categorias de 2.^a e 1.^a classes.

6 — Constitui requisito da promoção a prestação de cinco anos de bom e efectivo serviço na categoria de animador cultural.

ANEXO III

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

1 — Quadros superiores:

Animador cultural;
Director de serviços;
Educador de infância;
Enfermeiro;
Secretário-geral;
Sociólogo;
Técnico de serviço social.

2 — Quadros médios:

2.1 — Técnicos de produção e outros:

Terapeuta ocupacional;
Radiografista.

3 — Encarregados e chefes de equipa:

Encarregado de sector;
Encarregado de serviços gerais.

4 — Profissionais altamente qualificados:

4.1 — Administrativos e outros:

Educador social;
Escriturário principal/subchefe de secção;
Secretário.

5 — Profissionais qualificados:

5.1 — Administrativos:

Escriturário.

5.2 — Outros:

Animador sócio-cultural;
Cozinheiro;
Motorista de ligeiros;
Motorista de pesados.

6 — Profissionais semiqualeificados (especializados):

6.1 — Administrativos e outros:

Ajudante de acção educativa;
Ajudante de cozinheiro;
Ajudante de lar e centro de dia;
Ajudante apoio domiciliário;
Operador de máquinas auxiliares.

7 — Profissionais não qualificados (indiferenciados):

7.1 — Administrativos e outros:

Guarda ou guarda-rondista;
Porteiro;
Roupeiro;
Trabalhador auxiliar (serviços gerais).

A) Praticantes e aprendizes

Estagiário.

Profissões integráveis em dois níveis

5.1/6.1 — Profissionais qualificados — administrativos/profissionais semiqualeificados — administrativos e outros:

Recepcionista.

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A) Trabalhadores não docentes

Nível I:

Director de serviços;
Secretário-geral.

Nível II:

Sociólogo de 1.^a;
Técnico de serviço social de 1.^a

Nível III:

Animador cultural com licenciatura de 1.^a;
Sociólogo de 2.^a;
Técnico de serviço social de 2.^a

Nível IV:

Animador cultural com licenciatura de 2.^a;
Enfermeiro de 1.^a;

Sociólogo de 3.^a;
Técnico de serviço social de 3.^a

Nível v:

Animador cultural com bacharelato de 1.^a;
Educador social de 1.^a;
Enfermeiro de 2.^a

Nível vi:

Animador cultural com bacharelato de 2.^a;
Educador social de 2.^a;
Enfermeiro de 3.^a

Nível vii:

Radiografista principal;
Terapeuta ocupacional principal.

Nível viii:

Chefe de secção (ADM);
Chefe dos serviços gerais;
Radiografista de 1.^a;
Terapeuta ocupacional de 1.^a

Nível ix:

Radiografista de 2.^a;
Terapeuta ocupacional de 2.^a

Nível x:

Escriturário principal/ subchefe de secção;
Secretário.

Nível xi:

Encarregado geral;
Encarregado de serviços gerais.

Nível xii:

Cozinheiro de 1.^a;
Encarregado de sector;
Escriturário de 1.^a;
Motorista de pesados de 1.^a

Nível xiii:

Ajudante familiar/domiciliário de 1.^a;
Ajudante de lar e centro de dia de 1.^a;
Cozinheiro de 2.^a;
Escriturário de 2.^a;
Motorista de ligeiros de 1.^a;
Motorista de pesados de 2.^a;
Operador de máquinas auxiliares principal.

Nível xiv:

Ajudante familiar/domiciliário de 2.^a;
Ajudante de lar e centro de dia de 2.^a;
Cozinheiro de 3.^a;
Escriturário de 3.^a;
Motorista de ligeiros de 2.^a;
Operador de processamento de texto principal;
Operador de máquinas auxiliares de 1.^a;
Perfeito;
Recepcionista principal.

Nível xv:

Ajudante de cozinheiro de 1.^a;
Ajudante familiar/domiciliário de 3.^a;
Ajudante de lar e centro de dia de 3.^a;
Estagiário do 2.^o ano (ADM);
Operador de máquinas auxiliares de 2.^a;
Recepcionista de 1.^a

Nível xvi:

Ajudante de cozinheiro de 2.^a;
Operador de processamento de texto de 2.^a;
Estagiário de operador de máquinas auxiliares;
Estagiário do 1.^o ano (ADM);
Guarda ou guarda-rondista de 1.^a;
Porteiro de 1.^a;
Recepcionista de 2.^a

Nível xvii:

Empregado de limpeza/trabalhador auxiliar de 1.^a;
Estagiário de rececionista;
Guarda ou guarda-rondista de 2.^a;
Porteiro de 2.^a;
Roupeiro.

Nível xviii:

Estagiário dos 3.^o e 4.^o anos (HOT);
Empregado de limpeza/trabalhador auxiliar de 2.^a

Nível xix:

Estagiário (ROUP);
Estagiário dos 1.^o e 2.^o anos (HOT).

B) Trabalhadores não docentes com funções pedagógicas

Nível i:

Animador sócio-cultural de 1.^a

Nível ii:

Animador sócio-cultural de 2.^a

Nível iii:

Animador sócio-cultural de 3.^a

Nível iv:

Ajudante de acção educativa principal.

Nível v:

Ajudante de acção educativa de 1.^a

Nível vi:

Ajudante de acção educativa de 2.^a

Nível vii:

Ajudante de acção educativa de 3.^a

C) Trabalhadores docentes

Nível I:

Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível II:

Educador de infância com curso e estágio e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 21 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível III:

Educador de infância com curso e estágio e com 23 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 18 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível IV:

Educador de infância com curso e estágio e com 20 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 15 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível V:

Educador de infância com curso e estágio e com 17 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 12 anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível VI:

Educador de infância com curso e estágio e com 13 anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com oito anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível VII:

Educador de infância com curso e estágio e com nove anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com quatro anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível VIII:

Educador de infância com curso e estágio e com cinco anos ou mais de bom e efectivo serviço;
Educador de infância com curso, estágio e licenciatura.

Nível IX:

Educador de infância com curso e estágio e com três anos ou mais de bom e efectivo serviço.

Nível X:

Educador de infância com curso e estágio.

ANEXO V

Tabela de remunerações

A) Trabalhadores não docentes

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2002)

Níveis	Remunerações	
	Escudos	Euros
I	210 100	1 047,97
II	201 000	1 002,58
III	196 000	977,64
IV	190 000	947,71
V	185 000	922,78
VI	175 000	872,90
VII	172 100	857,93
VIII	133 800	667,39
IX	124 000	618,51
X	118 800	592,57
XI	110 900	553,17
XII	106 400	530,72
XIII	94 600	471,86
XIV	89 800	447,92
XV	85 200	424,98
XVI	82 700	412,51
XVII	79 900	398,54
XVIII	75 400	376,09

A1) Trabalhadores não docentes

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2002)

Níveis	Remunerações	
	Escudos	Euros
I	227 000	1 132,27
II	216 900	1 081,90
III	209 800	1 046,48
IV	199 000	992,61
V	192 000	957,70
VI	187 000	932,75
VII	184 100	918,29
VIII	140 000	698,32
IX	135 000	673,38
X	123 000	613,52
XI	115 000	573,62
XII	109 500	546,18
XIII	101 800	507,78
XIV	94 600	471,87
XV	88 700	442,43
XVI	86 800	432,96
XVII	84 300	420,49
XVIII	79 500	396,55

A2) Trabalhadores não docentes

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003)

Níveis	Remunerações (euros)
I	1 163,10
II	1 113,50
III	1 077,20
IV	1 022,10
V	986,30
VI	960,20
VII	945,60
VIII	725,92
IX	692,20
X	644,19
XI	590,50
XII	573,19
XIII	523
XIV	495,45
XV	464,55
XVI	450,90
XVII	435,10
XVIII	412,50

B) Trabalhadores não docentes com funções pedagógicas

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2001)

Níveis	Remunerações	
	Escudos	Euros
I	124 000	618,51
II	118 800	592,57
III	110 900	553,17
IV	106 400	530,72
V	94 600	471,86
VI	89 800	447,92
VII	85 200	424,98

B1) Trabalhadores não docentes com funções pedagógicas

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2002)

Níveis	Remunerações	
	Escudos	Euros
I	135 000	673,38
II	123 000	613,52
III	115 000	573,62
IV	110 000	548,68
V	101 800	507,78
VI	96 000	478,85
VII	92 000	458,90

B2) Trabalhadores não docentes com funções pedagógicas

(em vigor de 1 de Janeiro a 31 de Dezembro de 2003)

Níveis	Remunerações (euros)
I	692,20
II	644,19
III	590,50
IV	565
V	521,50
VI	513
VII	481,50

C) Trabalhadores docentes

(em vigor de 1 de Setembro de 2000 a 31 de Agosto de 2001)

Nível	Categoria	Remunerações	
		Escudos	Euros
1	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço	508 200	2 534,89
2	Educador de infância com curso e estágio e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço	418 000	2 084,98
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 21 anos ou mais de bom e efectivo serviço		
3	Educador de infância com curso e estágio e com 23 anos ou mais de bom e efectivo serviço	343 000	1 711,87
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 18 anos ou mais de bom e efectivo serviço		
4	Educador de infância com curso e estágio e com 20 anos ou mais de bom e efectivo serviço	300 000	1 496,39
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 15 anos ou mais de bom e efectivo serviço		
5	Educador de infância com curso e estágio e com 17 anos ou mais de bom e efectivo serviço	291 200	1 452,50
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 12 anos ou mais de bom e efectivo serviço		
6	Educador de infância com curso e estágio e com 13 anos ou mais de bom e efectivo serviço	267 500	1 334,28
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com oito anos ou mais de bom e efectivo serviço		
7	Educador de infância com curso e estágio e com nove anos ou mais de bom e efectivo serviço	239 200	1 193,12
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com quatro anos ou mais de bom e efectivo serviço		
8	Educador de infância com curso e estágio e com cinco anos ou mais de bom e efectivo serviço	215 300	1 073,91
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado		
9	Educador de infância com curso e estágio e com três anos ou mais de bom e efectivo serviço	184 600	920,78
10	Educador de infância com curso e estágio	163 000	813,04

C1) Trabalhadores docentes

(em vigor de 1 de Setembro de 2001 a 31 de Agosto de 2002)

Nível	Categoria	Remunerações	
		Escudos	Euros
1	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço	528 660	2 636,95
2	Educador de infância com curso e estágio e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço	434 800	2 168,37
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 21 anos ou mais de bom e efectivo serviço		
3	Educador de infância com curso e estágio e com 23 anos ou mais de bom e efectivo serviço	335 080	1 771,13
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 18 anos ou mais de bom e efectivo serviço		
4	Educador de infância com curso e estágio e com 20 anos ou mais de bom e efectivo serviço	309 800	1 545,28
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 15 anos ou mais de bom e efectivo serviço		
5	Educador de infância com curso e estágio e com 17 anos ou mais de bom e efectivo serviço	300 700	1 499,89
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 12 anos ou mais de bom e efectivo serviço		
6	Educador de infância com curso e estágio e com 13 anos ou mais de bom e efectivo serviço	276 500	1 379,18
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com oito anos ou mais de bom e efectivo serviço		
7	Educador de infância com curso e estágio e com nove anos ou mais de bom e efectivo serviço	247 000	1 232,03
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com quatro anos ou mais de bom e efectivo serviço		
8	Educador de infância com curso e estágio e com cinco anos ou mais de bom e efectivo serviço	222 300	1 108,83
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado		
9	Educador de infância com curso e estágio e com três anos ou mais de bom e efectivo serviço	190 800	951,71
10	Educador de infância com curso e estágio	168 400	839,98

C2) Trabalhadores docentes

(em vigor de 1 de Setembro de 2002 a 31 de Agosto de 2003)

Nível	Categoria	Remuneração (euros)
1	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço	2 708,50
2	Educador de infância com curso e estágio e com 26 anos ou mais de bom e efectivo serviço	2 227,50
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 21 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
3	Educador de infância com curso e estágio e com 23 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 819
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 18 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
4	Educador de infância com curso e estágio e com 20 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 587
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 15 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
5	Educador de infância com curso e estágio e com 17 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 540,50
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com 12 anos ou mais de bom e efectivo serviço	
6	Educador de infância com curso e estágio e com 13 anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 416,50
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com oito anos ou mais de bom e efectivo serviço	
7	Educador de infância com curso e estágio e com nove anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 265,50
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura ou equiparado e com quatro anos ou mais de bom e efectivo serviço ...	
8	Educador de infância com curso e estágio e com cinco anos ou mais de bom e efectivo serviço	1 139
	Educador de infância com curso, estágio e licenciatura	
9	Educador de infância com curso e estágio e com três anos ou mais de bom e efectivo serviço	977,50
10	Educador de infância com curso e estágio	863

Notas

1 — Os trabalhadores que exerçam funções de direcção e ou coordenação técnicas serão remunerados pelo nível de remuneração imediatamente superior ao correspondente ao nível máximo da respectiva carreira.

2 — Cessando o exercício de funções de direcção e ou coordenação técnicas, por iniciativa do trabalhador ou da entidade patronal, os trabalhadores referidos no número anterior passarão a ser remunerados pelo nível correspondente à sua situação na carreira profissional.

3 — As remunerações mínimas correspondentes às profissões e categorias profissionais enquadradas nos níveis XIX a XXI são as resultantes da aplicação do artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 45/98, de 6 de Agosto.

Lourinhã, 4 de Fevereiro de 2003.

Pela Santa Casa da Misericórdia da Lourinhã:
(Assinaturas ilegíveis.)

Pelo SPGL — Sindicato dos Professores da Grande Lisboa:

(Assinatura ilegível.)

Entrado em 6 de Março de 2003.

Depositado em 13 de Março de 2003, a fl. 5 do livro n.º 10, com o n.º 37/2003, nos termos do artigo 24.º do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, na sua redacção actual.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

Sind. de Quadros de Correios — SINQUADROS — Eleição em 25 de Fevereiro de 2003 para o mandato de três anos.

Secretariado nacional

Secretário-geral — Antonino Manuel Henriques Simões (CTT), bilhete de identidade n.º 6002689, de 10 de Agosto de 1999, do arquivo de Lisboa.

Secretários nacionais — efectivos:

Luís Hermínio Felgueiras (CTT), bilhete de identidade n.º 3332166, de 11 de Setembro de 1995, do arquivo de Lisboa.

José Manuel Cascão de Oliveira Canelas (CTT), bilhete de identidade n.º 4656317, de 3 de Outubro de 1996, do arquivo de Lisboa.

Manuel José Cancela de Oliveira (CTT), bilhete de identidade n.º 3983753, de 12 de Agosto de 1997, do arquivo do Porto.

Carlos Fernando Paiva Ferreira da Silva Carnosa (CTT), bilhete de identidade n.º 9836860, de 9 de Março de 2000, do arquivo de Lisboa.

José Manuel Moutinho de Assunção (CTT), bilhete de identidade n.º 3584333, de 31 de Março de 2000, do arquivo de Lisboa.

Paulo Jorge Barreiros dos Santos Martins Araújo (CTT), bilhete de identidade n.º 6943087, de 7 de Dezembro de 2001, do arquivo de Lisboa.

João Manuel Miranda (CTT), bilhete de identidade n.º 7478139, de 31 de Dezembro de 1998, do arquivo de Lisboa.

António Armando da Silva Marques (CTT), bilhete de identidade n.º 5068292, de 27 de Março de 2002.

Suplentes:

Joaquim Alberto de Oliveira Carvalho (CTT), bilhete de identidade n.º 3703004, de 27 de Setembro de 2002, do arquivo do Porto.

António Bento de Figueiredo Oliveira (CTT), bilhete de identidade n.º 7127828, de 17 de Junho de 1996, do arquivo de Lisboa.

Luís Nunes Patrício (CTT), bilhete de identidade n.º 7718673, de 13 de Janeiro de 1999, do arquivo de Leiria.

António Nunes Soares (CTT), bilhete de identidade n.º 5876413, de 30 de Março de 1999, do arquivo de Lisboa.

Conselho geral

Presidente — Jorge Eduardo da Silva Ferreira Dias (CTT), bilhete de identidade n.º 2711040, de 14 de Outubro de 1999, do arquivo do Porto.

Conselheiros nacionais:

Fernando Hélder Gonçalves D. Ferreira (CTT), bilhete de identidade n.º 2044527, de 12 de Maio de 2002, do arquivo de Lisboa.

Henrique Teófilo Frias das Neves (CTT), bilhete de identidade n.º 2984161, de 4 de Fevereiro de 2000, do arquivo do Porto.

Daniel Sotero Vieira Reis (CTT), bilhete de identidade n.º 5541663, de 18 de Abril de 2002, do arquivo do Funchal.

Carlos Alberto Gonçalves Nunes (CTT), bilhete de identidade n.º 2585717, de 24 de Outubro de 1996, do arquivo de Coimbra.

Maria Madalena Ferreira da Silva (CTT), bilhete de identidade n.º 3158807, de 6 de Fevereiro de 1997, do arquivo do Porto.

José Gil Bebiano de Castro Martins (CTT), bilhete de identidade n.º 4328318, de 31 de Outubro de 2000, do arquivo de Lisboa.

Augusto Luís dos Mártires Peguicha (CTT), bilhete de identidade n.º 2196453, de 31 de Julho de 2001, do arquivo de Lisboa.

Pedro João Gomes Madeira Rodrigues (CTT), bilhete de identidade n.º 7821584, de 14 de Agosto de 2001, do arquivo de Lisboa.

Manuel José Carmo Coutinho (CTT), bilhete de identidade n.º 2857116, de 6 de Dezembro de 1994, do arquivo de Lisboa.

João Eduardo Gonçalves Ribeiro (CTT), bilhete de identidade n.º 7060668, de 27 de Dezembro de 1996, do arquivo de Braga.

Maria Beatriz Macedo Costa de Freitas Teixeira (CTT), bilhete de identidade n.º 2845715, de 17 de Junho de 1997, do arquivo do Porto.

Maria de Fátima Dias Pereira Ferreira (CTT), bilhete de identidade n.º 6093103, de 6 de Novembro de 2002, do arquivo da Guarda.

Luís Moreira Correia (CTT), bilhete de identidade n.º 7183768, de 2 de Fevereiro de 1999, do arquivo de Lisboa.

Edite Maria Andrade dos Santos Reis (CTT), bilhete de identidade n.º 5646225, de 20 de Julho de 2002, do arquivo do Funchal.

Suplentes:

António Manuel Costa Ramalho (CTT), bilhete de identidade n.º 7722539, de 25 de Outubro de 2002, do arquivo do Porto.

Luís Romão Barroso (CTT), bilhete de identidade n.º 1567232, de 30 de Março de 1995, do arquivo de Lisboa.

José Alberto Cascão de Oliveira Canelas (CTT), bilhete de identidade n.º 2176492, de 8 de Maio de 2002, do arquivo de Lisboa.

José Alberto Trinta e Melo (CTT), bilhete de identidade n.º 1934804, de 23 de Abril de 1993, do arquivo de Lisboa.

Francisco José Martins Loureiro Lourenço (CTT/IGFSS), bilhete de identidade n.º 4005325, de 28 de Janeiro de 1999, do arquivo de Lisboa.

Conselho de disciplina e fiscalização

Presidente — Clementina dos Santos Pereira Frade (CTT), bilhete de identidade n.º 951808, de 8 de Maio de 2002, do arquivo de Faro.

Vice-presidente — Maria Dulce Pimentel de Melo Cabral (CTT), bilhete de identidade n.º 7249094, de 15 de Janeiro de 1997, do arquivo de Lisboa.

Relator — José Manuel Sentieiro de Cunhal Sampaio (CTT), bilhete de identidade n.º 4651445, de 11 de Agosto de 1999, do arquivo de Lisboa.

Suplente — Paulo Alexandre Sabino Marta (CTT), bilhete de identidade n.º 8017707, de 12 de Julho de 2002, do arquivo de Lisboa.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 20 de Março de 2003, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 12/2003, a fl. 35 do livro n.º 2.

Sind. Nacional dos Trabalhadores das Administrações Portuárias — Eleição em 12 de Novembro de 2002 para o biénio de 2002-2004.

Mesa da assembleia geral

João Barata André, bilhete de identidade n.º 2520196, de 18 de Setembro de 1996.

Manuel António Faias Loureiro, bilhete de identidade n.º 8169838, de 6 de Novembro de 2001.

Ana Paula Alves Lopes, bilhete de identidade n.º 8339027, de 16 de Dezembro de 1997.

Pedro Miguel de Almeida Cassapo Tolentino, bilhete de identidade n.º 7798491, de 3 de Março de 1997.

Direcção

Fernando Augusto da Silva Oliveira, bilhete de identidade n.º 2734977, de 28 de Setembro de 2000.

Serafim José Gonçalves Gomes, bilhete de identidade n.º 1117240, de 26 de Fevereiro de 2002.
Rosa Laurinda de Oliveira Leal, bilhete de identidade n.º 6533397, de 12 de Julho de 1999.
Luís Filipe Pereira Ferreira, bilhete de identidade n.º 5496496, de 12 de Outubro de 1998.
Paulo Jorge da Silva Ferreira Rodrigues, bilhete de identidade n.º 8071684, de 6 de Outubro de 1999.
Jorge Manuel Ferreira Lisboa, bilhete de identidade n.º 6264619, de 3 de Dezembro de 1998.
Hugo Manuel dos Santos Baptista, bilhete de identidade n.º 10756520, de 22 de Outubro de 2002.
Álvaro Gonçalves Lima Ribeiro da Costa, bilhete de identidade n.º 3009728, de 6 de Novembro de 1993.
Alberto Carlos Martins Meireles, bilhete de identidade n.º 7683169, de 27 de Julho de 1999.
João Pedro Lemos Santos Silva, bilhete de identidade n.º 1753944, de 9 de Junho de 1995.
Luís Frederico Peulo Castela, bilhete de identidade n.º 6602540, de 25 de Maio de 2000.
César José Aguiar Martins, bilhete de identidade n.º 5782942, de 21 de Abril de 1999.
Feliciano Manuel Azenha Passarinho, bilhete de identidade n.º 6329516, de 7 de Novembro de 2000.
José António de Cruz Brito, bilhete de identidade n.º 7376420, de 19 de Janeiro de 1999.
José António Figueiredo Antunes, bilhete de identidade n.º 8312946, de 3 de Março de 1997.

Conselho fiscal

João Manuel Gomes Lopes, bilhete de identidade n.º 2647746, de 21 de Setembro de 1995.
Manuel da Costa Pereira, bilhete de identidade n.º 3397243, de 16 de Maio de 1997.
Vitor Manuel Bento Malveiro Munhão, bilhete de identidade n.º 7725326, de 14 de Setembro de 2001.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 7 de Março de 2003, ao abrigo do artigo 20.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 13/2003, a fl. 35 do livro n.º 2.

Sind. Nacional Democrático da Ferrovia — SINDEFER — Eleição em 8 de Fevereiro de 2003 para o mandato de três anos.

Conselho geral

Efectivos:

Presidente — Jorge Alberto Duque Ermitão, casado, nascido em 20 de Outubro de 1954, em Torres Novas, bilhete de identidade n.º 4573636, emitido em Lisboa em 25 de Agosto de 2000, morador na Rua da Escola, 12, Peralva, Paialvo 2305-516 Tomar, técnico de material II na CP — UMAT, Lisboa, Santa Apolónia.
Joaquim Lopes Veríssimo, casado, nascido em 8 de Agosto de 1956, em Tomar, bilhete de identidade n.º 5381892, emitido em Lisboa em 24 de Abril de 1998, morador na Rua de Miguel Torga, lote 4, 3.º, esquerdo, 2775 Parede, mecânico na EMEF, Lisboa P.
Artur Rodrigues Lima, casado, nascido em 10 de Novembro de 1951, em Tintiães, Barcelos, bilhete de

identidade n.º 3868128, emitido em Lisboa em 9 de Novembro de 1995, morador em Moledo, Aborim, Barcelos, 4750 Barcelos, mecânico na EMEF, Contumil.

António Gonçalves Bento, casado, nascido em 28 de Dezembro de 1953, em Nogueira, Vila Real, bilhete de identidade n.º 3820077, emitido em Aveiro em 4 de Dezembro de 1997, morador na Rua do Doutor Tomás Daquino, 3800 Cacia, encarregado de via na REFER, equipa de via 0410, Aveiro.

Francisco Fernando Santos Pinto, casado, nascido em 13 de Maio de 1956, em Santa Eulália, Elvas, bilhete de identidade n.º 52049639, emitido em Lisboa em 11 de Abril de 2000, morador na Rua de Adolfo Simões Muller 2, 3.º, frente, 2745 Massamá, electricista na EMEF, Campolide.

Joaquim Manuel Costa Serra, casado, nascido em 7 de Dezembro de 1951, no Socorro, Lisboa, bilhete de identidade n.º 5035038, emitido em Lisboa em 29 de Novembro de 1995, morador na Rua de Fialho Almeida, Vivenda Fati-Nito, 1.º, 2785-061 São Domingos de Rana, operário de infra-estruturas na REFER, Gare do Oriente.

José António Marques Pereira Neto, divorciado, nascido em 3 de Abril de 1959, em Seixo, bilhete de identidade n.º 4496934, emitido em Coimbra em 16 de Julho de 2002, morador em Seixo de Gatões, 3140 Montemor-o-Velho, operário de infra-estruturas na REFER, Coimbra.

Fernando José Santos Alves, casado, nascido em 29 de Dezembro de 1955, em Soure, bilhete de identidade n.º 4067143, emitido em Coimbra em 8 de Junho de 1998, morador em Vale Louro, 3130 Soure, operário apontador na EMEF, Figueira da Foz.

António Soares Gomes, casado, nascido em 16 de Dezembro de 1953, em Samuel, Soure, bilhete de identidade n.º 2589766, emitido em Coimbra em 13 de Outubro de 1997, morador no Bairro da Estação, 3130 Soure, operário na EMEF, manutenção Centro.

Jorge Manuel da Silva Viera, solteiro, nascido em 27 de Maio de 1965, em Oliveira do Douro, bilhete de identidade n.º 7034690, emitido em Lisboa em 27 de Maio de 1997, morador em Porto Antigo, 516, 4690 Cinfães, operário de infra-estruturas na REFER, Vila Nova de Gaia.

Joaquim Marques Carvalho, casado, nascido em 29 de Maio de 1955, em Granja do Ulmeiro, bilhete de identidade n.º 4395132, emitido em Coimbra em 12 de Março de 1997, morador na Travessa Nova Alagões, 3130 Granja do Ulmeiro, operário de via na REFER, Coimbra.

Maria Flora Gordinho, divorciada, nascida em 17 de Agosto de 1955, em Pinhal do Douro, Vilarinho da Castanheira, bilhete de identidade n.º 3739174, emitido em Lisboa em 7 de Maio de 1998, moradora na Rua de 5 de Agosto, 80-B, Vivenda Rosária, cave, direita, 2775 Parede, contínua na CP, Rossio (GAI).

Quirino Francisco Jacob, casado, nascido em 4 de Julho de 1956, em São Miguel do Rio Torto, bilhete de identidade n.º 4866762, emitido em Santarém em 23 de Março de 1999, morador na Rua de D. Afonso Henriques, 52, 2.º, esquerdo, 137-2330 Entroncamento, chefe de brigada na EMEF, MCE.

Fernando Manuel Durão Ornelas Resende, solteiro, nascido em 21 de Outubro de 1956, em Mataduchos, Esgueira, Aveiro, bilhete de identidade n.º 4873948, emitido em Aveiro em 2 de Setembro de 2002, mora-

dor na Rua Central, 34, 3800 Aveiro, operário de infra-estruturas na REFER, Ovar.

Carlos António Aldinhas Raimundo, casado, nascido em 7 de Novembro de 1967, em São Sebastião da Pedreira, bilhete de identidade n.º 8086634, emitido em Lisboa em 3 de Dezembro de 1999, morador no Bairro de 12 de Abril, 14401 CCI Terrim, Pinhal Novo, operário de material na CP — UTML, Poceirão.

Manuel Francisco Borges de Oliveira, casado, nascido em 30 de Setembro de 1967, em São Sebastião da Pedreira, bilhete de identidade n.º 7722587, emitido em Lisboa em 22 de Dezembro de 1998, morador na Rua de Francisco Casal, 19, 1.º, esquerdo, 2830-283 Barreiro, CEM na CP, Poceirão.

Jorge Manuel Mendes Pombinho Lopes, solteiro, nascido em 15 de Maio de 1968, em Asseiceira, bilhete de identidade n.º 8161322, emitido em Santarém em 2 de Março de 2000, morador na Rua do Doutor Oliveira Salazar, 65, Santa Cita, 2305-123 Asseiceira, Tomar, mecânico na EMEF, RMC.

Suplentes:

Arlindo Valente de Sousa, casado, nascido em 28 de Fevereiro de 1943, em Ancede, Baião, bilhete de identidade n.º 2834913, emitido no Porto em 26 de Abril de 1994, morador na Travessa Nova da Estação, 22, C/5, 4300 Porto, estufador na EMEF, Contumil.

Manuel Ramos Soares, casado, nascido em 22 de Maio de 1954, em Fatela, Fundão, bilhete de identidade n.º 4066540, emitido em Lisboa em 9 de Dezembro de 1998, morador na Rua de Leonardo da Vinci, 3, 2330 Entroncamento, operário de material na CP — UTML, Bobadela.

Fernando Gonçalves de Campos, casado, nascido em 3 de Março de 1947, em São Luís, Odemira, bilhete de identidade n.º 4617976, emitido em Lisboa em 20 de Agosto de 2001, morador na Rua de João Soares, 147, rés-do-chão, esquerdo, 2775-212 Parede, operário de material na CP — USGL, Campolide.

Secretariado nacional

Efectivos:

Secretário-geral — Francisco António Fortunato, casado, nascido em 11 de Julho de 1952, em Lisboa, bilhete de identidade n.º 2166472, emitido em Lisboa em 4 de Setembro de 1986, morador na Rua de Germano Dias, 20, 1.º, direito, 2780 Oeiras, director na TEX, São João da Talha.

Cipriano de Almeida Soares, casado, nascido em 1 de Janeiro de 1952, em São Sebastião da Pedreira, bilhete de identidade n.º 2059110, emitido em Lisboa em 3 de Fevereiro de 1996, morador na Rua de Pedro Homem de Melo, lote 601, 4.º, B, 1900-787 Lisboa, torneiro mecânico na EMEF, Santa Apolónia.

Alfredo Luís Bote Peres, casado, nascido em 1 de Março de 1955, no Barreiro, bilhete de identidade n.º 4692574, emitido em Lisboa em 7 de Junho de 1996, morador na Rua da Cidade de Ceuta, lote 1115, Pinhal do General, 2975-203 Quinta do Conde, operário electricista na EMEF, Barreiro.

Zacarias Rosário Ramos, casado, nascido em 23 de Agosto de 1952, em Castedo do Douro, Alijó, bilhete de identidade n.º 2874722, emitido em Lisboa em 11 de Março de 2002, morador na Rua de António Ferreira Gomes, 3880 Ovar, operário de infra-estruturas na REFER, Porto.

Gabriel Jorge da Anunciação Ferreira e Sousa Martinó, solteiro, nascido em 30 de Julho de 1957, em São José, Lisboa, bilhete de identidade n.º 6015909, emitido em Lisboa em 23 de Dezembro de 1998, morador na Avenida de Gago Coutinho, 74, 2.º, direito, 2635-362 Rio de Mouro, operador de via na REFER, Campolide.

Salvador Queirós Vilas Boas, casado, nascido em 20 de Maio de 1951, em Fragoso, Barcelos, bilhete de identidade n.º 2852086, emitido em Lisboa em 12 de Agosto de 1993, morador na Rua de António Pires Lima, 380, 4.º, esquerdo, 4785-313 Trofa, técnico administrativo na EMEF, Guifões.

José Joaquim Carvalho Delgado, casado, nascido em 2 de Janeiro de 1960, em São Cristóvão, São Lourenço, Lisboa, bilhete de identidade n.º 527454, emitido em Lisboa em 18 de Maio de 2000, morador na Rua de João Martins da Fonseca, 10, 2.º, C, 2735-030 Cacém, assistente administrativo na CP — UVIR, área de mercado, Lisboa.

António Adelino Rosa Venâncio, casado, nascido em 3 de Fevereiro de 1960, em Chabacheira, Tomar, bilhete de identidade n.º 5553872, emitido em Lisboa em 26 de Junho de 1998, morador na Rua do Brasil, lote 48, 3.º, esquerdo, 2955 Lisboa, electricista na EMEF, Oeiras.

Luís Carlos Rato da Silva, casado, nascido em 14 de Setembro de 1966, em Meia Via, bilhete de identidade n.º 7764539, emitido em Lisboa em 19 de Dezembro de 2002, morador na Praceta de Diogo Cão, 12, 2735 — 394 Cacém, técnico de segurança de higiene do trabalho na EMEF, Campolide.

Manuel Cheles Vaz, casado, nascido em 2 de Abril de 1945, em Rossio ao Sul do Tejo, bilhete de identidade n.º 1591097, emitido em Santarém em 20 de Dezembro de 1999, morador na Rua de D. Afonso Henriques, 79, 2.º, direito, 2330-137 Entroncamento, electricista na EMEF, Entroncamento.

Henrique de Jesus Mateus, casado, nascido em 10 de Setembro de 1948, em Quinhendros, Montemor-o-Velho, bilhete de identidade n.º 4181698, emitido em Coimbra em 16 de Outubro de 2001, morador em Quinhendros, 3140 Montemor-o-Velho, operário de infra-estruturas na REFER, Coimbra.

Suplentes:

Maria Manuel J. Raposo V. Ribeiro, casada, nascida em 5 de Fevereiro de 1947, em Elvas, bilhete de identidade n.º 27122, emitido em Lisboa em 12 de Agosto de 2002, moradora na Rua de Adelino Amaro da Costa, 2.º, B, 2780 Paço de Arcos, assistente de gestão na REFER, Santa Apolónia.

Carlos dos Santos Marques, solteiro, nascido em 1 de Junho de 1966, em Alcovo da Serra Ceia, bilhete de identidade n.º 7624497, emitido em Lisboa em 16 de Outubro de 2002, morador na Rua do 1.º de Maio, 32, cave, esquerda, Bom Sucesso, 2615-321 Alverca, operador de venda e controlo na CP, Santa Apolónia.

Conselho de disciplina

Efectivos:

Joaquim José Amaro de Pina, casado, nascido em 17 de Outubro de 1958, no Entroncamento, bilhete de identidade n.º 5203664, emitido em Santarém em 5 de Junho de 1998, morador na Rua de Gonçalo Mendes da Maia, 1, 1.º, esquerdo, 2330 Entroncamento,

operador de infra-estruturas na REFER, equipa de catenária do Carregado.

Felipe José Duarte Horta, casado, nascido em 25 de Fevereiro de 1966, no Barreiro, bilhete de identidade n.º 7833940, emitido em Lisboa 16 de Agosto de 1999, morador na Rua de Germano Dias, 20, 1.º, direito, 2780 Oeiras, soldador na EMEF, Barreiro.

José Fernando da Conceição Farinha Pereira, casado, nascido em 17 de Outubro de 1952, no Entroncamento, bilhete de identidade n.º 2192449, emitido em Santarém em 27 de Agosto de 1996, morador na Rua do Coronel J. Maria Valente Carvalho, 3, 1.º, direito, 2330-171 Entroncamento, técnico de produção na EMEF, logística, Entroncamento.

Suplente:

Maria Alda Guerra Rodrigues, divorciada, nascida em 20 de Maio de 1954, em Vale de Figueira, bilhete de identidade n.º 1109092, emitido em Lisboa em 9 de Julho de 1999, moradora na Rua de São João da Praça, 84, 4.º, 1100 Lisboa, secretária na CP, Rosio, Lisboa.

Conselho fiscalizador de contas

Efectivos:

Joaquim Francisco Miguel, casado, nascido em 25 de Outubro de 1954, em Beja, bilhete de identidade n.º 4893811, emitido em Lisboa em 23 de Julho de 1998, morador na Rua de Francisco Miguel, 3, 2.º, frente, operador de material na CP — UTML, Poceirão.

José Pereira Caldeira Alves, casado, nascido em 13 de Março de 1949, em Taveiro, bilhete de identidade n.º 1466177, emitido em Coimbra em 1 de Outubro de 1999, morador na Rua dos Combatentes da Grande Guerra, 17, 3040 Taveiro, electricista na EMEF, Entroncamento.

Alcino Fernando Alves Nunes, casado, nascido em 27 de Maio de 1972, em Sabacheira, Tomar, bilhete de identidade n.º 9801781, emitido em Lisboa em 18 de Fevereiro de 2000, morador no Viaduto Eugénio Dias Poutout, 5, 1.º, esquerdo, 2330 Entroncamento, electricista na EMEF, Campolide.

Suplente:

Marisa Isabel Sacadura Arroja, solteira, nascida em 13 de Março de 1955, nas Mercês, bilhete de identidade n.º 4653267, emitido em Lisboa em 19 de Outubro de 1995, moradora na Avenida do General Roçadas, 36, cave, 1170 Lisboa, assistente administrativa II na CP, Calçada do Duque.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 7 de Março de 2003, ao abrigo do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril, sob o n.º 14/2003, a fl. 35 do livro n.º 2.

Sind. dos Técnicos de Serviço Social Rectificação

Por ter saído com inexactidão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de Fevereiro de 2003,

a p. 209, rectifica-se que, na epígrafe, onde se lê «Sind. dos Técnicos de Serviço Social — Eleição em 11 de Dezembro de 2002 para mandato de dois anos» deve ler-se «Sind. dos Técnicos de Serviço Social — Eleição em 11 de Dezembro de 2002 para o biênio de 2002-2004» e onde se lê «Adelaide Lobato Pinto Ferreira, 4070040, de 20 de Fevereiro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1775» deve ler-se «Adelaide Lobato Pinto Ferreira, bilhete de identidade n.º 4070040, de 20 de Fevereiro de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa, sócia n.º 1775».

Sind. dos Professores do Pré-Escolar e Ensino Básico — SIPPEB — Eleição em 23 de Novembro de 2001 — Rectificação.

Por omissão na publicação feita no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 2, de 15 de Janeiro de 2002, se publica a lista dos elementos eleitos do Secretariado de Odemira:

Secretariado Regional de Odemira

Jorge Martins Parreira, bilhete de identidade n.º 2965231, de 7 de Março de 1995, do arquivo de identificação de Beja, professor do quadro geral, na Escola de Vale de Ferro, Agrupamento Escolar de Colos.

Isilda Fernandes da Silva Parreira, bilhete de identidade n.º 2850353, de 7 de Março de 1995, do arquivo de identificação de Beja, professora do quadro geral, na Escola da Longueira, Agrupamento Escolar de Damião de Odemira.

Anabela da Costa Machado, bilhete de identidade n.º 12055280, de 6 de Janeiro de 1997, do arquivo de identificação de Beja, professora do quadro distrital de vinculação de Beja, na Escola da Fataca, Agrupamento Escolar de São Teotónio.

Anabela Nobre de Campos Costa, bilhete de identidade n.º 4578458, de 2 de Novembro de 1995, do arquivo de identificação de Beja, professora do quadro geral, na Escola de Vila Nova de Milfontes, Delegação Escolar de Odemira.

Cristina Maria Duarte Lopes Duque, bilhete de identidade n.º 7728315, de 17 de Abril de 1997, do arquivo de identificação de Lisboa, professora do quadro distrital de vinculação de Beja, na Escola de Pereiro Grande, do Agrupamento Escolar de Colos.

Dulce da Silva Guerreiro, bilhete de identidade n.º 7488854, de 3 de Julho de 2001, do arquivo de identificação de Beja, professora do quadro distrital de vinculação de Beja, na Escola de Vale de Santiago, Agrupamento Escolar de Colos.

Graciela Bernandes Canelo Rosa, bilhete de identidade n.º 4008666, de 18 de Agosto 1997, do arquivo de identificação de Beja, professora do quadro geral, na Escola de Bicos, Agrupamento Escolar de Colos.

Hélia Maria dos Anjos Guerreiro Lino Patrício, bilhete de identidade n.º 7048227, de 1 de Outubro de 1997, do arquivo de identificação de Beja, professora do quadro distrital de vinculação de Beja, na Escola de Vale de Ferro, do Agrupamento Escolar de Colos.

Judite de Jesus das Dores Ramos Frade, bilhete de identidade n.º 7084355, de 7 de Julho de 1997, do arquivo de identificação de Beja, professora do quadro distrital de vinculação de Beja, na Escola dos Foros do Galeado, Delegação Escolar de Odemira.

Julietta Dória Ferro da Silva Raposo, bilhete de identidade n.º 7009462, de 18 de Março de 1997, do arquivo de identificação de Beja, professora do quadro distrital de vinculação de Beja, na Escola de Entradas, Agrupamento Escolar de Castro Verde.

Julieta Isabel dos Santos Rosa, bilhete de identidade n.º 6087186, de 27 de Fevereiro de 1998, do arquivo de identificação de Setúbal, professora do quadro distrital de vinculação de Setúbal, na Escola de Cabeça da Cabra, Agrupamento Escolar de Sines.

Lénea Francisca Bento Duarte da Silva, bilhete de identidade n.º 5369873, de 6 de Abril de 2001, do arquivo de identificação de Beja, professora do quadro geral, na Escola de Brunheiras, Delegação Escolar de Odemira.

Maria Amélia Nunes Órfão Gonçalves, bilhete de identidade n.º 2521902, de 23 de Março de 2000, do arquivo de identificação de Beja, professora do quadro geral, na Escola de Vila Nova de Milfontes, Delegação Escolar de Odemira.

Mariana da Silva Chaves Palmeira, bilhete de identidade n.º 5081392, de 12 de Março 1999, do arquivo de identificação de Beja, professora do quadro geral, na

Escola de São Martinho das Amoreiras, Agrupamento Escolar de Colos.

Maria Ana Zambujeiro Chacoto Sérgio, bilhete de identidade n.º 7342063, de 17 de Abril de 2000, do arquivo de identificação de Beja, professora do quadro distrital de vinculação de Beja, na Escola de Ribeira do Seissal, Agrupamento Escolar de Colos.

Maria de Aires Rocha Coainho Raposo, bilhete de identidade n.º 6992312, de 5 de Maio de 2000, do arquivo de identificação de Setúbal, professora do quadro distrital de vinculação de Beja, na Escola de Vale Escuro, Agrupamento Escolar de Colos.

Paula Cristina Raposo do Ó Freitas, bilhete de identidade n.º 7387205, de 14 de Julho de 2000, do arquivo de identificação de Setúbal, professora do quadro distrital de vinculação de Setúbal, na Escola n.º 1 de Sines, Agrupamento Escolar de Sines.

Teresa de Jesus Marques Borges, bilhete de identidade n.º 11048521, de 17 de Fevereiro de 1999, arquivo de identificação de Beja, professora do quadro distrital de vinculação de Beja, na Escola de Vila Nova de Milfontes, Delegação Escolar de Odemira.

Urbana de Jesus Pinheiro, bilhete de identidade n.º 7373912, de 12 de Março 1997, arquivo de identificação de Lisboa, professora do quadro distrital de vinculação de Beja, na Escola de Estibeira, Agrupamento Escolar de São Teotónio.

ASSOCIAÇÕES PATRONAIS

I — ESTATUTOS

ANECRA — Assoc. Nacional das Empresas do Comércio e da Reparação Automóvel — Alteração.

Artigo 6.º

Aquisição da qualidade de associado

- 1 —
- 2 —
- a)
- b)
- c) Tendo o candidato sofrido, anteriormente, a pena de suspensão ou exclusão da Associação;
- d)

3 — A deliberação final será comunicada por escrito ao associado.

4 —

Artigo 9.º

Perda da qualidade de associado

- 1 —
- a)
- b)
- c)
- d)
- e)

- f) Os associados suspensos do exercício dos seus direitos sociais que se encontrem em mora, por período superior a seis meses, no pagamento das suas quotas e outras dívidas à Associação.
- g)

2 — Todo aquele que, por qualquer razão, deixar de ser associado, perde o direito ao património social.

3 — *(Eliminado.)*

4 — *(Eliminado.)*

Artigo 11.º

Penas disciplinares

- 1 —
- a)
- b)
- c) Suspensão do exercício dos direitos associativos, nas condições previstas na alínea f) do n.º 1 do artigo 9.º;
- d) Exclusão da Associação;
- e) *(Eliminada.)*

2 — A pena de suspensão do exercício dos direitos associativos será sempre aplicada aos associados que, depois de avisados pelos serviços da Associação, continuarem em débito no pagamento das suas quotas, por período superior a seis meses, até pagamento integral das mesmas.

3 —

Artigo 12.º

Processo disciplinar

1 — Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o associado seja notificado pelos serviços da Associação, para apresentar, por escrito, a sua defesa, no prazo máximo de 15 dias contados a partir da data de envio da notificação que, só em casos excepcionais, poderá ser prorrogado e sem que desta, quando apresentada tempestivamente e das provas produzidas, se haja tomado conhecimento.

2 — As notificações serão feitas por escrito.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 11 de Março de 2003, ao abrigo do artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril, sob o n.º 26/2003, a fl. 19 do livro n.º 2.

II — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

SOPAC — Sociedade Produtora de Adubos Compostos, S. A. — Eleição em 8 de Outubro de 2002 para o biénio de 2002-2004.

Efectivos:

- N.º 14013611, João Carlos Pereira Parreira, bilhete de identidade n.º 4314672.
N.º 14013639, João Manuel André Salgado, bilhete de identidade n.º 5214219.
N.º 14013619, João José Gomes Novelo Santos, bilhete de identidade n.º 6735033.

Suplentes:

- N.º 14013830, José Manuel Ramos Gomes, bilhete de identidade n.º 2362692.
N.º 14013576, Hernâni Jorge Pardete Alves, bilhete de identidade n.º 6274924.
N.º 14013729, Jorge Manuel Conceição Reis, bilhete de identidade n.º 2048861.

Registados no Ministério do Trabalho e da Solidariedade em 10 de Março de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 24, a fl. 59 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da SOTEPORTA — Sociedade Técnica de Portas, L.ª — Eleição em 14 de Fevereiro de 2003 para o mandato de dois anos.

Efectivos:

- Carlos Jorge Caetano Vieira, bilhete de identidade n.º 11743953, do arquivo de Lisboa, de 28 de Setembro de 2001.
Joaquim Domingos Borges Silva, bilhete de identidade n.º 8718157, do arquivo de Lisboa, de 10 de Janeiro de 2003.

Sérgio Bruno Madeira Teixeira, bilhete de identidade n.º 11581868, do arquivo de Lisboa, de 16 de Março de 1999.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 7 de Março de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 23, a fl. 59 do livro n.º 1.

Comissão de Trabalhadores da SAI Automotive Portugal — Peças Plásticas e Revestimentos para a Ind. Automóvel, S. A. — Eleição em 17 de Fevereiro de 2003 para o biénio de 2003-2005.

Efectivos:

- Daniel Cardoso Bernardino, 32 anos, sector de logística, líder de equipa, dirigente sindical, oito anos de efectividade.
Carlos Manuel Ferreira Peralta, 31 anos, sector de qualidade, auditor de qualidade, delegado sindical, oito anos de efectividade.
Florival Reis Azougado, 31 anos, sector de injeção, ajustador de máquinas, delegado sindical, oito anos de efectividade.
Agostinho Dinis Batista Silva, 31 anos, sector de tapetes, líder de equipa, delegado sindical, oito anos de efectividade.
João Miguel F. C. Oliveira, 39 anos, sector de painéis, líder de equipa, delegado sindical, nove anos de efectividade.
Jorge Henrique Vitorino Ramos, 54 anos, sector de manutenção, torneiro fresador, oito anos de efectividade.

Suplentes:

- Hernâni Manuel Viegas Silva, 29 anos, sector de logística, líder de equipa, cinco anos de efectividade.
José Alberto M. Novais Silva, 27 anos, sector de logística, operador de logística, cinco anos de efectividade.
Emanuel Jorge Silva Ferreira, 24 anos, sector de pintura, auditor de qualidade, sete anos de efectividade.

Registados no Ministério da Segurança Social e do Trabalho em 11 de Março de 2003, ao abrigo do artigo 7.º da Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro, sob o n.º 25/2003, a fl. 59 do livro n.º 1.

