

Boletim do Trabalho e Emprego

37

1.^A SÉRIE

Propriedade: Ministério da Segurança Social, da Família e da Criança
Edição: Direcção-Geral de Estudos, Estatística e Planeamento
Centro de Informação e Documentação

Preço (IVA incluído 5%)
€ 8,74

BOL. TRAB. EMP.	1. ^A SÉRIE	LISBOA	VOL. 71	N.º 37	P. 3695-3798	8-OUTUBRO-2004
-----------------	-----------------------	--------	---------	--------	--------------	----------------

	Pág.
Regulamentação do trabalho	3697
Organizações do trabalho	3786
Informação sobre trabalho e emprego

ÍNDICE

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Regulamentos de condições mínimas:

...

Regulamentos de extensão:

...

Convenções colectivas de trabalho:

— CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais da Educação — Revisão global	3697
— CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Alteração salarial e outra e texto consolidado	3726
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ind. de batata frita, aperitivos e similares) e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado	3743
— CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Alteração salarial e outras	3763
— AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e Energia — Revisão global	3764

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I — Estatutos:

— Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual — Alteração	3786
---	------

II — Corpos gerentes:

— SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias	3796
— Sind. dos Enfermeiros	3796
— Sind. dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia	3797

Associações de empregadores:

I — Estatutos:

...

II — Corpos gerentes:

...

Comissões de trabalhadores:

I — Estatutos:

...

II — Identificação:

— Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A.	3798
— METALSINES — Companhia de Vagões de Sines, S. A.	3798
— BENTELER — Ind. de Componentes para Automóveis, L. ^{da}	3798



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

...

REGULAMENTOS DE CONDIÇÕES MÍNIMAS

...

REGULAMENTOS DE EXTENSÃO

...

CONVENÇÕES COLECTIVAS DE TRABALHO

CCT entre a AEEP — Assoc. dos Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sind. Nacional dos Profissionais da Educação — Revisão global.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito

1 — O presente contrato colectivo de trabalho é aplicável, em todo o território nacional, aos contratos de trabalho celebrados entre os estabelecimentos de ensino particular e cooperativo, representados pela Associação de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo

(AEEP) e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes, abrangendo 553 empregadores e 14 974 trabalhadores.

2 — Entende-se por «estabelecimento de ensino particular e cooperativo» a instituição criada por pessoas, singulares ou colectivas, privadas ou cooperativas, em que se ministre ensino colectivo a mais de cinco crianças com 3 ou mais anos.

Artigo 2.º

Âmbito temporal

1 — O presente CCT terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de um ano. As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos desde 1 de Setembro de 2004.

2 — A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, com a antecedência de pelo menos três meses em relação ao prazo de vigência previsto no número anterior e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respectiva fundamentação.

3 — No caso de não haver denúncia, o CCT vigorará automaticamente por novos períodos de um ano até ser denunciado.

Artigo 3.º

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que este contrato colectivo de trabalho representa, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extinção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo contrato.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Artigo 4.º

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, o presente contrato e demais legislação em vigor;
- b) Não impedir nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, membros de comissões de trabalhadores e representantes nas instituições de previdência;
- c) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria profissional;
- d) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente contrato;
- e) Instalar os seus trabalhadores em boas condições de higiene e segurança;
- f) Dispensar das actividades profissionais os trabalhadores que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;
- g) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação, reciclagem e ou aperfeiçoamento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direcção pedagógica;
- h) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, material e documental necessários ao exercício da sua actividade;
- i) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor;
- j) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- l) Conceder o tempo necessário à realização de um exame médico anual, devidamente compro-

vado, devendo o mesmo ter lugar em período não lectivo.

Artigo 5.º

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste contrato;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na profissão, designadamente no caso dos trabalhadores com actividades pedagógicas, bem como assistir a aulas e salas de estudo dadas por aqueles, sem agravamento do período normal de trabalho;
- d) Prestar informações, oralmente ou por escrito, sobre alunos segundo o que for definido no órgão pedagógico da escola;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e ou de aperfeiçoamento referidos na alínea f) do artigo 4.º, até 30 dias após o termo do respectivo curso;
- f) Abster-se de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos do estabelecimento relativamente à hipótese de uma eventual transferência dos alunos;
- g) Proceder a um exame médico anual, utilizando para isso o tempo obrigatório cedido pela entidade patronal a apresentar a respectiva prova, de acordo com a alínea l) do artigo 4.º;
- h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- i) Abster-se de atender particularmente alunos que nesse ano se encontrem matriculados no estabelecimento, no que respeita aos psicólogos;
- j) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações e equipamentos;
- l) Colaborar com todos os intervenientes no processo educativo favorecendo a criação e o desenvolvimento de relações de respeito mútuo, especialmente entre docentes, alunos, encarregados de educação e pessoal não docente;
- m) Participar empenhadamente em acções de formação contínua.

Artigo 6.º

Deveres profissionais específicos dos docentes

1 — São deveres profissionais específicos dos docentes:

- a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das directivas emanadas do órgão de direcção pedagógica do estabelecimento;
- b) Aceitar até ao fim do ano escolar e sempre sem agravamento do horário normal de trabalho os serviços de aulas ou exames que tenham deixado de ser assegurados por elementos do corpo docente impedidos deste facto em serviço oficial ou sindical, mesmo referentes a turmas que hajam leccionado;
- c) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;

- d) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;
- e) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direcção do estabelecimento, desde que a marcação não colida com obrigações inadiáveis, quer legitimamente assumidas pelos trabalhadores enquanto professores quer resultantes da participação em organismos sindicais e instituições de previdência ou que consistam no cumprimento de deveres cívicos;
- f) Aceitar, sem prejuízo do seu horário de trabalho, o desempenho de funções em estruturas de apoio educativo, bem como tarefas relacionadas com a organização da actividade escolar;
- g) Participar por escrito, em cada ano lectivo, à entidade respectiva a pretensão de leccionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de leccionar particularmente os seus próprios alunos.

2 — O docente incumbido de realizar as actividades referidas na alínea b) do número anterior deve ser avisado, pelo menos, no dia anterior ao início das mesmas, desde que as ausências sejam previsíveis.

Artigo 7.º

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;
- c) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo quando a transferência não causa ao trabalhador prejuízo sério ou se resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento, devendo nestes casos a entidade patronal custear sempre as despesas feitas pelo trabalhador que sejam directamente impostas pela transferência;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoa por ela indicada;
- e) Impedir a eficaz actuação dos delegados sindicais que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste contrato e na legislação geral competente, designadamente o direito de afixar no interior do estabelecimento e em local apropriado para o efeito, reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição;
- f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões de cuja realização haja sido previamente avisada, nos termos da lei sindical;
- g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores;
- h) Forçar qualquer trabalhador a cometer actos contrários à sua deontologia profissional;

- i) Faltar ao pagamento pontual das remunerações, na forma devida;
- j) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;
- l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador;
- m) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respectivos familiares;
- n) Interferir em quaisquer aspectos de actividade pedagógica, sem prejuízo da orientação e verificação que competem à direcção pedagógica respectiva;
- o) Impor a obrigação de leccionar em instalações que tenham sido reprovadas pelo Ministério da Educação;
- p) Despedir e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- q) Prejudicar o trabalhador em direitos ou regalias já adquiridos, no caso de o trabalhador transitar entre estabelecimentos de ensino que à data da transferência pertençam, ainda que apenas em parte, à mesma entidade patronal, singular ou colectiva.

CAPÍTULO III

Admissão e carreiras profissionais

Artigo 8.º

Profissões, categorias profissionais e promoção

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

2 — A pedido das associações sindicais ou patronal, dos trabalhadores ou entidades patronais interessadas, ou ainda oficiosamente, poderá a comissão constituída nos termos do artigo 64.º criar novas profissões ou categorias profissionais, as quais farão parte integrante da presente convenção após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

3 — A deliberação da comissão que cria a nova profissão ou categoria profissional deverá obrigatoriamente determinar o respectivo nível na tabela de remunerações mínimas.

4 — Sempre que as entidades patronais, e salvo o disposto no anexo II desta convenção quanto a promoções automáticas, tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes referências: maior competência e desempenho profissionais, melhores habilitações técnico-profissionais, melhores habilitações académicas e maior antiguidade.

Artigo 9.º

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores considera-se feita a título experimental pelos períodos e nos termos previstos na lei.

2 — Para estes efeitos, considera-se que os trabalhadores com funções pedagógicas exercem um cargo de

elevado grau de responsabilidade e especial confiança, pelo que, mediante acordo escrito, o seu período experimental poderá ser elevado até 180 dias.

3 — Decorrido o período experimental, a admissão considerar-se-á definitiva, contando-se a antiguidade dos trabalhadores desde o início do período experimental.

4 — Durante o período experimental, qualquer das partes pode pôr termo ao contrato, sem necessidade de aviso prévio nem alegação de causa justa, não havendo lugar a nenhuma compensação nem indemnização.

5 — Não se aplica o disposto nos números anteriores, entendendo-se que a admissão é desde o início definitiva, quando o trabalhador seja admitido por iniciativa da entidade patronal, tendo para isso rescindido o contrato de trabalho anterior.

Artigo 10.º

Contrato a termo

1 — A admissão de um trabalhador por contrato a termo só é permitida nos termos da lei.

2 — Será considerada nula e de nenhum efeito, por iludir as disposições dos contratos sem termo, a celebração de contratos a termo, entre as entidades patronais e trabalhadores sujeitos ao presente contrato, se forem celebrados com trabalhadores que anteriormente estivessem vinculados à mesma entidade patronal através de contrato por tempo indeterminado.

3 — A cessação por motivo não imputável ao trabalhador de um contrato de trabalho a termo que tenha durado mais de 12 meses impede uma nova admissão a termo certo ou incerto para o mesmo posto de trabalho antes de decorridos 6 meses.

4 — Os direitos e deveres dos trabalhadores com contrato a termo são iguais aos trabalhadores com contrato sem termo, salvas as especificidades inerentes ao contrato.

5 — O contrato de trabalho a termo tem de ser sempre reduzido a escrito e dele constar, nomeadamente, os elementos de identificação, categoria profissional, vencimento, local e horário de trabalho, início e termo do contrato, prazo estipulado, motivo justificativo da sua celebração nos termos da lei vigente e data da celebração.

6 — No termo dos prazos máximos estabelecidos na lei para este tipo de contrato, o mesmo passará a contrato sem termo, salvo se até oito dias antes do termo deste prazo, a entidade patronal comunicar por escrito ao trabalhador a sua caducidade.

7 — A celebração sucessiva e ou intervalada de contratos de trabalho a termo, entre as mesmas partes, para o exercício das mesmas funções ou para satisfação das mesmas necessidades do empregador, determina a conversão automática da relação jurídica em contrato sem termo.

8 — Exceptua-se do número anterior a contratação a termo para:

- a) Substituição temporária de trabalhador;
- b) Actividades sazonais;
- c) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

9 — Em igualdade de condições, será dada preferência aos trabalhadores que prestam serviço no estabelecimento de ensino com contratos a termo nas admissões para o quadro permanente para idênticas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Artigo 11.º

Período normal de trabalho para os trabalhadores com funções docentes

1 — Para os trabalhadores com funções docentes, o período normal de trabalho semanal é o seguinte:

- a) Educador de infância — vinte e cinco horas de trabalho lectivo, mais duas horas de coordenação, mais três horas de preparação de actividades na escola;
- b) Professor do 1.º ciclo do ensino básico — vinte e cinco horas de trabalho lectivo semanais, mais três horas de coordenação;
- c) Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e nos estabelecimentos de ensino de línguas — vinte e duas a vinte e cinco horas de trabalho lectivo semanais, mais quatro horas mensais destinadas a reuniões;
- d) Professor e educador de infância de educação e ensino especial — vinte e duas horas, mais três semanais, sendo estas exclusivamente destinadas à preparação de aulas;
- e) Professor de estabelecimento de ensino de línguas e professor de cursos extracurriculares — vinte e cinco horas de presença, para um máximo de vinte e duas horas de aulas, sendo o valor de retribuição por hora encontrado segundo a fórmula seguinte:

$$14 \times \text{Retribuição mensal} / 52 \times \text{Horário semanal}$$

2 — Para além dos tempos referidos no número anterior, o horário normal dos docentes inclui ainda as reuniões de avaliação, o serviço de exames e uma reunião trimestral com encarregados de educação.

3 — Por acordo das partes, o período normal de trabalho semanal dos docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário pode ser elevado até trinta e três horas de trabalho lectivo, sendo a retribuição calculada multiplicando o número de horas lectivas pelo valor hora semanal.

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

5 — O incumprimento do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato, quando

se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor.

Artigo 12.º

Redução do horário lectivo dos docentes com funções especiais

1 — Quando nos estabelecimentos de ensino aos professores sejam distribuídas funções de directores de turma, delegados de grupo ou disciplina ou outras funções de coordenação pedagógica, os respectivos horários serão reduzidos no mínimo de duas horas.

2 — No caso da aplicação do novo desenho curricular do ensino básico e ensino secundário, aprovado pelos Decretos-Leis n.ºs 6/2001 e 7/2001, de 18 de Janeiro, as reduções previstas no número anterior corresponderão a dois períodos de quarenta e cinco minutos ou um de noventa minutos.

3 — As horas referidas no n.º 1 fazem sempre parte do horário de trabalho lectivo normal, não podendo ser consideradas como extraordinárias se este exceder o limite de vinte e duas horas previsto no artigo 11.º

Artigo 13.º

Período normal de trabalho dos outros trabalhadores

1 — Para os trabalhadores não abrangidos pelos artigos 11.º e 12.º é o seguinte o período normal de trabalho semanal:

- a) Psicólogos — trinta e cinco horas, sendo vinte e três de atendimento directo.
Por «atendimento directo» entende-se todas as actividades com as crianças, os pais e os técnicos que se destinam à observação, diagnóstico, aconselhamento e terapia. As restantes doze horas destinam-se à preparação das actividades de intervenção psicológica, bem como à formação contínua e actualização científica do psicólogo. Este trabalho poderá, por acordo, ser prestado fora do estabelecimento;
- b) Fisioterapeuta, terapeuta da fala e terapeuta ocupacional — no ensino normal, vinte e cinco horas de atendimento directo e cinco horas destinadas a reuniões de coordenação do trabalho; na educação e ensino especial, vinte e duas horas de atendimento directo e três horas destinadas a reuniões e a programação de trabalho;
- c) Técnico de serviço social — trinta e cinco horas, sendo trinta horas de intervenção directa. As restantes cinco horas destinam-se à preparação de actividades, bem como à formação contínua e a actualização;
- d) Auxiliar pedagógico do ensino especial — trinta e cinco horas, sendo vinte e cinco de trabalho directo com crianças, mais dez horas de preparação de actividades, reuniões e contacto com os encarregados de educação;
- e) Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação — trinta e cinco horas, sendo trinta horas de trabalho directo com os utentes, mais cinco horas de preparação de actividades, reuniões e contactos com encarregados de educação;
- f) Enfermeiros — trinta e cinco horas;
- g) Restantes trabalhadores — trinta e oito horas.

2 — Sem prejuízo de horários mais favoráveis, as horas constantes no número anterior serão distribuídas por cinco dias.

3 — O período de trabalho diário dos empregados de escritório não poderá iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 24 horas.

4 — Para os motoristas e vigilantes adstritos ao serviço de transportes de alunos poderá ser ajustado um horário móvel entre cada trabalhador e a entidade patronal respectiva, segundo as necessidades do estabelecimento. Os vigilantes adstritos aos transportes têm um horário idêntico ao dos motoristas, sem prejuízo do previsto na alínea g) do n.º 1.

5 — A redução de quarenta para trinta e oito horas no período normal de trabalho dos trabalhadores referidos na alínea g) do n.º 1 supra pode ser realizada, conforme o entendimento da entidade patronal, de uma das seguintes formas:

- a) Pela redução efectiva semanal de duas horas de trabalho, conforme as conveniências de funcionamento do estabelecimento de ensino;
- b) Através da concessão de um crédito de um dia por mês, num total de 11 dias por ano, a ser concedido pela entidade patronal durante o ano lectivo, de acordo com as conveniências de funcionamento de cada estabelecimento de ensino.

6 — Para efeitos do disposto na alínea b) do número anterior, contam-se todos os dias úteis.

7 — O tempo referido na alínea b) do n.º 5 supra considera-se como tempo de trabalho efectivo.

Artigo 14.º

Regras quanto à elaboração do horário dos docentes

1 — Aos docentes será assegurado, em cada ano lectivo, um período de trabalho lectivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano lectivo imediatamente anterior.

2 — A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho lectivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos no artigo 11.º, mas o período normal de trabalho lectivo semanal assegurado não poderá ser inferior a este limite.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, quando não for possível assegurar a um docente o período de trabalho lectivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina, ser-lhe-á assegurada a retribuição correspondente ao mesmo número de horas de trabalho lectivo semanal que no ano transacto, sendo as horas lectivas excedentes aplicadas em outras actividades.

4 — Uma vez atribuído, o horário lectivo considera-se em vigor dentro das horas por ele ocupadas até à conclusão do ano escolar e só por acordo entre o professor e a direcção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação poderão ser feitas alterações

que se repercutam nas horas de serviço lectivo do docente.

5 — Se se verificarem alterações que se repercutam no horário lectivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho lectivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço lectivo mediante desempenho de outras actividades a acordar com a direcção do estabelecimento, nos termos previstos no n.º 3 do presente artigo.

6 — A organização do horário dos professores será a que resultar da elaboração dos horários das aulas, tendo-se em conta os interesses dos alunos, as exigências do ensino, as disposições legais aplicáveis, o número de programas a leccionar e a consulta aos professores nos casos de horário incompleto.

7 — Por cada período de aulas de manhã, de tarde ou à noite o professor não poderá ter, dentro de cada estabelecimento, intervalo sem aulas que exceda uma hora, até ao máximo de duas horas semanais.

8 — Qualquer hora de intervalo para além dos limites fixados no número anterior será paga como hora de aula e contará no horário semanal, mas obrigará o docente a exercer durante esse período tarefas inerentes às suas funções, nomeadamente substituir docentes que tenham faltado.

9 — A entidade patronal não poderá impor ao professor horário que ocupe os três períodos de aulas, manhã, tarde e noite.

10 — Os horários lectivos dos docentes podem ser organizados de forma flexível, de acordo com o projecto curricular de cada escola, tendo por referência o tempo lectivo de noventa minutos, que poderá corresponder a dois períodos lectivos de quarenta e cinco minutos.

11 — Para conversão do horário lectivo semanal dos docentes do 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em blocos lectivos de noventa minutos será utilizada a seguinte tabela:

Horário lectivo [art. 11.º, n.º 1, alínea c] (em horas)	Blocos de noventa minutos	
	Tempos lectivos	Tempos lectivos e para outras actividades
25	12,5	1,5
24	12	1
23	11,5	1
22	11	1
21	10,5	1
20	10	1
19	9,5	1
18	9	1
17	8,5	1
16	8	0,5
15	7,5	0,5
< 15	<i>Horas lectivas / 2</i>	0,5

12 — O tempo para outras actividades referido na tabela do número anterior será utilizado no desenvolvimento de actividades de coordenação pedagógica, direcção de turma, de enriquecimento curricular, de apoio a outros docentes ou a alunos.

Artigo 15.º

Intervalos de descanso

1 — Nenhum período de trabalho consecutivo poderá exceder cinco horas de trabalho.

2 — Os intervalos de descanso resultantes da aplicação do número anterior não poderão ser inferiores a uma nem superiores a duas horas.

3 — O previsto nos números anteriores poderá ser alterado mediante acordo expresso do trabalhador.

Artigo 16.º

Trabalho suplementar

1 — Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis se recorrerá ao trabalho suplementar.

2 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

3 — Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá entrar ao serviço novamente sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas sobre o termo da prestação.

4 — A entidade patronal fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos habituais.

5 — Sempre que a prestação de trabalho suplementar obrigue o trabalhador a tomar qualquer refeição fora da sua residência, a entidade patronal deve assegurar o seu fornecimento ou o respectivo custo.

Artigo 17.º

Trabalho nocturno

1 — Considera-se trabalho nocturno o 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 o prestado depois das 7 horas desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno.

Artigo 18.º

Trabalho em dias de descanso semanal ou feriados

1 — O trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados dá direito, ao trabalhador, a um dia de descanso completo, num dos três dias úteis seguintes à sua escolha.

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

Artigo 19.º

Substituição de trabalhadores

1 — Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respectiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalha-

dores do respectivo estabelecimento e de entre estes aos que, estando integrados na mesma categoria profissional do trabalhador substituído, não possuam horário completo ou aos que desempenham outras funções a título eventual, salvo incompatibilidade de horário ou recusa do trabalhador.

2 — Se o substituído for professor, exigir-se-á ainda ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

Artigo 20.º

Efeitos da substituição

1 — Sempre que um trabalhador não docente substitua outro de categoria superior à sua para além de 15 dias, salvo em caso de férias de duração superior a este período, terá direito à retribuição que à categoria mais elevada corresponder durante o período dessa substituição.

2 — Se a substituição a que alude o número anterior se prolongar por 150 dias consecutivos ou interpolados no período de um ano, o trabalhador substituto terá preferência, durante um ano, na admissão a efectuar na profissão e na categoria.

3 — O disposto nos números anteriores não prejudica as disposições deste contrato relativas ao período experimental.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Artigo 21.º

Descanso semanal

1 — A interrupção do trabalho semanal corresponderá a dois dias, dos quais um será o domingo e o outro, sempre que possível, o sábado.

2 — Nos estabelecimentos de ensino com actividades ao sábado e nos que possuam regime de internato ou de semi-internato, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo dos estabelecimentos no sábado e no domingo terão um destes dias, obrigatoriamente, como de descanso semanal, podendo o dia de descanso complementar a que têm direito ser fixado de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, com a possibilidade de este dia corresponder a dois meios dias diferentes.

3 — Para os trabalhadores referidos no número anterior que pertençam ao mesmo sector, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Artigo 22.º

Férias — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a gozar 22 dias úteis de férias remuneradas em virtude do trabalho prestado no ano civil anterior.

2 — Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar é reconhecido o direito de gozarem férias simultaneamente.

3 — Os períodos de férias não gozadas por motivo de cessação de contrato de trabalho contam sempre para efeitos de antiguidade.

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

5 — Quando a admissão ocorrer no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito a 11 dias úteis de férias remuneradas nesse ano.

6 — As férias deverão ser gozadas em dias sucessivos ou em dois períodos interpolados, quando tal seja possível, mediante acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

7 — É vedado à entidade patronal interromper as férias do trabalhador contra a sua vontade depois de este as ter iniciado, excepto quando exigências imperiosas do estabelecimento o determinarem, caso em que o trabalhador terá direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

8 — Em caso de interrupção de férias, a entidade patronal pagará ainda ao trabalhador os dias de trabalho prestado com acréscimo de 100 %.

9 — A interrupção de férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do respectivo período.

10 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

12 — Para efeitos do número anterior são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Artigo 23.º

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

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 e efectivo de serviço.

Artigo 24.º

Férias — Trabalhadores com funções pedagógicas

1 — A época de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação

final dos alunos e o início do ano escolar, de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — O tempo compreendido no período referido no número anterior que exceda o tempo de férias, bem como os períodos de Natal, do Carnaval e da Páscoa, fixados oficialmente, apenas poderá ser dedicado a:

- a) Avaliação dos alunos;
- b) Actividades de reciclagem, formação e aperfeiçoamento profissional;
- c) Trabalho de análise e apreciação crítica dos resultados e de planeamento pedagógico;
- d) Prestação de serviço de exames nas condições definidas por lei;
- e) Actividades educacionais de interesse colectivo ou privadas de reconhecido interesse pedagógico.

3 — Não se aplica o disposto nos números anteriores aos trabalhadores com funções pedagógicas dos ensinos pré-escolar e especial e de cursos com planos próprios não curriculares, seguindo o regime de férias fixado para os trabalhadores sem funções pedagógicas; na medida em que se verifique uma redução significativa do número de alunos, deverá adoptar-se em tais períodos, nos ensinos infantil e especial e em relação aos docentes destes sectores, um regime de rotatividade de modo a conceder-lhes uma semana de interrupção lectiva por ocasião do Natal e da Páscoa.

Artigo 25.º

Férias — Outros trabalhadores

1 — O período de férias dos trabalhadores não abrangidos pelo número anterior deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal.

2 — Na falta do acordo previsto no número anterior, compete à entidade patronal fixar a época de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

Artigo 26.º

Férias e impedimentos prolongados

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 gozadas e respectivo subsídio.

2 — No ano de cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que tenha vencido em 1 de Janeiro desse ano como se estivesse estado ininterruptamente ao serviço, após prestação de três meses de efectivo serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique, serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

4 — O chamamento à prestação do serviço militar obrigatório é entendido sempre como impedimento prolongado.

5 — No caso de o trabalhador adoecer ou entrar em período de licença de maternidade durante o período de gozo de férias, serão as mesmas suspensas, desde que o estabelecimento de ensino seja, logo que possível, informado do facto, prosseguindo logo após o impedimento o gozo dos dias de férias compreendidos naquele período, cabendo à entidade patronal na falta de acordo a marcação dos dias de férias não gozados.

Artigo 27.º

Impedimentos prolongados

Quando o trabalhador estiver impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá o direito ao emprego, à categoria, à antiguidade e demais regalias que por esta convenção ou por iniciativa da entidade patronal lhe estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

Artigo 28.º

Feriados

1 — São feriados obrigatórios os seguintes dias:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1.º de Maio;
Corpo de Deus;
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro; e
25 de Dezembro.

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

3 — Além destes feriados, serão ainda observados a terça-feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado municipal do distrito em que se situe o estabelecimento.

4 — Em substituição dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado a título de feriado outro dia em que acordem a entidade patronal e trabalhadores.

Artigo 29.º

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2 — O trabalhador conserva o direito ao lugar, ao qual regressa no final do período de licença sem retribuição, contando-se o tempo da licença para efeitos de antiguidade.

3 — Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou segurança social, os respectivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

4 — Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

Artigo 30.º

Faltas — Definição

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

2 — No caso de ausência durante períodos inferiores a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se estas ausências como faltas na medida em que se perfizerem um ou mais períodos normais diários de trabalho.

3 — Relativamente aos trabalhadores docentes dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico, do ensino secundário e de cursos extracurriculares, será tida como um dia de falta a ausência ao serviço por quatro tempos lectivos seguidos ou interpolados, salvaguardando o disposto no n.º 2 do artigo 32.º

4 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de tempos lectivos de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas lectivas semanais por 5.

5 — A falta a um tempo lectivo com a duração de noventa minutos é contabilizada como correspondendo a duas horas lectivas.

6 — Em relação aos trabalhadores docentes, são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, na frequência de cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, nos moldes que venham a ser regulamentados pelo Ministério da Educação e dentro do período em que essas acções venham a ocorrer.

7 — É considerada falta a um dia a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos.

8 — A ausência a outras reuniões de natureza pedagógica, quando devidamente convocadas, é considerada falta do docente a dois tempos lectivos.

9 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

Artigo 31.º

Faltas justificadas

1 — São consideradas faltas justificadas, desde que devidamente comprovadas:

- a) As dadas por motivo de acidente ou doença, assim como as dadas por motivo de ida inadiável ao médico;

b) As dadas durante cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou em situação de união de facto ou de economia comum e de parente ou afim no 1.º grau de linha recta (pais e filhos, por parentesco ou adopção plena, padrastos, enteados, sogros, genros e noras) ;

c) As dadas durante dois dias consecutivos por falecimento de outros parentes ou afins da linha recta ou 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, por parentesco ou afinidade, netos e bisneto, por parentesco, afinidade ou adopção plena, irmãos consanguíneos ou por adopção plena e cunhados) ou de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores;

d) As dadas por um dia para acompanhamento de funerais das pessoas previstas nas alíneas b) e c) quando o funeral não tiver lugar nos dias de faltas resultantes daquelas alíneas;

e) As dadas durante 11 dias úteis consecutivos por ocasião do casamento do trabalhador;

f) As dadas pelo tempo necessário à prestação de serviço militar obrigatório;

g) As dadas pelo tempo indispensável para prestar assistência inadiável, no caso de doença súbita ou grave de cônjuge, pais, filhos e outros parentes que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;

h) As dadas pelo tempo indispensável ao desempenho de funções em associações sindicais ou em quaisquer outros organismos legalmente reconhecidos que promovam a defesa dos interesses dos trabalhadores;

i) As que resultem de motivo de força maior ou em caso fortuito, designadamente em consequência de cataclismo, inundação, tempestade, ou de qualquer outra situação extraordinária que seja impeditiva para a apresentação do trabalhador ao serviço;

j) As que resultem de imposição legal, designadamente de autoria judicial, militar ou policial;

l) As dadas por motivo de detenção ou prisão preventiva do trabalhador, se não se verificar a prisão efectiva resultante de decisão condenatória;

m) As dadas pelo tempo necessário para exercer as funções de bombeiro, se como tal o trabalhador estiver inscrito;

n) As dadas nos dias em que o trabalhador doar sangue;

o) As dadas para prestação de provas de exames em escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas.

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

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

4 — O incumprimento no disposto nos n.ºs 2 e 3 deste artigo torna as faltas injustificadas.

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

6 — As faltas a serviço de exames e a reuniões de avaliação de alunos apenas podem ser justificadas por casamento do docente, por maternidade ou paternidade do docente, por falecimento de familiar directo do docente, por doença do docente, por acidente em serviço do docente, por isolamento profiláctico do docente e para cumprimento de obrigações legais pelo docente.

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

8 — Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

- a) As dadas nos casos previsto na alínea *f*) do n.º 1 deste artigo;
- b) As dadas nos casos previstos na alínea *h*) , salvo disposição legal ou contrária ou tratando-se de faltas por membros da comissão de trabalhadores;
- c) As dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
- d) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de previdência que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

9 — Os pedidos de dispensa ou as comunicações de ausência devem ser feitos por escrito em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.

10 — Os documentos a que se refere o número anterior serão obrigatoriamente fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.

Artigo 32.º

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 faltas.

3 — Incorre em infracção disciplinar grave o trabalhador que:

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

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.

5 — Exceptuam-se do disposto no número anterior os professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino secundário e de cursos extracurriculares que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos lectivos não poderão ser impedidos de leccionar durante os demais tempos lectivos que o seu horário comportar nesse dia.

6 — Consideram-se faltas injustificadas as respeitantes ao n.º 7 do artigo 30.º

CAPÍTULO VI

Deslocações

Artigo 33.º

Trabalhadores em regime de deslocação

1 — O regime de deslocações dos trabalhadores cujo trabalho tenha lugar fora do local habitual regula-se pelas disposições do presente artigo, em função das seguintes modalidades de deslocação:

- a) Deslocações dentro da localidade onde se situa o local de trabalho ou para fora dessa localidade desde que seja possível o regresso diário do trabalhador ao mesmo local;
- b) Deslocações para fora da localidade onde se situa o local de trabalho habitual para local que diste mais de 20 km, com alojamento nesse local;
- c) Deslocações para as Regiões Autónomas e estrangeiro.

2 — O local de trabalho deve ser definido pela entidade patronal no acto de admissão de cada trabalhador, entendendo-se que, na falta dessa definição, o mesmo corresponderá à sede do estabelecimento de ensino.

3 — Nos casos previstos na alínea *a*) do n.º 1, a entidade patronal:

- a) Pagará o transporte entre o local de trabalho e o local onde o trabalho se realize;
- b) Pagará o subsídio de refeição no montante de € 12,60 desde que o trabalho efectuado no local para onde o trabalhador foi deslocado não permita o seu regresso dentro do primeiro período de trabalho diário;
- c) Organizará o horário ao trabalhador de maneira que permita contar como tempo de serviço o tempo ocupado efectivamente por deslocações para fora da localidade que não digam respeito ao trajecto entre a sua residência e o estabelecimento.

4 — Nos casos previstos na alínea *b*) do n.º 1, o trabalhador terá direito:

- a) A um subsídio igual a 20 % da retribuição diária por cada dia de deslocação;
- b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento nos montantes a seguir indicados:

Pequeno-almoço — € 3,31;
Almoço ou jantar — € 12,60;
Dormida com pequeno-almoço — € 33,36;
Diária completa — € 53,95;
Ceia — € 7,20;

c) Ao pagamento dos transportes desde o local de trabalho até ao local do alojamento, e vice-versa, e do tempo gasto nas viagens que exceda o período normal de trabalho, pago pelo valor das horas normais de trabalho.

5 — No caso de as despesas normais excederem os valores fixados na alínea b) do número anterior, o trabalhador terá direito à diferença, mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos.

6 — O subsídio de refeição a que aludem as alíneas b) dos n.ºs 3 e 4 do presente artigo não será devido no caso em que a entidade patronal garanta, de algum modo, a prestação da refeição em espécie.

7 — Nos casos da alínea c) do n.º 1 deste artigo, a entidade patronal acordará com o trabalhador os termos especiais em que as deslocações em causa deverão efectivar-se.

8 — Para efeitos de pagamento, as deslocações a que este artigo respeita consideram-se efectuadas nos transportes mais adequados.

9 — As deslocações efectuadas em veículo próprio do trabalhador serão pagas na base do coeficiente 0,20 sobre o preço do litro de combustível do veículo utilizado na altura da deslocação por quilómetro percorrido.

10 — No caso de deslocações feitas conforme o número anterior, o tempo de viagem não será considerado tempo de trabalho.

11 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço sempre que iniciar o serviço até às 7 horas e à ceia quando esteja de serviço em qualquer período entre as 0 e as 5 horas.

CAPÍTULO VII

Retribuições

Artigo 34.º

Remunerações mínimas

1 — As tabelas de remunerações mínimas dos trabalhadores abrangidos pela presente convenção são as constantes do anexo III.

2 — Esta retribuição deverá ser paga no último dia do mês a que respeite.

3 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço efectivo e deve ser paga antes do início daquele período, salvo o disposto no número seguinte.

4 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais de trabalho ao longo do ano lectivo, a retribuição do referido período será calculada com base na média aritmética das remunerações mensais auferidas.

5 — Em caso de dúvida, o enquadramento dos professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e ensino

secundário será feito de acordo com os despachos em vigor no ensino oficial relativos às habilitações que constituem habilitação própria ou suficiente para os diferentes grupos e disciplinas.

6 — O enquadramento dos professores do ensino de línguas em cursos extracurriculares será feito para as categorias da tabela que referenciam estes cursos apenas quando pelas habilitações que possuam conjugadas com o respectivo tempo de serviço não possam integrar-se em nenhuma das categorias superiores; consideram-se portadores de habilitações próprias para os efeitos acabados de referir os professores que, de acordo com o despacho em vigor para o ensino oficial, relativo às habilitações, possuam habilitação como tal considerada para os grupos dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário em que se integram as línguas que leccionam no curso extracurricular.

7 — Os professores de cursos extracurriculares que possuam as necessárias habilitações académicas e ou profissionais serão integrados na respectiva carreira de acordo com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores que ministram os cursos curriculares.

8 — Os professores de educação e ensino especial sem especialização e os educadores de infância de educação e ensino especial sem especialização são integrados na respectiva carreira de acordo com as habilitações académicas e profissionais e com o tempo de serviço que possuam em igualdade de circunstâncias com os professores e educadores de infância que ministram no ensino regular.

9 — Quando o horário lectivo dos docentes referidos na alínea c) do n.º 1 do artigo 11.º for superior a vinte e duas horas, e até às vinte e cinco horas, as horas que excedem as vinte e duas são pagas pelo valor hora semanal constante da respectiva tabela e nível.

Artigo 35.º

Cálculo da remuneração horária e diária

1 — Para o cálculo da remuneração horária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração horária} = 12 \times \frac{\text{Remuneração mensal}}{52 \times \text{Horário semanal}}$$

2 — Para o cálculo da remuneração diária utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Remuneração diária} = \frac{\text{Remuneração mensal}}{30}$$

Artigo 36.º

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição simples acrescida das seguintes percentagens:

- 100 %, se for prestado em dias úteis, seja diurno ou nocturno;
- 200 %, se for prestado em dias feriados ou de descanso semanal.

Artigo 37.º

Remuneração do trabalho nocturno

1 — As horas de trabalho prestado em período nocturno serão pagas com um acréscimo de 25 %.

2 — As aulas leccionadas em período nocturno serão remuneradas com um acréscimo de 50 %.

Artigo 38.º

Subsídios — Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pela presente convenção não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelos estabelecimentos de ensino.

Artigo 39.º

Subsídios de refeição

1 — É atribuído a todos os trabalhadores abrangidos pelo presente contrato por cada dia de trabalho um subsídio de refeição no valor de € 3,90 quando pela entidade patronal não lhes seja fornecida refeição.

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

Artigo 40.º

Subsídio de férias

1 — Aos trabalhadores abrangidos pela presente convenção é devido um subsídio de férias de montante igual ao da retribuição correspondente ao período de férias a que têm direito.

2 — O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

Artigo 41.º

Subsídio de Natal

1 — Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 16 de Dezembro de cada ano, equivalente à retribuição a que tiverem direito nesse mês.

2 — Quando o trabalhador em 31 de Dezembro de cada ano não completar 12 meses de contrato, quer por ter sido admitido no decurso desse ano civil quer por ter havido rescisão de contrato, ser-lhe-ão devidos a título de subsídio de Natal dois dias e meio por cada mês completo de serviço nesse ano.

3 — No caso de o trabalhador com funções pedagógicas não ter tido o mesmo número de horas semanais ao longo do ano civil, o subsídio de Natal será calculado com base na média aritmética das horas semanais que lhe tenham sido atribuídas nesse ano.

Artigo 42.º

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando, na pendência do contrato de trabalho, o trabalhador vier a exercer habitualmente funções ine-

rentes a diversas categorias para as quais não foi contratado, receberá retribuição correspondente à mais elevada.

Artigo 43.º

Regime de pensionato

1 — Os estabelecimentos de ensino com internato ou semi-internato podem estabelecer o regime de pensionato como condição de trabalho. Nestes casos, os valores máximos a atribuir à pensão (alojamento e alimentação) devem ser:

- a) € 149,29 para os trabalhadores docentes cujo vencimento seja igual ou superior a € 1003,15;
- b) € 134,71 para os trabalhadores não docentes dos níveis 1 a 9 da tabela O;
- c) € 90,75 para os restantes trabalhadores docentes;
- d) € 82,97 para os trabalhadores não docentes dos níveis 10 a 16 da tabela O e de 1 a 6 da tabela N;
- e) € 47,26 para os restantes trabalhadores não docentes.

2 — Aos professores do 1.º ciclo do ensino básico, educadores de infância, auxiliares de educação e vigilantes que, por razões de ordem educativa, devem tomar as refeições juntamente com os alunos, ser-lhes-ão as mesmas fornecidas gratuitamente.

3 — Os trabalhadores cujas funções os classifiquem como profissionais de hotelaria terão direito à alimentação confeccionada conforme condições constantes do anexo II, cujo valor não poderá ser descontado na retribuição.

4 — Para efeitos do presente artigo consideram-se estabelecimentos em regime de internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm alojamento e tomam todas as refeições e estabelecimentos em regime de semi-internato aqueles em que os alunos, além da leccionação, têm salas de estudo e tomam almoço e merenda confeccionada no estabelecimento.

Artigo 44.º

Carreiras profissionais

1 — O acesso a cada um dos níveis das carreiras profissionais é condicionado pelas habilitações académicas e ou profissionais, pelo tempo de serviço e pela classificação de bom e efectivo serviço, nos exactos termos definidos nos anexos I, II e III.

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

3 — Para efeitos da presente convenção e enquanto não forem definidos os critérios de avaliação de desempenho, ter-se-á como bom e efectivo o serviço prestado por qualquer trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4 — Caso no decorrer do ano lectivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de multa ou de suspensão do trabalho com perda de retribuição ou des-

pedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não foi bom e efectivo para efeitos de progressão na carreira.

5 — Para efeitos do número anterior, relativamente aos educadores e professores ter-se-á como referência para avaliação do cumprimento dos deveres profissionais, para além dos definidos na presente convenção, os perfis profissionais definidos pelos Decretos-Leis n.ºs 240/2001 e 241/2001, de 30 de Agosto.

6 — Só terão acesso à carreira docente, designadamente à progressão nos vários níveis de remuneração, os professores que exerçam a função docente no ensino particular e cooperativo, ainda que em mais de um estabelecimento de ensino, em regime de dedicação exclusiva ou predominante, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição de base correspondentes às respectivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

7 — Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento dos docentes, psicólogos, terapeutas da fala, terapeutas ocupacionais, fisioterapeutas e técnicos de serviço social, contam-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 desde que a tal não se oponham quaisquer disposições legais.

8 — A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 do mês seguinte ao da verificação das condições previstas nos números anteriores.

Artigo 45.º

Profissionalização em exercício

1 — Tendo em conta a observância das disposições legais em vigor e a capacidade dos respectivos estabelecimentos de ensino, deverá ser garantido aos professores o acesso à profissionalização, dentro das vagas abertas a concurso.

2 — Por seu lado os docentes obrigam-se a exercer o seu direito à profissionalização quando o mesmo lhes seja facultado nos termos das disposições legais em vigor, salvo motivos impeditivos devidamente comprovados.

3 — A participação em reuniões do conselho pedagógico, do conselho de docentes ou de outros órgãos relativos à profissionalização em exercício não dará origem ao pagamento de trabalho suplementar.

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

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

6 — Os docentes referidos no número anterior terão prioridade na frequência de cursos de formação contínua.

Artigo 46.º

Diuturnidade — Trabalhadores não docentes

1 — As remunerações mínimas estabelecidas pela presente convenção para os trabalhadores não docentes serão acrescidas de uma diuturnidade por cada cinco anos de permanência em categoria profissional de acesso não obrigatório e automático ao serviço da mesma entidade patronal até ao máximo de cinco.

2 — Para os efeitos do número anterior, entende-se que as categorias profissionais cuja progressão depende da prestação de bom e efectivo serviço não são de acesso obrigatório e automático.

3 — O montante da diuturnidade referida no n.º 1 deste artigo é de € 31,75.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções com horário incompleto vencerão diuturnidades proporcionais ao horário que praticam.

5 — As categorias de psicólogo, técnico de serviço social, terapeuta da fala, terapeuta ocupacional e fisioterapeuta não têm diuturnidades, uma vez que as mesmas foram já incluídas no vencimento de base.

CAPÍTULO VIII

Condições especiais de trabalho

Artigo 47.º

Direitos especiais das mulheres e dos pais trabalhadores

Além dos consignados para a generalidade dos trabalhadores, serão assegurados às mulheres e aos pais trabalhadores os seguintes direitos especiais:

- 1) Dispensa de trabalho para as trabalhadoras grávidas se deslocarem a consultas pré-natais durante as horas de serviço, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados;
- 2) Incumprimento de tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de grande esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas ou posições incómodas, durante a gravidez e até 120 dias após o parto;
- 3) Licença por maternidade pelo período 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, a que acrescem 30 dias por cada gemelar além do primeiro;
- 4) Licença de duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias no caso de aborto ou de parto de nado-morto, competindo ao médico graduar o período de interrupção de trabalho;
- 5) A mãe que comprovadamente amamente o filho tem direito a dispensa do trabalho para o efeito durante todo o tempo que durar a amamentação;
- 6) A dispensa referida no número anterior responderá, em cada dia de trabalho, a dois

- períodos diários de até uma hora cada, sem diminuição da remuneração e sem que tal redução possa ser compensada;
- 7) No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe ou o pai trabalhador tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior para aleitação até o filho perfazer um ano;
 - 8) Dispensa de prestação de trabalho noturno:
 - 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;
 - 9) Às trabalhadoras dispensadas da prestação de trabalho noturno será atribuído um horário de trabalho diurno compatível;
 - 10) As trabalhadoras são dispensadas do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior;
 - 11) Dispensa da prestação de trabalho por parte do pai até cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, por ocasião do nascimento do filho, sem perda de remuneração e de quaisquer regalias;
 - 12) os casos previstos no n.º 4 não serão incluídas no limite de 30 dias as faltas dadas pelas trabalhadoras antes do aborto ou do parto de nado-morto, ao abrigo do n.º 3) deste artigo;
 - 13) A entidade patronal pagará mensalmente nos casos dos n.ºs 3 e 4 deste artigo a remuneração correspondente, obrigando-se a trabalhadora a entregar a comparticipação que vier a receber da segurança social.

Artigo 48.º

Trabalhadores-estudantes

1 — Os trabalhadores em regime de estudo nas escolas oficiais ou oficialmente reconhecidas terão o horário ajustado às suas necessidades especiais sem que isso implique tratamento menos favorável, tendo para isso de fazer prova da sua condição de estudante e apresentar o respectivo horário.

2 — O trabalhador-estudante tem direito a faltar, sem perda de vencimento ou de quaisquer outras regalias, 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 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 a efectuar, aí se incluindo igualmente sábados, domingos e feriados;

- c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;
- d) O trabalhador-estudante terá de fazer prova de que se apresentou às provas de avaliação.

3 — Para efeitos de aplicação do presente artigo, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos quando estes as substituam.

4 — Aos trabalhadores não docentes abrangidos por este artigo é devida uma comparticipação de 50 % nas despesas ocasionadas pela compra de material escolar indispensável e aos preços cobrados pelos estabelecimentos de ensino na frequência de cursos oficiais ou oficializados de reconhecido e directo interesse para a valorização dos seus conhecimentos por referência às exactas funções que definam o seu posto de trabalho.

5 — Aos trabalhadores abrangidos por este artigo é devida uma comparticipação de 100 % nas despesas ocasionadas pela frequência de cursos quando tal decorra da iniciativa da entidade patronal.

Artigo 49.º

Trabalho de menores

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

2 — No caso de um trabalhador menor não ter concluído a escolaridade obrigatória, terá direito a inscrever-se e frequentar um curso que lhe permita concluir essa mesma escolaridade.

3 — Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8 e depois das 18 horas no caso de frequentarem cursos nocturnos oficiais ou oficializados ou equiparados e antes das 7 e depois das 20 horas no caso de não os frequentarem.

CAPÍTULO IX

Cessação do contrato de trabalho

Artigo 50.º

Regime de cessação dos contratos de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho a termo, por caducidade, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a três dias de remuneração de base por cada mês completo de duração do contrato, num valor mínimo correspondente à remuneração de um mês.

2 — Na situação prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a dois dias úteis de férias e a subsídio de férias por cada mês completo de serviço e aos proporcionais de subsídio de Natal, caso a duração do contrato tenha sido inferior a um ano.

3 — O trabalhador terá direito, cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, fora da situação prevista

no número anterior, a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como os proporcionais correspondentes ao subsídio de férias e de Natal.

4 — Exceptuando-se a situação referida no n.º 2 do presente artigo, se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

5 — O período de férias referido no número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6 — Em tudo o mais não previsto na presente convenção quanto à cessação do contrato de trabalho aplica-se o regime legal.

CAPÍTULO X

Processos disciplinares

Artigo 51.º

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável.

CAPÍTULO XI

Segurança social

Artigo 52.º

Previdência — Princípios gerais

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

Artigo 53.º

Subvenção de doença

Os trabalhadores que não tenham direito a subsídio de doença por a entidade patronal respectiva não praticar os descontos legais têm direito à retribuição completa correspondente aos períodos de ausência motivados por doença ou acidente de trabalho.

Artigo 54.º

Invalidez

1 — 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 do trabalhador diminuído para funções compatíveis com a diminuição verificada.

2 — Se a remuneração da nova função acrescida da pensão relativa à incapacidade referida no número anterior for inferior à retribuição auferida à data da baixa, a entidade patronal pagará a referida diferença.

Artigo 55.º

Seguros

Para além da normal cobertura feita pelo seguro obrigatório de acidentes, deverão os trabalhadores, quando em serviço externo, beneficiar de seguro daquela natureza, com a inclusão desta modalidade específica na apólice respectiva.

CAPÍTULO XII

Direitos sindicais dos trabalhadores

Artigo 56.º

Direito à actividade sindical no estabelecimento

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no estabelecimento, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais do estabelecimento.

2 — À entidade patronal é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, desde que esta se desenvolva nos termos da lei.

3 — Entende-se por «comissão sindical de estabelecimento» a organização dos delegados sindicais desse estabelecimento.

4 — Entende-se por «comissão intersindical de estabelecimento» a organização dos delegados sindicais de diversos sindicatos no estabelecimento.

5 — Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior do estabelecimento e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do estabelecimento.

6 — Os dirigentes sindicais ou seus representantes, devidamente credenciados, podem ter acesso às instalações do estabelecimento, desde que seja dado conhecimento prévio à entidade patronal ou seu representante do dia, hora e assunto a tratar.

Artigo 57.º

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os direitos referidos no artigo 56.º é o seguinte:

- Estabelecimentos com menos de 50 trabalhadores sindicalizados — 1;
- Estabelecimentos com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados — 2;
- Estabelecimentos com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados — 3;
- Estabelecimentos com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados — 6.

2 — Nos estabelecimentos a que se refere a alínea a) do número anterior, seja qual for o número de tra-

balhadores sindicalizados ao serviço, haverá sempre um delegado sindical com direito ao crédito e horas previsto no artigo 58.º

Artigo 58.º

Tempo para o exercício das funções sindicais

1 — Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas não inferior a oito ou cinco mensais conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical, respectivamente.

2 — O crédito de horas estabelecido no número anterior respeita ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3 — Os delegados sempre que pretendam exercer o direito previsto neste artigo deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, excepto em situações imprevistas.

4 — O dirigente sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito não inferior a quatro dias por mês, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

5 — Os trabalhadores com funções sindicais dispõem de um crédito anual de seis dias úteis, que contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, para frequentarem cursos ou assistirem a reuniões, colóquios, conferências e congressos convocados pelas associações sindicais que os representam, com respeito pelo regular funcionamento do estabelecimento de ensino.

6 — Quando pretendam exercer o direito previsto no n.º 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Artigo 59.º

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1 — Os trabalhadores podem reunir-se nos respectivos locais de trabalho fora do horário normal mediante convocação de um terço ou de 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento ou do delegado da comissão sindical ou intersindical.

2 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite de quinze horas em cada ano, desde que assegurem serviços de natureza urgente.

3 — Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respectiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar no local reservado para esse efeito a respectiva convocatória.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais representativas dos trabalhadores do estabelecimento podem participar nas reuniões, mediante comunicação dirigida à entidade patronal ou seu representante, com a antecedência mínima de seis horas.

5 — As entidades patronais cederão as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Artigo 60.º

Cedência de instalações

1 — Nos estabelecimentos com 100 ou mais trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, quando estes o requeirarem, de forma permanente, um local situado no interior do estabelecimento ou na sua proximidade para o exercício das suas funções.

2 — Nos estabelecimentos com menos de 100 trabalhadores, a entidade patronal colocará à disposição dos delegados sindicais, sempre que estes o requeirarem, um local para o exercício das suas funções.

Artigo 61.º

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

1 — Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais poderão solicitar à direcção do estabelecimento de ensino a sua dispensa total ou parcial de serviço enquanto membros daqueles corpos gerentes.

2 — Para os membros das direcções sindicais de professores serão organizados horários nominais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respectivos sindicatos.

3 — Na elaboração dos horários a atribuir aos restantes membros dos corpos gerentes das associações sindicais de professores e aos seus delegados sindicais ter-se-ão em conta as tarefas por eles desempenhadas no exercício das respectivas actividades sindicais.

Artigo 62.º

Quotização sindical

1 — Mediante declaração escrita do interessado, as entidades empregadoras efectuarão o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-ão às associações sindicais respectivas até ao dia 10 de cada mês.

2 — Da declaração a que se refere o número anterior constará o valor das quotas e o sindicato em que o trabalhador se encontra inscrito.

3 — A declaração referida no n.º 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respectivo, podendo a sua remessa ao estabelecimento de ensino ser feita por intermédio do sindicato.

4 — O montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para este efeito, devidamente preenchidos, donde constam nome do estabelecimento de ensino, mês e ano a que se referem as quotas, nome dos trabalhadores por ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento mensal e respectiva quota, bem como a sua situação de baixa ou cessação do contrato, se for caso disso.

Artigo 63.º

Greve

Os direitos e obrigações respeitantes à greve serão aqueles que, em cada momento, se encontrem consignados na lei.

CAPÍTULO XIII

Comissão técnica paritária

Artigo 64.º

Constituição

1 — Dentro dos 30 dias seguintes à entrada em vigor deste contrato, será criada, mediante a comunicação de uma à outra parte e conhecimento ao Ministério do Trabalho, uma comissão paritária constituída por seis vogais, três em representação da associação patronal e três em representação das associações sindicais outorgantes.

2 — Por cada vogal efectivo serão sempre designados dois substitutos.

3 — Representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessários, os quais não terão direito a voto.

4 — A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente contrato, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomear, em qualquer altura, mediante prévia comunicação à outra parte.

Artigo 65.º

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições da presente convenção;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação desta convenção;
- e) Deliberar sobre o local, calendário e convocação das reuniões;
- f) Deliberar sobre a alteração da sua composição sempre com respeito pelo princípio da paridade.

Artigo 66.º

Funcionamento

1 — A comissão paritária funcionará, a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória enviada à outra parte com a antecedência mínima de oito dias, salvo casos de emergência, em que a antecedência mínima será de três dias, e só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos membros efectivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

2 — Qualquer dos elementos componentes da comissão técnica poderá fazer-se representar nas reuniões da mesma mediante procuração bastante.

3 — As deliberações da comissão técnica serão tomadas por consenso; em caso de divergência insanável, recorrer-se-á a um árbitro escolhido de comum acordo.

4 — As deliberações da comissão técnica passarão a fazer parte integrante da presente convenção logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5 — A presidência da comissão será rotativa por períodos de seis meses, cabendo, portanto, alternadamente a uma e a outra das duas partes outorgantes.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitórias

Artigo 67.º

Transmissão e extinção do estabelecimento

1 — Em caso de transmissão de exploração, os contratos de trabalho continuam com a entidade patronal adquirente.

2 — Se, porém, os trabalhadores não preferirem que os seus contratos continuem com a entidade patronal adquirente, poderão os mesmos manter-se com a entidade transiente se esta continuar a exercer a sua actividade noutra exploração ou estabelecimento, desde que haja vagas.

3 — A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que os respectivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

4 — Para os efeitos do disposto no número anterior, deverá o adquirente, durante os 30 dias anteriores à transmissão, manter afixado um aviso nos locais de trabalho e levar ao conhecimento dos trabalhadores ausentes, por meio de carta registada com aviso de recepção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos.

5 — No caso de o estabelecimento cessar a sua actividade, a entidade patronal pagará aos trabalhadores as indemnizações previstas na lei, salvo em relação àqueles que, com o seu acordo, a entidade patronal transferir para outra firma ou estabelecimento, aos quais deverão ser garantidos, por escrito, pela empresa cessante e pela nova, todos os direitos decorrentes da sua antiguidade naquela cuja actividade haja cessado.

6 — Quando se verifique a extinção de uma secção de um estabelecimento de ensino e se pretenda que os trabalhadores docentes sejam transferidos para outra secção na qual o serviço docente tenha de ser prestado em condições substancialmente diversas, nomeadamente no que respeita a estatuto jurídico ou pedagógico, terão os trabalhadores docentes direito a rescindir os respectivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Artigo 68.º

Aplicação no tempo dos novos níveis salariais

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10, A11, B8, B9, B10, D9, D10, D11, E8, E9, G6, G7, G8, H8.0, H8.1, H8.2, H8.3, L9, L10, L11 e M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Artigo 69.º

Condições de trabalho

1 — Para efeitos de enquadramento e progressão nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior é contado todo o tempo de serviço prestado nos ensinos público e privado.

2 — Efectuada e concluída a progressão nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior no estabelecimento de ensino, os trabalhadores, no caso de ainda não estarem vinculados através de contratos de trabalho sem prazo a esse estabelecimento, serão titulares de direito de preferência na celebração de tais contratos, não podendo ser celebrados novos contratos de trabalho a prazo para a sua substituição.

3 — Os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais de base previstos no artigo anterior têm direito a frequentar acções de formação compatíveis com a sua qualificação académica e ou pedagógica, organizadas pelo estabelecimento de ensino em que prestam funções ou promovidas por outras entidades, para aprofundar os seus conhecimentos científicos e pedagógicos.

4 — Os trabalhadores docentes em regime de acumulação não podem ser enquadrados nos níveis salariais previstos no artigo anterior, salvo se o contrário resultar do seu tempo de serviço, contado nos termos do n.º 1.

ANEXO I

Definição de profissões e categorias profissionais

A — Trabalhadores em funções pedagógicas

Auxiliar de educação. — É o trabalhador com curso específico para o ensino pré-escolar que elabora planos de actividade de classe, submetendo-os à apreciação dos educadores de infância, e colabora com estes no exercício da sua actividade.

Auxiliar pedagógico do ensino especial. — É o trabalhador habilitado com o curso geral do ensino secundário ou equivalente e com o curso de formação adequado ou com, pelo menos, três anos de experiência profissional que acompanha as crianças em período diurno e ou nocturno dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia as crianças ou jovens na realização de actividades educativas, dentro

e ou fora da sala de aula, e auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.

Educador de infância. — É o trabalhador habilitado com curso específico e estágio que tem sob a sua responsabilidade a orientação de uma classe infantil. Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança: psicomotor, afectivo, intelectual, social, moral, etc. Acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma acção educativa integrada. É também designado por educador de infância o trabalhador habilitado por diploma outorgado pelo Ministério da Educação para o exercício das funções atrás descritas, desde que efectivamente as exerça ou como tal tenha sido contratado.

Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação. — É o trabalhador habilitado com o 12.º ano de escolaridade ou equivalente. Planeia, prepara, desenvolve e avalia as actividades de áreas específicas utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas às necessidades dos utentes a que se destina. Para efeitos de reconversão profissional para esta categoria exigem-se o 9.º ano de escolaridade ou equivalente e três anos de experiência em educação especial.

Prefeito. — É o trabalhador que, possuindo como habilitações mínimas o curso geral dos liceus ou equivalente oficial, desempenha as funções de acompanhar pedagogicamente os alunos na sala de estudo, nas refeições, no recreio, no repouso e nas camaratas.

Professor. — É o trabalhador que exerce a actividade docente em estabelecimento de ensino particular.

Psicólogo. — É o trabalhador com habilitação académica reconhecida como tal: estuda o comportamento e mecanismos mentais do homem, procede a investigação sobre problemas psicológicos em domínios tais como fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas, em que, por vezes, colabora; analisa os problemas resultantes da interacção entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas relacionais que afectem o indivíduo; investiga os factores diferenciados, quer biológicos, quer ambientais, quer pessoais, do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectuais e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e os mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspectos métricos. Pode investigar um ramo particular da psicologia — psicossociologia e psicopatologia, psicopedagogia, psicofisiologia — ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios da personalidade e de inadaptação sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como a selecção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.

Fisioterapeuta. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que trata e ou previne perturbações do funcionamento músculo-esquelético, cardiovascular, respiratório e neurológico.

gico, actuando igualmente no domínio da saúde mental. A sua intervenção processa-se numa perspectiva biopsicossocial e tem em vista a obtenção da máxima funcionalidade dos utentes. No seu desempenho, com base numa avaliação sistemática, planeia e executa programas específicos de intervenção, para o que utiliza, entre outros meios, o exercício físico, técnicas específicas de reeducação da postura e do movimento, terapias manipulativas, electroterapia e hidroterapia. Desenvolve acções e colabora em programas no âmbito da promoção e educação para a saúde.

Terapeuta da fala. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que avalia, diagnóstica e trata as alterações da comunicação humana, verbal e não verbal, em crianças e adultos; competindo-lhes, igualmente, actuar a nível da prevenção dessas alterações. Estas alterações distribuem-se por problemas de voz, de articulação, de fluência e de linguagem, podendo ser de etiologia congénita ou adquirida. Em muitos casos a alteração da comunicação é resultante de situações patológicas, como défices sensoriais, incapacidade física ou intelectual e outras; noutros casos é resultante de factores de ordem psicológica, familiar, cultural ou social.

Terapeuta ocupacional. — É o trabalhador habilitado com curso superior específico oficialmente reconhecido que orienta a participação da criança, do jovem e do adulto em actividades seleccionadas do tipo sensorial, perceptivo, cognitivo, motor, laboral e social, no sentido de diminuir ou corrigir patologias e habilitar ou facilitar a adaptação e funcionalidade do indivíduo na escola, família, trabalho e sociedade. Estabelece um diagnóstico identificando as áreas lesadas e ou as áreas subjacentes de disfunção neurológica e de maturação. Elabora um programa de intervenção individual seleccionando técnicas terapêuticas específicas, estratégias e actividades que facilitem o desenvolvimento normal e a aquisição de comportamentos adaptados. Selecciona e cria equipamento e material pedagógico e terapêutico de forma a compensar funções deficientes. Atendendo à sua formação específica, colabora na formação e orientação dos restantes técnicos de educação e na delineação de programas e currículos educativos.

Técnico de serviço social. — É o técnico, licenciado em Serviço Social, cuja profissão, com uma metodologia científica própria, visa a resolução de problemas de integração social e de promoção existentes nos estabelecimentos. Estuda, planifica e define projectos de acordo com os princípios e as linhas orientadoras do serviço social; procede à análise, estudo e diagnóstico das situações/problemas existentes no serviço. Programa e administra a sua actividade específica tendo em vista os objectivos dos estabelecimentos e do serviço social. Assegura e promove a colaboração com o serviço social de outros organismos ou entidades, quer a nível oficial quer existentes na comunidade.

B — Trabalhadores de escritório

Assistente administrativo. — É o trabalhador que utiliza processos e técnicas de natureza administrativa e comunicacional, pode utilizar meios informáticos a assegurar a organização de processos de informação para decisão superior. Pode ainda exercer tarefas como a

orientação e coordenação técnica da actividade de profissionais qualificados.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo de movimento relativo a transacções respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a ser depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais ou dirige um departamento de serviço administrativo.

Contabilista. — É o trabalhador que organiza e dirige o departamento, divisão ou serviço de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação de circuitos contabilísticos analisando os diversos sectores da actividade patronal, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos com vista à determinação de custos de resultados da exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económica ou financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escritura dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os profissionais encarregados dessa execução, e fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora e certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração, gerência ou direcção ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros de registo, para se certificar da correcção da respectiva escrituração, e é o responsável pela contabilidade das empresas perante a Direcção-Geral dos Impostos.

Director de serviços administrativos. — É o trabalhador que participa na definição da política geral da empresa com o conhecimento de planificação e coordenação de uma ou mais funções da empresa. Pode exercer funções consultivas na organização da mesma e ou dirigir uma ou mais funções da empresa, nomeadamente financeira, administrativa e de pessoal.

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

Escriturário estagiário. — É o trabalhador que se prepara para escriturário, desempenhando a generalidade

das tarefas que caracterizam a função de escriturário, incluindo a dactilografia de textos e o desempenho com outras máquinas próprias da função administrativa.

Escriturário. — É o trabalhador que redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, nomeadamente matrículas de alunos, serviços de exame e outros, manualmente ou à máquina, dando-lhes 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 serviço competente; põe em caixa os pagamentos de contas e entrega recibos; escreve em livro 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 empresa; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas e outros documentos, e elabora dados estatísticos, escreve à máquina e opera com máquinas de escritório.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou livros da contabilidade, gerais ou especiais, selados ou não selados, analíticos ou sintéticos; executa nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados de exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências; preparar ou mandar preparar extractos de contas simples ou com juros e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende nos respectivos serviços e tem a seu cargo a elaboração dos balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Operador de computador. — É o trabalhador que opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o para a execução dos programas e é o responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas o encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador. Tem ainda por função accionar e vigiar o tratamento da informação; preparar o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo escriturário; executar as manipulações necessárias e mais sensíveis; retirar o papel impresso, corrigir os possíveis erros detectados e anotar os tempos utilizados nas diferentes máquinas e manter actualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos. Responde directamente e perante o chefe hierárquico respectivo por todas as tarefas de operação e controlo informático.

Recepcionista. — É o trabalhador que 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 de direcção ou administração. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da

administração ou direcção da empresa. Entre outras, compete-lhe normalmente as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.

Tesoureiro. — É o trabalhador que dirige a tesouraria, em escritórios com mais de uma caixa, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para levantamentos; verifica periodicamente se o montante dos valores em caixa coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras.

Técnico/licenciado/bacharel. — Estas categorias aplicam-se aos profissionais a cujas funções não corresponda categoria contratual específica.

Grau I:

- a) Executa trabalhos técnicos de limitada responsabilidade ou de rotina (podem considerar-se neste campo pequenos projectos ou cálculos sob orientação e controlo de um outro quadro superior);
- b) Estuda a aplicação de técnicas que lhe são transmitidas;
- c) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, mas sem iniciativas de orientação;
- d) Pode tomar decisões, desde que apoiadas em decisões técnicas definidas ou de rotina;
- e) O seu trabalho é orientado e controlado permanentemente quanto à aplicação de métodos e obtenção de resultados;
- f) Este profissional não tem funções de coordenação.

Grau II:

- a) Executa trabalhos não rotineiros da sua especialidade, podendo utilizar a experiência acumulada na empresa e dar assistência a outrem;
- b) Pode participar em equipas de estudo e desenvolvimento como colaborador executante, podendo ser incumbido de tarefas parcelares e individuais de relativa responsabilidade;
- c) Deverá estar ligado à solução dos problemas, sem desatender aos resultados finais;
- d) Decide dentro da orientação estabelecida pela chefia;
- e) Actua com funções de coordenação na orientação de grupos profissionais de nível inferior, mas segundo instruções detalhadas, orais ou escritas, e com controlo frequente; deverá receber assistência de outros profissionais mais qualificados, sempre que o necessite; quando ligado a projectos, não tem funções de coordenação;
- f) Não tem funções de chefia, embora possa orientar outros técnicos numa actividade comum.

Grau III:

- a) Executa trabalhos para os quais é requerida capacidade de iniciativa e de frequente tomada

- de deliberações, não requerendo necessariamente uma experiência acumulada na empresa;
- b) Poderá executar trabalhos específicos de estudo, projectos ou consultoria;
 - c) As decisões a tomar exigem conhecimentos profundos sobre o problema a tratar e têm normalmente grande incidência na gestão a curto prazo;
 - d) O seu trabalho não é normalmente supervisionado em pormenor, embora receba orientação técnica em questões complexas;
 - e) Chefia e orienta profissionais de nível inferior;
 - f) Pode participar em equipas de estudo, planificação e desenvolvimento sem exercício de chefia, podendo receber o encargo de execução de tarefas a nível de equipa de profissionais sem qualquer grau académico superior.

Grau IV:

- a) Supervisiona directa e continuamente outros profissionais com requerida experiência profissional ou elevada especialização;
- b) Coordena actividades complexas numa ou mais áreas;
- c) Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objectivos e das prioridades com interligação com outras áreas;
- d) Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de actividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Grau V:

- a) Supervisiona várias equipas de que participam outros técnicos, integrando-se dentro das linhas básicas de orientação da empresa, da mesma ou de diferentes áreas, cuja actividade coordena, fazendo autonomamente o planeamento a curto e médio prazos do trabalho dessas equipas;
- b) Chefia e coordena equipas de estudo, de planificação e de desenvolvimento, tomando a seu cargo as realizações mais complexas daquelas tarefas, as quais lhe são confiadas com observância dos objectivos;
- c) Toma decisões de responsabilidade, passíveis de apreciação quanto à obtenção dos resultados;
- d) Coordena programas de trabalho de elevada responsabilidade, podendo dirigir o uso de equipamentos.

Grau VI:

- a) Exerce cargos de responsabilidade directiva sobre vários grupos em assuntos interligados, dependendo directamente dos órgãos de gestão;
- b) Investiga, dirigindo de forma permanente uma ou mais equipas de estudos integrados nas grandes linhas de actividade da empresa, o desenvolvimento das ciências, visando adquirir técnicas próprias ou de alto nível;
- c) Toma decisões de responsabilidade, equacionando o seu poder de decisão e ou de coordenação à política global de gestão e aos objectivos gerais da empresa, em cuja fixação participa;
- d) Executa funções de consultor no seu campo de actividade;

- e) As decisões que toma são e inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacte decisivo a nível global da empresa.

C — Trabalhadores electricistas

Oficial. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução.

D — Trabalhadores de hotelaria

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

Cozinheiro. — É o trabalhador que 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 o responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias, emprata-os, guarnece-os e confecciona os doces destinados às refeições quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.

Dispenseiro. — É o trabalhador que armazena, conserva e distribui géneros alimentícios e outros produtos; recebe os produtos e verifica se coincidem em quantidade e qualidade com os discriminados nas notas de encomenda; arruma-os em câmaras frigoríficas, tulas, salgadeiras, prateleiras e outros locais apropriados; cuida da sua conservação, protegendo-os convenientemente; fornece, mediante requisição, os produtos que lhe sejam solicitados, mantém actualizados os registos; verifica periodicamente as existências e informa superiormente das necessidades de aquisição. Pode ter de efectuar a compra de géneros de consumo diário e outras mercadorias ou artigos diversos. Clarifica (por filtragem ou colagem) e engarrafa vinhos de pasto ou outros líquidos.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que se ocupa do serviço de balcão, servindo directamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo local, cobra as respectivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção.

Empregado de camarata. — É o trabalhador que se ocupa do asseio, arranjo e decoração dos aposentos quando não houver pessoal próprio e também dos andares e locais de estar e respectivos acessos, assim como do recebimento e entregas de roupas dos alunos e ainda de troca de roupas de serviço.

Empregado de mesa. — É o trabalhador que serve refeições, limpa os aparadores e garante-os com todos os utensílios necessários, põe a mesa colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos, apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, informações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos, anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite às secções respectivas; serve os diversos pratos, vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a loiça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respectiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas. Pode trabalhar em refeitórios de empresa que sirvam refeições ao pessoal.

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

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

E — Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e similares

Auxiliar de acção educativa. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções:

- Colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente;
- Vigia os alunos durante os intervalos lectivos e nas salas de aula sempre que necessário;
- Acompanha os alunos em transportes, refeições, recreios, passeios, visitas de estudo ou outras actividades;
- Vigia os espaços do colégio, nomeadamente fazendo o controlo de entradas e saídas;
- Colabora na medida das suas capacidades e em tarefas não especializadas na manutenção das instalações;
- Assegura o asseio permanente das instalações que lhe estão confiadas;

Presta apoio aos docentes das disciplinas com uma componente mais prática na manutenção e arrumação dos espaços e materiais;
Assegura, nomeadamente nos períodos não lectivos, o funcionamento dos serviços de apoio, tais como reprografia, papelaria, bufete e PBX.

Empregado de limpeza. — É o trabalhador que desempenha o serviço de limpeza das instalações, podendo executar outras tarefas relacionadas com limpeza e informações.

Contínuo. — É o trabalhador que anuncia, acompanha e informa os visitantes; faz a entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e estampilha e entrega correspondência, além de a distribuir aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar o serviço de reprodução de documentos e de endereçamento e fazer recados.

Guarda. — É o trabalhador cuja actividade é velar pela defesa e conservação das instalações e valores confiados à sua guarda, registando as saídas de mercadorias, veículos e materiais.

Vigilante. — É o trabalhador que desempenha as seguintes funções: colabora com os trabalhadores docentes, dando apoio não docente, vigia os alunos durante os períodos de repouso e no pavilhão das aulas, e assiste aos alunos em transportes, refeições, recreios, passeios ou visitas de estudo.

Jardineiro. — É o trabalhador que cuida das plantas, árvores, flores e sebes, podendo também cuidar da conservação dos campos de jogos.

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

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas dos alunos e do pessoal ou visitantes das instalações e das mercadorias e receber correspondência.

Costureiro. — É o trabalhador que cose manualmente ou à máquina peças de vestuário.

Encarregado de rouparia. — É o trabalhador responsável pela distribuição da roupa e pela existência da mesma. Deve fazer inventários periódicos.

Engomadeiro. — É o trabalhador que passa a ferro, alisa peças de vestuário e outros artigos semelhantes, utilizando uma prensa, dobra as peças e arruma-as nos locais.

Lavadeiro. — É o trabalhador que lava as peças de vestuário à mão ou à máquina, devendo carregar ou descarregar as peças da respectiva máquina.

F — Trabalhadores rodoviários

Motorista. — É o trabalhador que procede à condução de veículos automóveis, cuida do bom estado de funcionamento desse veículo, previne quem de direito quanto à necessidade de revisões, reparações de avarias, etc.; provê a alimentação combustível dos veículos que

lhe estejam entregues segundo o que acorda com a entidade patronal. O motorista de pesados está adstrito a veículos pesados; pode também executar as suas funções em veículos ligeiros.

G — Telefonistas

Telefonista. — É o trabalhador que presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, quando necessário, às informações pedidas sem sair do seu local de trabalho; cuida do bom estado de funcionamento dos aparelhos telefónicos entregues à sua guarda, quer por acção directa quer tomando a iniciativa de prevenir quem de direito para que seja chamado um técnico, sendo caso disso.

H — Enfermeiros

Enfermeiro. — É o trabalhador portador de carteira profissional e habilitado com o diploma do curso de Enfermagem ou seu equivalente legal. No âmbito da formação técnico-pedagógica do curso de Enfermagem, e em colaboração com outras profissões de saúde, tem como objectivo ajudar os indivíduos, são ou doentes, a desenvolver e manter um nível de vida são, a prevenir ou tratar precocemente os estados de doença, a recuperar a saúde dos indivíduos, através da aplicação judiciosa de técnicas e processos de cuidados, convenientes a cada caso.

I — Trabalhadores da construção civil

Carpinteiro. — É o trabalhador que constrói, monta e repara estruturas de madeira e equipamento utilizando ferramentas manuais ou mecânicas.

Pedreiro. — É o trabalhador que levanta e reveste muros de alvenaria de pedra, tijolo ou de outros blocos e realiza coberturas com telha, utilizando argamassas e manejando ferramentas, tais como colheres de ofício, trolha, picão e fios de alinhamento.

Pintor. — É o trabalhador que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários tamanhos, rolos, outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados.

ANEXO II

Densidades e condições específicas dos trabalhadores administrativos, hotelaria, portaria, vigilância, limpeza e actividades similares.

A) Trabalhadores administrativos

Regimes especiais de admissão, promoção e acesso

1 — As condições mínimas de admissão são:

- a) Trabalhadores administrativos — curso de ensino secundário ou equivalente oficial ou curso de habilitação profissional correspondente ao nível mínimo de desempenho de funções administrativas qualificadas, se oficialmente reconhecido como equivalente;
- b) Para as restantes categorias profissionais e para as quais não exigem habilitação literária ou profissional específicas, as condições mínimas são

as legais, e a idade mínima da admissão é a de 16 anos.

2 — O escriturário estagiário, após dois anos de permanência na categoria, ascende a escriturário I.

3 — Em todas as categorias profissionais ou profissões, o tempo de permanência no grau I ou no escalão I não pode exceder os três anos, findos os quais o trabalhador ascenderá ao nível II.

O acesso ao grau III não é automático, não sendo, por isso, função do tempo de permanência no grau II.

4 — A contratação de técnicos habilitados com o curso superior, quando feita para o exercício de funções da sua especialidade, obriga à sua integração:

- a) No grau III, para os licenciados, após um período experimental máximo de oito meses no grau II;
- b) No grau II, para os bacharéis, após um período experimental máximo de oito meses no grau I, ascendendo, porém, ao grau III somente após terem completado dois anos de permanência no grau II.

5 — Os trabalhadores são classificados em assistentes administrativos após um período de oito anos no desempenho da função de escriturário ou em resultado de aproveitamento em curso de formação profissional adequado, cuja frequência haja sido da iniciativa da entidade patronal respectiva.

6 — Para efeitos de promoção e acesso será contado todo o tempo que o trabalhador estiver ao serviço do mesmo estabelecimento de ensino ou estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal.

7 — Os casos omissos ou de difícil interpretação poderão ser resolvidos através da comissão paritária.

B) Trabalhadores de hotelaria

Economato ou despensa

O trabalho desta secção deverá ser executado por pessoal de categoria não inferior a despenseiro.

Condições básicas de alimentação

1 — Aos trabalhadores de hotelaria será garantida a alimentação em espécie, que será de qualidade e abundância iguais às dos normais destinatários.

2 — Aos profissionais que trabalhem para além das 23 horas e até às 2 horas da manhã será fornecida ceia completa.

3 — O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 9 horas.

4 — Ao profissional que necessitar de alimentação especial, esta ser-lhe-á fornecida em espécie.

C) Trabalhadores de vigilância e portaria, limpeza e actividades similares

Acesso

1 — Os paquetes, contínuos, porteiros, guardas, serventes de limpeza e vigilância, logo que completem o 3.º ciclo do ensino básico ou equivalente, estarão em situação de preferência nas vagas abertas no escritório ou noutros serviços da escola.

2 — Os paquetes, logo que atinjam os 18 anos de idade, passam a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

D) Motoristas

Condições específicas

As condições mínimas de admissão são:

- Ter as habilitações exigidas por lei;
- Possuir carta de condução profissional.

Livretes de trabalho

1 — Os trabalhadores motoristas terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar todos os períodos da trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriados no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo do trabalho extraordinário e para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriados ou se estiverem sujeitos a horário fixo.

2 — Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato do distrito onde o trabalhador tiver o seu local de trabalho.

3 — A passagem de um livrete para substituição do outro que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de 250\$.

4 — Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3.

5 — Os encargos com a aquisição, bem como a requisição, de livretes serão suportados pela empresa.

Horário móvel

1 — Entende-se por «horário móvel» aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia em conformidade com as exigências de serviço, respectivamente entre as 7 e as 21 horas.

2 — Os períodos de trabalho serão anotados em livrete de trabalho próprio, que deverá acompanhar sempre o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com a antecedência de doze horas efectivas.

4 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão pelo menos dez horas.

ANEXO III

Tabelas salariais

As presentes tabelas produzem efeito a partir de 1 de Setembro de 2004:

Categoria A — Professores licenciados e profissionalizados

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor	Valor hora semanal
0	A11	769	34,95
1	A10	922,50	41,93
2	A9	1 076,50	48,93
3	A8	1 259,50	57,25
4	A7	1 365	62,05
5		1 365	62,05

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor	Valor hora semanal
6		1 365	62,05
7		1 365	62,05
8		1 365	62,05
9	A6	1 583	71,95
10		1 583	71,95
11		1 583	71,95
12		1 583	71,95
13	A5	1 720,50	78,20
14		1 720,50	78,20
15		1 720,50	78,20
16	A4	1 780,50	80,93
17		1 780,50	80,93
18		1 780,50	80,93
19		1 780,50	80,93
20	A3	1 892,50	86,02
21		1 892,50	86,02
22		1 892,50	86,02
23	A2	2 216,50	100,75
24		2 216,50	100,75
25		2 216,50	100,75
26	A1	2 818	128,09

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — A9, A10 e A11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria B — Professores com bacharelato e profissionalizados

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor	Valor hora semanal
0	B10	769	34,95
1	B9	922,50	41,93
2	B8	1 076,50	48,93
3	B7	1 259,50	57,25
4		1 259,50	57,25
5	B6	1 365	62,05
6		1 365	62,05
7		1 365	62,05
8		1 365	62,05
9		1 365	62,05
10	B5	1 583	71,95
11		1 583	71,95
12		1 583	71,95
13		1 583	71,95
14		1 583	71,95
15	B4	1 720,50	78,20
16		1 720,50	78,20
17		1 720,50	78,20
18		1 720,50	78,20
19		1 720,50	78,20
20	B3	1 892,50	86,02
21		1 892,50	86,02
22		1 892,50	86,02
23		1 892,50	86,02
24	B2	2 132	96,91
25		2 132	96,91
26	B1	2 317	105,32

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — B8, B9 e B10 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores

contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria C — Outros professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
C13	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário	707,50	32,16
C12	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior	756,50	34,39
C11	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 5 ou mais anos de serviço	777	35,32
C10	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	888	40,36
C9	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 15 ou mais anos de serviço	1 001,50	45,52
C8	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior	1 053,50	47,89
C7	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 070	48,64
C6	Restantes professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário com 25 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
C5	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 119	50,86
C4	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 249	56,77

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
C3	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário não profissionalizado com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
C2	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 370	62,27
C1	Professor dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizado sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 604,50	72,93

Categoria D — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor
0	D11	769
1	D10	922,50
2	D9	1 076,50
3	D8	1 185,50
4	D7	1 317
5		1 317
6		1 317
7		1 317
8		1 317
9	D6	1 474
10		1 474
11		1 474
12		1 474
13	D5	1 603
14		1 603
15		1 603
16	D4	1 651,50
17		1 651,50
18		1 651,50
19		1 651,50
20	D3	1 892,50
21		1 892,50
22		1 892,50
23	D2	2 216,50
24		2 216,50
25		2 216,50
26	D1	2 818

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — D9, D10 e D11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria E — Educador de infância e professor do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor
0	E9	769
1	E8	885
2		885

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor
3		885
4	E7	1 017
5		1 017
6		1 017
7		1 017
8		1 017
9	E6	1 246,50
10		1 246,50
11		1 246,50
12		1 246,50
13	E5	1 342
14		1 342
15		1 342
16	E4	1 486,50
17		1 486,50
18		1 486,50
19		1 486,50
20	E3	1 634
21		1 634
22		1 634
23	E2	1 750
24		1 750
25		1 750
26	E1	2 317,50

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — E8 e E9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria F — Outros educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor
F10	Educador de infância sem curso com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma Professor do 1.º ciclo do ensino básico com diploma para as povoações rurais Professor autorizado para o 1.º ciclo do ensino básico Educador de infância autorizado	584,50
F9	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar	642,50
F8	Educador de infância sem curso com diploma e 5 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 5 ou mais anos de serviço	666
F7	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 5 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 10 ou mais anos de serviço	707

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor
	Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 10 ou mais anos de serviço	
F6	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 10 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 15 ou mais anos de serviço	801
F5	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 15 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 20 ou mais anos de serviço	887
F4	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 20 ou mais anos de serviço Educador de infância sem curso com diploma e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 25 ou mais anos de serviço	1 000
F3	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 25 ou mais anos de serviço	1 052,50
F2	Educador de infância sem curso com diploma e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e 26 ou mais anos de serviço	1 065,50
F1	Educador de infância sem curso com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço Professor do 1.º ciclo do ensino básico sem magistério com diploma e curso complementar e 26 ou mais anos de serviço	1 118,50

Categoria G — Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e professor de educação e ensino especial com especialização.

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
G8	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 0 anos de serviço	769	34,95

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
G7	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização Professor de educação e ensino especial com especialização e 1 ano de serviço	922,50	41,93
G6	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ... Professor de educação e ensino especial com especialização e 2 anos de serviço	1 076,50	48,93
G5	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização ... Professor de educação e ensino especial com especialização e mais de 2 anos de serviço	1 247,50	56,70
G4	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 5 ou mais anos de serviço	1 343,50	61,07
G3	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 10 ou mais anos de serviço	1 711,50	77,80
G2	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 15 ou mais anos de serviço	1 722,50	78,30
G1	Educador de infância de educação e ensino especial com especialização e 20 ou mais anos de serviço	1 817	82,59

Notas

1 — Os docentes desta categoria com o grau de licenciatura passam a ser remunerados pelas categorias A ou D, de acordo com os níveis de ensino em que leccionem.

2 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — G6, G7 e G8 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria H — Professor de estabelecimento de ensino de línguas

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
H10	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior	758	34,45

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
H9	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	888	40,36
H8.3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior sem anos de serviço	769	34,95
H8.2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 1 ano de serviço	922,50	41,93
H8.1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 2 anos de serviço	1 076,50	48,93
H8.0	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior com 3 anos de serviço	1 059	48,14
H7	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 070	48,64
H6	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
H5	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 119	50,86
H4	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 135,50	51,61
H3	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
H2	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 318,50	59,93
H1	Professor de estabelecimentos de ensino de línguas não profissionalizado com habilitação académica de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 360,50	61,84

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — H8.0, H8.1, H8.2 e H8.3 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria I — Professor de cursos extracurriculares

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
I5	Professor de cursos extracurriculares	758	34,45
I4	Professor de cursos extracurriculares com 5 ou mais anos de serviço	888	40,36
I3	Professor de cursos extracurriculares com 10 ou mais anos de serviço	1 071	48,68
I2	Professor de cursos extracurriculares com 15 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
I1	Professor de cursos extracurriculares com 20 ou mais anos de serviço	1 135,50	51,61

Categoria J — Instrutor de educação física e diplomado pelas ex-escolas de educação física

(Em euros)			
Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
J5	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física	707,50	32,16
J4	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 5 ou mais anos de serviço	1 119	50,86
J3	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
J2	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 15 ou mais anos de serviço	1 369	62,23
J1	Instrutor de educação física ou diplomado pelas ex-escolas de educação física com 20 ou mais anos de serviço	1 463,50	66,52

Os diplomados pelas ex-escolas de educação física passam à categoria B.

Categoria K — Professores de escolas de ensino especializado artístico

(Em euros)			
Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
K12	Restantes professores	707,50	32,16
K11	Professor com habilitação própria sem grau superior	756,50	34,39
K10	Restantes professores com 5 ou mais anos de serviço	777	35,32
K9	Professor com habilitação própria sem grau superior e 5 ou mais anos de serviço	888	40,36
	Restantes professores com 10 ou mais anos de serviço		
K8	Restantes professores com 15 ou mais anos de serviço	1 001,50	45,52
K7	Professor com habilitação própria de grau superior	1 053,50	47,89
	Restantes professores com 20 ou mais anos de serviço		
K6	Professor com habilitação própria sem grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 070	48,64
K5	Restantes professores com 25 ou mais anos de serviço	1 106	50,27
K4	Professor com habilitação própria de grau superior e 5 ou mais anos de serviço	1 119	50,86
	Professor com habilitação própria sem grau superior e 15 ou mais anos de serviço		
K3	Professor com habilitação própria de grau superior e 10 ou mais anos de serviço	1 285,50	58,43
	Professor com habilitação própria sem grau superior e 20 ou mais anos de serviço		

(Em euros)

Nível	Categoria	Valor	Valor hora semanal
K2	Professor com habilitação própria de grau superior e 15 ou mais anos de serviço	1 372,50	62,39
K1	Professor com habilitação própria de grau superior e 20 ou mais anos de serviço	1 508,50	68,57

Categoria L — Psicólogo e técnico de serviço social

(Em euros)		
Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor
0	L11	769
1	L10	922,50
2	L9	1 076,50
3	L8	1 134,50
4	L7	1 247,50
5		1 247,50
6		1 247,50
7		1 247,50
8		1 247,50
9	L6	1 361
10		1 361
11		1 361
12		1 361
13	L5	1 474
14		1 474
15		1 474
16	L4	1 530,50
17		1 530,50
18		1 530,50
19		1 530,50
20	L3	1 588
21		1 588
22		1 588
23	L2	1 701,50
24		1 701,50
25		1 701,50
26	L1	1 863

Notas

1 — A entrada em vigor dos novos índices salariais — L9, L10 e L11 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por eles abrangidos.

2 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria M — Terapeuta ocupacional, terapeuta da fala, fisioterapeuta e enfermeiro

(Em euros)		
Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor
0	M9	769
1	M8	899,50
2		899,50
3		899,50
4	M7	947,50
5		947,50
6		947,50
7		947,50
8		947,50
9	M6	1 038
10		1 038

(Em euros)

Tempo de serviço (anos)	Nível	Valor
11		1 038
12		1 038
13	M5	1 118,50
14		1 118,50
15		1 118,50
16	M4	1 156,50
17		1 156,50
18		1 156,50
19		1 156,50
20	M3	1 225,50
21		1 225,50
22		1 225,50
23	M2	1 361
24		1 361
25		1 361
26	M1	1 518

Notas

1 — Quando licenciados passam para a categoria L, contando-se o tempo de serviço na categoria M.

2 — A entrada em vigor do novo índice salarial — M9 — implica a reclassificação imediata dos trabalhadores por ele abrangidos.

3 — Esta reclassificação não prejudica o direito dos trabalhadores contratados até ao dia 1 de Janeiro de 2004 a auferir a remuneração correspondente à sua classificação nos termos das tabelas salariais substituídas pelo presente contrato colectivo de trabalho, que se manterá até que, pelo decurso do tempo, esta remuneração seja inferior à estabelecida para a sua classificação segundo as novas tabelas.

Categoria N — Trabalhadores de apoio a docência

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
1	Auxiliar de educação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço	665
2	Auxiliar de educação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	643
3	Auxiliar de educação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar pedagógico do ensino especial com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 25 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço	614,50
	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço. Auxiliar de educação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
4	Auxiliar de acção educativa com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	588
5	Auxiliar pedagógico do ensino especial com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de educação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Prefeito com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Vigilante com 20 ou mais anos de bom e efectivo serviço	561,50
6	Vigilante com 15 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço	543
7	Auxiliar pedagógico do ensino especial Auxiliar de educação Monitor de actividades ocupacionais de reabilitação Prefeito Vigilante com 10 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço	534
8	Vigilante com 5 ou mais anos de bom e efectivo serviço Auxiliar de acção educativa	501
9	Vigilante	483,50

Categoria O — Trabalhadores de administração e serviços

(Em euros)

Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
1	Director de serviços administrativos Técnico licenciado ou bacharel de grau VI	1 370,50
2	Técnico licenciado ou bacharel de grau V	1 279,50
3	Técnico licenciado ou bacharel de grau IV	1 113,50
4	Técnico licenciado ou bacharel de grau III Chefe de serviços administrativos Contabilista III Tesoureiro III	1 008,50
5	Contabilista II Tesoureiro II Técnico licenciado ou bacharel de grau II	916,50

(Em euros)		
Nível	Categorias, graus e escalões	Vencimento base
6	Contabilista I Tesoureiro I Técnico bacharel de grau I	864,50
7	Chefe de secção II Documentalista II	853,50
8	Chefe de secção I Documentalista I Assistente administrativo III Guarda-livros Secretário de direcção/administração II	751
9	Assistente administrativo II Secretário de direcção/administração I Operador de computador II	683,50
10	Assistente administrativo I Operador de computador I	643
11	Caixa Cozinheiro-chefe Encarregado de refeitório Escriturário II Oficial electricista	614,50
12	Carpinteiro Motorista de pesados e ligeiros Pedreiro Pintor	588
13	Escriturário I	573
14	Telefonista II	543
15	Escriturário estagiário (2.º ano) Telefonista I Recepcionista II Cozinheiro Dispenseiro Empregado de mesa Encarregado de camarata Encarregado de roupa	534
16	Contínuo Costureiro Empregado de balcão Empregado de refeitório Engomadeiro Escriturário estagiário (1.º ano) Guarda Jardineiro Lavadeiro Porteiro Recepcionista I	483,50
17	Empregado de camarata Empregado de limpeza Ajudante de cozinha	441,50

O presente contrato colectivo de trabalho substitui o celebrado entre a AEEP — Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo e o SINAPE — Sindicato Nacional dos Pro-

fissionais da Educação e outros publicado em 29 de Outubro de 2003.

As presentes tabelas produzem efeito a partir do dia 1 de Setembro de 2004.

Lisboa, 21 de Setembro de 2004.

Pela AEEP — Associação de Representantes de Estabelecimentos de Ensino Particular e Cooperativo:

João Rafael Almeida, mandatário.

Pelo SINAPE — Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação:

Francisco Clemente Pinto, mandatário.

Depositado em 29 de Setembro de 2004, a fl. 71 do livro n.º 10, com o n.º 129/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a AIPAN — Assoc. dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outras (sectores de fabrico, expedição e vendas, apoio e manutenção — Norte) — Alteração salarial e outra e texto consolidado.

A presente revisão do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 7, de 22 de Fevereiro de 1982, e última alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de Agosto de 2003, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 1.ª

Princípio geral

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço) e obriga, por um lado, as empresas de panificação (CAE 15811 e 52240) representadas pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 1430 empresas e 8800 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência

5 — As tabelas salariais constantes do anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,30 por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
		Horário normal	Horário especial
I	Encarregado de fabrico Empregado de balcão encarregado	481,01	573,71
II	Encarregado de expedição	458,35	548,99
III	Amassador Forneiro Panificador principal Oficial de 1. ^a (apoio e manutenção)	448,05	537,66
IV	Empregado de balcão principal Motorista-vendedor-distribuidor Oficial de 2. ^a (apoio e manutenção)	426,42	509,85
V	Panificador	403,76	486,16
VI	Empregado de balcão Operador de máquinas de empacotar	393,46	436,72
VII	Aspirante a panificador Empregado de balcão auxiliar ... Distribuidor Empacotador Expedidor Servente Praticante do 2. ^o ano (apoio e manutenção)	375,95	435,69
VIII	Praticante do 1. ^o ano (apoio e manutenção)	370,80	410,97
IX	Aprendiz (fabrico, distribuição e vendas)	296,64	334,75

Porto, 4 de Fevereiro de 2004.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte:

Fernando António Graça Migueis Guiomar, tesoureiro.
Maria da Conceição Gomes Alves, secretária.

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

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

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

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

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

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

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

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.^a

Princípio geral

1 — O presente CCT aplica-se nos distritos de Aveiro (concelhos de Arouca, Castelo de Paiva, Espinho e Feira), Braga, Bragança, Guarda (concelho de Vila Nova de Foz Côa), Porto, Viana do Castelo, Vila Real e Viseu (concelhos de Armamar, Cinfães, Lamego, Resende, São João da Pesqueira e Tabuaço) e obriga, por um lado, as empresas de panificação (CAE 15811 e 52240) representadas pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 1430 empresas e 8800 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação.

2 — O presente CCT tem a duração mínima que estiver ou vier a ser permitida por lei.

3 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária podem ser revistas anualmente.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará em vigor aquele que se pretende rever ou alterar.

5 — A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 3.^a

Denúncia

1 — A parte que denuncia o contrato deverá enviar conjuntamente à outra parte a respectiva proposta.

2 — A parte que recebe a proposta tem um período de 30 dias, contados a partir da data da recepção, para responder, aceitando, rejeitando ou contrapondo.

3 — A falta de resposta no prazo fixado e nos termos do n.º 2 legitima a parte proponente a requerer conciliação nos termos da lei.

4 — Havendo contraproposta, iniciar-se-ão as negociações no prazo de 15 dias, contados da data da recepção, as quais se prolongarão por um período de 30 dias.

CAPÍTULO II

Admissão, categorias profissionais, quadro de pessoal e acesso

Cláusula 4.^a

Princípios gerais

1 — Só poderá ser admitido como trabalhador o candidato que satisfaça as seguintes condições:

- a) Ter a idade mínima de 14 anos, se outra não vier a ser consagrada por lei;
- b) Ser titular de boletim de sanidade, bem como de carteira profissional ou título provisório, nos casos em que estes constituam título obrigatório para o exercício da profissão.

2 — Constitui requisito de admissão nas categorias de amassador e forneiro a aprovação em exame de aptidão realizado nos termos do disposto na cláusula 11.^a

3 — A admissão dos panificadores é condicionada à existência, nos estabelecimentos para que sejam contratados, de, pelo menos, um amassador e um forneiro.

4 — Sempre que uma empresa admita um trabalhador proveniente de outra empresa sua associada económica e juridicamente obrigar-se-á a garantir-lhe o direito à antiguidade e categoria já adquirido, salvo acordo escrito do trabalhador.

5 — No acto da admissão, as empresas obrigam-se a dar conhecimento, por escrito, aos trabalhadores da categoria e ordenado que lhe são atribuídos.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão dos trabalhadores será feita a título experimental pelo período de 15 dias, nos termos da lei.

2 — Durante o período experimental qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3 — Consideram-se nulas e de nenhum efeito quaisquer cláusulas de contratos individuais de trabalho que estipulem períodos experimentais mais longos do que o referido no n.º 1.

Cláusula 6.^a

Admissão para efeito de substituição

1 — A admissão de qualquer trabalhador para efeito de substituição temporária entende-se sempre feita a título eventual, mas somente durante o período de ausência do trabalhador substituído e desde que esta circunstância conste de documento escrito.

2 — No caso de o trabalhador substituído continuar ao serviço por mais de 15 dias após o regresso do efectivo ao serviço, ou 15 dias após ter sido considerado definitivo

o impedimento daquele que substituiu, deverá a admissão considerar-se definitiva.

Cláusula 7.^a

Aprendizagem

1 — A aprendizagem será permitida a indivíduos habilitados com a escolaridade obrigatória, de idade não superior a 18 anos.

2 — É permitida a admissão, como aprendizes, de indivíduos de idade superior a 18 anos, sendo, neste caso, o período de aprendizagem reduzido a metade do estabelecido no número seguinte.

3 — O período de aprendizagem é, no máximo, de dois períodos de um ano, findos os quais o trabalhador será obrigatoriamente promovido à categoria imediatamente superior, salvo o disposto no anexo II.

4 — Cessando o contrato de trabalho durante o período de aprendizagem, a entidade patronal passará obrigatoriamente um certificado de aproveitamento relativo ao tempo de tirocínio.

5 — O número de aprendizes não poderá exceder 20% do de profissionais que prestem serviço no estabelecimento; é, porém, permitida a existência de um aprendiz, ainda que o número de profissionais seja inferior a cinco, no sector de fabrico.

Cláusula 8.^a

Carteira ou título profissional

Não é permitida a admissão ou manutenção ao serviço de qualquer trabalhador com mais de 14 anos de idade que não seja titular de carteira ou título profissional.

Cláusula 9.^a

Categorias profissionais — Princípios gerais

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as suas funções nos grupos e categorias profissionais constantes do anexo I.

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

3 — Salvo estipulação em contrário, a entidade patronal pode, quando o interesse da empresa 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.

4 — Quando nos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponde um tratamento mais favorável, terá direito a esse tratamento.

5 — Da atribuição da categoria pode o trabalhador reclamar junto da entidade patronal através do delegado sindical ou da comissão sindical de empresa e, na falta

destes, recorrer através do respectivo sindicato nos termos da lei.

Cláusula 10.^a

Atribuição de categoria profissional

1 — A categoria profissional a atribuir a cada trabalhador será a correspondente à função que predominantemente exerça.

2 — Sempre que, perante a complexidade das funções de um profissional, existam dúvidas sobre qual categoria a atribuir-lhe, optar-se-á por aquela a que corresponde retribuição mais elevada.

Cláusula 11.^a

Mudança de categoria

1 — Carecem de aprovação em exame de aptidão, salvo se o trabalhador já tiver desempenhado anteriormente essas funções, a efectuar em estabelecimento escolhido de comum acordo, as seguintes mudanças de categoria:

- a) De distribuidor para caixeiro-encarregado, amassador ou forneiro;
- b) De caixeiro para amassador ou forneiro.

2 — Carece de prévio acordo escrito do trabalhador a sua mudança, dentro da mesma empresa, de qualquer categoria para a de distribuidor.

3 — O exame a que se refere o n.º 1 será requerido ao organismo e na forma que vier a ser legalmente estabelecida e do júri farão parte, em número igual, representantes de ambas as partes.

4 — Em caso de reprovação, poderá ser requerido novo exame, decorridos 60 dias sobre a data daquela.

5 — Qualquer mudança de categoria no mesmo estabelecimento será obrigatoriamente comunicada, no prazo de 10 dias, pela entidade patronal ao sindicato respectivo, se o trabalhador for sindicalizado, em impresso fornecido para o efeito por esse organismo.

Cláusula 12.^a

Quadro de pessoal e dotações mínimas

1 — A organização do quadro de pessoal é da competência da entidade patronal, observando-se as seguintes proporções:

- a) Um amassador ou um panificador principal, um panificador, nos estabelecimentos de cozedura média diária até 150 kg de farinha;
- b) De 150 kg a 300 kg, um amassador, um forneiro, panificadores necessários;
- c) De 300 kg a 1000 kg, um amassador, um forneiro, um panificador principal, panificadores necessários;
- d) Superior a 1000 kg, um encarregado de fabrico, um amassador, um forneiro, um panificador principal, panificadores necessários.

2 — Só será obrigatória a existência de empregado de balcão principal nos estabelecimentos que vendam, cumulativamente, artigos de padaria, produtos afins,

confeitaria, cafetaria e outros, com um quadro de pessoal superior a cinco trabalhadores no respectivo estabelecimento comercial.

3 — Nenhuma alteração das condições de trabalho que implique aumento de carga de trabalho pode ser posta em execução sem prévia audiência da comissão de trabalhadores.

Cláusula 13.^a

Mapas do quadro de pessoal

O preenchimento e envio às entidades interessadas do mapa do quadro de pessoal será feito nos termos da lei.

Cláusula 14.^a

Acesso

1 — Sendo necessário preencher uma vaga no quadro da empresa, a entidade patronal dará preferência, em igualdade de condições, aos trabalhadores de categoria inferior, a fim de proporcionar a sua promoção.

2 — Para este efeito, a entidade patronal observará preferencialmente e pela ordem indicada os seguintes factores:

- a) Competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais e ou literárias;
- c) Antiguidade.

3 — Para efeitos do número anterior, será obrigatoriamente ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais ou as comissões sindicais, tratando-se de trabalhadores sindicalizados.

4 — Os praticantes (electricistas, construção civil e metalúrgicos) serão promovidos às respectivas categorias ao fim de dois anos.

5 — Os oficiais de 3.^a e de 2.^a (electricistas, construção civil e metalúrgicos) serão promovidos, respectivamente, a oficiais de 2.^a e de 1.^a ao fim de três anos de permanência naquelas categorias.

6 — Os empregados de balcão auxiliares serão promovidos a empregados de balcão ao fim de três anos.

Cláusula 15.^a

Registo de desempregados

1 — As entidades patronais têm liberdade no recrutamento de pessoal, sem prejuízo das condições estabelecidas neste contrato.

2 — Quando as entidades patronais pretendam admitir ao serviço qualquer profissional, deverão consultar o sindicato respectivo.

3 — Para os efeitos do disposto no número anterior, o sindicato deverá organizar e manter em dia um registo de desempregados, com indicação das empresas em que prestaram serviço e categorias profissionais, bem como responder à consulta formulada pelas entidades patronais.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

1 — É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe quaisquer outras sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus companheiros;
- c) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos termos da lei;
- d) Baixar a categoria ou classe dos trabalhadores, salvo quando for por estes aceite por escrito e autorizado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho, bem como quando o trabalhador retome a categoria para que foi contratado após haver substituído outro de categoria superior cujo contrato se encontrava suspenso;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- f) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- h) Exigir de qualquer profissional o transporte, a dorso, de pesos superiores a 50 kg, excepto se a distância a percorrer for superior a 1000 m, caso em que o limite máximo de peso será de 30 kg;
- i) Toda a conduta intencional para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

2 — A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto no número anterior e na cláusula 17.^a considera-se violação do contrato e dá ao trabalhador a faculdade de o rescindir com justa causa.

3 — Constitui violação das leis do trabalho, e como tal será punida, a prática dos actos previstos no n.º 1 desta cláusula, bem como no n.º 1 da cláusula 17.^a

Cláusula 17.^a

Transferência do trabalhador para outro local de trabalho

1 — É vedado à entidade patronal transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo se:

- a) A transferência não se mostrar desfavorável ao trabalhador e este der o seu acordo escrito;
- b) Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento que implique a transferência do trabalhador, esta não lhe cause prejuízo sério.

2 — Tratando-se de mudança total ou parcial do estabelecimento, o trabalhador poderá não aceitar a transferência, optando pela rescisão do contrato, com direito às indemnizações previstas neste contrato.

3 — Por prejuízo sério, para os efeitos desta cláusula, entende-se todo o facto susceptível de causar ao trabalhador perdas ou desvantagens graves no seu património e nas condições de trabalho emergentes da antiguidade, do horário acordado, da categoria profissional e da retribuição.

4 — Em qualquer situação de transferência, a entidade patronal custeará as despesas do trabalhador directamente emergentes da transferência, ou sejam, as despesas de deslocação face ao aumento de distância da residência ao local de trabalho, deslocação do agregado familiar, transporte do mobiliário e eventual aumento da renda de casa.

5 — Por outro lado, a entidade patronal obriga-se a avisar os trabalhadores a transferir com uma antecedência mínima de 30 dias, obrigando-se o trabalhador a pronunciar-se até 15 dias antes da transferência, sob pena de se considerar que aceita a transferência.

6 — Se a transferência se processar sem audição dos trabalhadores, estes reservam durante seis meses o direito a rescindir o contrato, com direito às indemnizações previstas neste contrato.

7 — Para estes efeitos, entende-se por transferência do local de trabalho toda a situação de mudança total ou parcial do estabelecimento e a transferência de qualquer trabalhador que implique para este uma mudança de local de trabalho por tempo superior a 10 dias, seguidos ou interpolados, ao longo do um ano, salvo acordo escrito do trabalhador em contrário.

8 — Todas as transferências de trabalhadores causadas pela necessidade de não prejudicar o abastecimento público serão reguladas pelas normas referem-se à substituição temporária.

Cláusula 18.^a

Deveres da entidade patronal

A entidade patronal deve:

- a) Tratar com correcção os trabalhadores ao seu serviço, respeitando-os na sua dignidade;
- b) Passar aos trabalhadores, quando deixarem de prestar serviço, o certificado de trabalho;
- c) Não impedir aos trabalhadores o desempenho de funções sindicais para que tenham sido eleitos;
- d) Prestar ao sindicato respectivo, quando pedidas, as informações necessárias ao exercício da sua acção;
- e) Não fumar no local de trabalho, enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e venda de pão;
- f) Fornecer dois fatos de trabalho, que serão substituídos sempre que necessário.

Cláusula 19.^a

Deveres do trabalhador

O trabalhador deve:

- a) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- b) Não abandonar o trabalho sem participar o motivo à entidade patronal ou a quem a represente, bem como ao delegado sindical;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade todos os superiores hierárquicos, companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relações com o estabelecimento em que presta serviço;
- d) Acatar respeitosamente todas as ordens e instruções que não se mostrem contrárias do sindicato respectivo ou dos delegados sindicais;
- e) Não praticar qualquer acto susceptível de prejudicar os companheiros de trabalho ou a entidade patronal, nomeadamente, quanto a caixeiros e distribuidores, o abastecer-se em qualquer estabelecimento não pertencente à empresa em que preste serviço;
- f) Manter absoluta compostura em todos os actos que, directa ou indirectamente, se liguem com a sua vida profissional;
- g) Não fumar enquanto se proceda a actos de laboração, contagem e venda de pão;
- h) Velar pela conservação e boa utilização do vestuário e bens que lhe estiverem distribuídos;
- i) Guardar segredo profissional, nomeadamente sobre fórmulas e dosagens de fabrico.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Período normal de trabalho

1 — O período normal de trabalho semanal é de quarenta horas, distribuídas de segunda-feira a sábado, não devendo para o sector de fabrico, expedição e distribuição o período normal de trabalho diário ser superior a sete horas de segunda-feira a sexta-feira e nove horas aos sábados.

2 — O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo ou intervalos de duração não inferior a uma hora, podendo para o sector de vendas ser superior a duas horas.

3 — Aos sábados e às segundas-feiras feriadados os estabelecimentos de venda encerram às 13 horas.

Cláusula 21.^a

Regime de véspera de feriados

1 — Nas vésperas dos dias feriados determinados por lei ou fixados neste contrato, observar-se-á para o fabrico, expedição e distribuição o regime de horário de trabalho estabelecido para os sábados, ainda que sujeito a remuneração extraordinária relativamente ao período para além do horário habitual.

2 — Se o dia feriado coincidir com o sábado, respeitar-se-á, também para a venda, o regime de horário de sábado.

3 — Se o dia feriado coincidir com a segunda-feira, adoptar-se-á o regime de horário de laboração normal, cessando as vendas às 13 horas.

4 — Nos dias 1 de Janeiro e 25 de Dezembro os estabelecimentos estarão encerrados, adoptando-se no dia anterior o regime de horário de sábado, encerrando a venda às 13 horas de domingo, se a véspera coincidir com esse dia.

5 — Se os dias 1 de Janeiro e 25 de Dezembro coincidirem com o sábado, adoptar-se-á o regime de horário de laboração normal, cessando a venda às 13 horas de domingo.

Cláusula 21.^a-A

Horário especial

1 — Sempre que as condições do mercado o justifiquem, poderá ser adoptado um regime de horário especial que permita o funcionamento dos estabelecimentos de fabrico e ou venda em todos os dias de calendário e em que, salvo o disposto no n.º 4, o dia de descanso semanal de cada trabalhador poderá recair em qualquer dia da semana.

2 — O período normal de trabalho diário não poderá ser superior a sete horas.

3 — No conjunto de cada quatro semanas seguidas, o período normal de trabalho semanal não deverá, em nenhuma delas, ser superior a quarenta e duas horas ou inferior a trinta e cinco horas, de molde que o período médio de trabalho semanal seja de quarenta horas.

4 — Em cada período de quatro semanas consecutivas o trabalhador terá direito a mais um dia de descanso, que será obrigatoriamente coincidente com o domingo.

5 — A prestação de trabalho nos dias feriados será regida em função do acordo que para o efeito for estabelecido entre as partes.

6 — A todos os trabalhadores enquadrados neste regime e enquanto o acordo referido no número seguinte não for revogado são garantidas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo III (horário especial).

7 — A adopção do regime previsto nos números anteriores pressupõe acordo escrito entre as partes, livremente revogável por qualquer delas, a todo o tempo, com aviso prévio de, pelo menos, 30 dias e sem prejuízo de duração não inferior a 6 meses.

Cláusula 22.^a

Trabalho extraordinário

Considera-se trabalho extraordinário o prestado para além do período normal.

Cláusula 23.^a

Noção de trabalho nocturno

Considera-se nocturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte, bem como o realizado entre as 23 horas de um dia e as 10 horas do dia seguinte pelos trabalhadores incluídos nos segundos turnos organizados pelas empresas.

Cláusula 24.^a

Horários especiais

1 — Por ocasião de qualquer evento determinante de anormal afluência de consumidores — designadamente aquando da realização de feiras, festas e romarias ou em estâncias turísticas, balneares e termas e em locais de peregrinação — será permitida, por antecipação ou prolongamento do período normal, tanto no fabrico como na expedição, distribuição e venda, a observância de horários especiais de trabalho fixados de mútuo acordo entre os trabalhadores e a entidade patronal.

2 — Em ocasiões festivas — nomeadamente na Páscoa, São João, Natal e Ano Novo — será permitida, por tempo não superior a três horas, a antecipação ou prolongamento do período normal de trabalho, tanto no fabrico como na distribuição, expedição e vendas.

Cláusula 25.^a

Mapa de horário de trabalho

Em cada estabelecimento será afixado, em lugar bem visível, o mapa do horário de trabalho elaborado em conformidade com o disposto na lei e neste contrato, do qual, depois de aprovado pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho, deverá ser enviada aos respectivos sindicatos e associações patronais uma cópia não selada.

Cláusula 26.^a

Turnos

1 — A entidade patronal organizará obrigatoriamente turnos, seguidos ou parcialmente sobrepostos, sempre que o tempo de laboração ultrapasse o período normal de trabalho.

2 — A composição de turnos, de harmonia com a escala aprovada, se a houver, será registada em livro próprio e fará parte integrante do mapa do horário de trabalho.

CAPÍTULO V

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 27.^a

1 — A todos os trabalhadores abrangidos por este contrato são garantidas todas as remunerações mínimas mensais constantes do anexo III, as quais servirão de base ao cálculo do montante a atribuir para efeitos de trabalho nocturno e horas extraordinárias.

2 — A retribuição/hora do trabalho prestado em regime de tempo parcial não poderá ser inferior à que resulta da aplicação da seguinte fórmula:

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

sendo Vm o vencimento mensal para a respectiva categoria profissional e n o número de horas correspondente ao período de trabalho semanal.

3 — A retribuição das horas suplementares prestadas para além das horas de trabalho semanal ajustado será calculada com base no valor da retribuição/hora, apurado nos termos do número anterior.

4 — Nenhum trabalhador que, à data da entrada em vigor deste contrato, esteja a prestar serviço em regime de tempo parcial pode sofrer diminuição de vencimento por virtude da aplicação das regras constantes dos números anteriores.

5 — A prestação de trabalho em regime de tempo parcial pelo pessoal de venda e distribuição pode ser remunerado à percentagem, mediante acordo por escrito do trabalhador e sem prejuízo da garantia do vencimento mínimo fixado para a respectiva categoria, calculado na proporção do trabalho efectivamente realizado.

Cláusula 28.^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 29.^a

Remuneração do trabalho extraordinário

1 — A primeira hora de trabalho extraordinário deverá ser remunerada com um acréscimo correspondente a 50% da retribuição normal e as horas seguintes com um acréscimo correspondente a 100%.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as horas de trabalho extraordinário prestadas aos sábados e vésperas de feriados determinados por lei ou fixados neste contrato com vista a assegurar o abastecimento público, que serão remuneradas as duas primeiras com um acréscimo de 50% da retribuição normal e as restantes com um acréscimo correspondente a 100%.

Cláusula 30.^a

Subsídio de Natal

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a receber, entre 10 e 15 de Dezembro de cada ano, um subsídio correspondente à retribuição normal de um mês de ordenado, no qual será incluída a remuneração por trabalho nocturno, nos casos em que o trabalhador a ela tenha direito.

2 — Os trabalhadores que, excedido o período experimental, não tenham concluído um ano de serviço receberão aquele subsídio em importância proporcional ao tempo de serviço prestado desde a data de admissão.

3 — Aquando da cessação não devida a justa causa do contrato de trabalho, os trabalhadores têm direito ao subsídio fixado no n.º 1 em montante proporcional ao tempo de serviço prestado desde 1 de Janeiro do ano de cessação.

4 — Aquando da suspensão da prestação do trabalho por via do ingresso do trabalhador no serviço militar obrigatório, bem como no termo da suspensão aquando do seu regresso, o mesmo terá direito ao referido subsídio, em montante proporcional ao tempo de serviço prestado no ano em que tais factos ocorram.

5 — Em tudo o mais rege o disposto em outra legislação eventualmente aplicável.

Cláusula 31.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a um subsídio de refeição no valor de € 3,30 por cada dia de trabalho completo efectivamente prestado.

2 — O valor do subsídio referido no número anterior não será considerado para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 32.^a

Sistema de pagamento

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato serão remunerados ao mês, não sendo permitido optarem por outro sistema de pagamento.

2 — A retribuição base e os acréscimos devidos serão pagos nos últimos três dias úteis de cada mês.

3 — Exceptua-se do disposto no número anterior a retribuição por trabalho extraordinário prestado nos últimos quatro dias de cada mês, que poderá ser paga no mês seguinte.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 33.^a

Descanso semanal e feriados

1 — O dia de descanso semanal na indústria de panificação é o domingo.

2 — São feriados obrigatórios:

1 de Janeiro;
Sexta-Feira Santa;
25 de Abril;
1 de Maio;
Corpo de Deus (festa móvel);
10 de Junho;
15 de Agosto;
5 de Outubro;
1 de Novembro;
1 de Dezembro;
8 de Dezembro;

Feriado municipal da localidade onde o trabalho é prestado ou, na sua falta, o feriado distrital respectivo.

3 — O feriado Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

4 — A terça-feira de Carnaval é também considerada feriado, observando-se para a véspera o regime do estabelecido na cláusula 21.^a

Cláusula 34.^a

Direito a férias

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito, em cada ano civil, a 30 dias seguidos de férias.

2 — O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no n.º 2 da cláusula 35.^a

3 — O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de Janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte.

4 — Quando o início do exercício de funções por força do contrato de trabalho ocorra no 1.º semestre do ano civil, o trabalhador terá direito, após o decurso do período experimental, a um período de férias de 10 dias consecutivos.

5 — O direito a férias deve efectivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

6 — O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 35.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas, justificadas ou injustificadas, não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 36.^a

Retribuição durante as férias e subsídio de férias

1 — A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo, na qual será incluída a remuneração por trabalho nocturno, no caso em que o trabalhador a ela tenha direito, e deve ser paga antes do início daquele período.

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

3 — A redução do período de férias nos termos do n.º 2 da cláusula 35.^a não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 37.^a

Escolha ou marcação da época de férias

1 — A escolha da época de férias compete aos trabalhadores, que, em colaboração com a entidade patronal, deverão efectuarla respeitando a boa continuidade do serviço da empresa em que trabalham, bem como o normal abastecimento público.

2 — Nos termos do n.º 1, será elaborado um mapa de férias, que deverá ser aprovado até ao dia 1 de Março de cada ano civil, em assembleia de trabalhadores para esse efeito convocada pela comissão sindical da empresa, pelo delegado sindical ou pelo sindicato respectivo.

3 — Do mapa de férias referido no número anterior constarão os nomes dos trabalhadores com direito a férias, os respectivos números de sócio do sindicato e as datas de início e termo das férias, devendo ser entregues uma cópia à entidade patronal para ratificação e outra ao sindicato respectivo.

4 — Nos casos em que não se tenha verificado o procedimento referido nos números anteriores, a marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo, caberá à entidade patronal e elaboração do mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou a comissão sindical ou intersindicais ou os delegados sindicais, pela ordem indicada.

6 — No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só pode marcar o período de férias entre 1 de Maio e 31 de Outubro.

7 — As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

8 — O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de Abril de cada ano.

Cláusula 38.^a

Alteração da marcação do período de férias

1 — Qualquer permuta quanto ao período de férias efectuada depois da aprovação e afixação do mapa poderá ter lugar por mútuo acordo entre trabalhadores do mesmo grupo e igual categoria e deverá ser comunicada por escrito e assinada pelos interessados, no prazo de oito dias, à entidade patronal e ao sindicato respectivo.

2 — Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

3 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

4 — Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 39.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1 — Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço no ano da cessação, bem como ao respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, embora não seja gozado, conta-se sempre para efeitos da antiguidade.

Cláusula 40.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencidas, 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 terá direito ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3 — Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verifique serão gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 41.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença nos termos em que as partes acordem ou, na falta de acordo, logo após a alta.

2 — Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no n.º 3 da cláusula 40.^a

3 — A prova da situação de doença prevista no n.º 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 42.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato e na lei, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 43.^a

Conceito de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2 — No caso de ausência durante período inferior a um dia de trabalho, os respectivos tempos serão adicionados, contando-se essas ausências como faltas, na medida em que perfizerem um ou mais dias completos de trabalho.

3 — Exceptuam-se do disposto no número anterior as ausências parciais não superiores a quinze minutos, num total de duas horas por mês.

Cláusula 44.^a

Tipos de faltas

1 — As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2 — Além dos casos previstos na lei, consideram-se faltas justificadas:

- a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) As motivadas por falecimento do cônjuge, filhos ou enteados, noras, genros, pais, madrasta ou padrasto e sogros, até cinco dias;
- c) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, trisavós, netos, bisnetos e trinotos, irmãos e cunhados, bem como de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores, até dois dias;
- d) As motivadas por parte da esposa, por período não superior a dois dias;
- e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
- g) As motivadas por prestação de provas de exame ou de frequência em estabelecimento de ensino e para preparação de exames;
- h) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal.

3 — Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes de organismos sindicais poderão, sem perda de quaisquer direitos conferidos por lei ou por este contrato, ausentar-se do serviço, pelo tempo necessário para o cumprimento do mandato, que lhes foi confiado através da eleição. De igual direito gozam os delegados sindicais eleitos pelos trabalhadores nas respectivas mesas, sendo vedado às entidades patronais oporem-se por qualquer meio ao desempenho das suas funções.

4 — São consideradas injustificadas todas as faltas previstas nos números anteriores.

Cláusula 45.^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 faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

Cláusula 46.^a

Efeitos das faltas justificadas

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

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

- a) Dadas nos casos previstos na alínea f) do n.º 2 e no n.º 3 da cláusula 44.^a, quando excedam quatro dias por mês, para os membros dos corpos gerentes dos sindicatos, e cinco ou oito horas por mês, conforme se trate de delegado sindical ou de delegado sindical que faça parte da comissão intersindical, respectivamente, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores, nos termos da lei, devendo a entidade interessada comunicar por escrito com um dia de antecedência as datas das faltas ou, em caso de impossibilidade, nas quarenta e oito horas imediatas ao 1.º dia em que faltarem;
- b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito a subsídio da segurança social respectivo;
- c) Dadas por motivo de acidentes de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

3 — Nos casos previstos na alínea e) do n.º 2 da cláusula 44.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 47.^a

Efeitos das faltas injustificadas

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

2 — Tratando-se de faltas injustificadas relativas 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 durante três dias consecutivos ou seis interpolados, num período de um ano;
- b) Faltas injustificadamente com alegação de motivo de justificação comprovadamente falso.

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.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 48.^a

Causas de extinção

O contrato de trabalho cessa por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento com justa causa, promovido pela entidade patronal;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 49.^a

Cessação do contrato de trabalho por mútuo acordo das partes

1 — É sempre lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazer cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, quer este tenha prazo quer não.

2 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes em duplicado, ficando cada parte com um exemplar. Deste documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório referido no n.º 2, segundo as quais as partes declaram que o trabalhador não pode exceder direitos adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

4 — No prazo de sete dias a contar da data da assinatura do documento referido no n.º 2 o trabalhador poderá revogá-lo unilateralmente, reassumindo o exercício do seu cargo.

5 — Exercendo o direito previsto no número anterior, o trabalhador perderá a antiguidade que tinha à data do acordo revogatório, a menos que faça prova de que a declaração de revogar o contrato foi devida a dolo ou coacção da outra parte.

Cláusula 50.^a

Cessação do contrato de trabalho por caducidade

1 — O contrato de trabalho caduca, nomeadamente:

- a) Expirando o prazo por que foi estabelecido;
- b) Verificando-se impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a empresa o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador.

2 — Nos casos previstos na alínea b) do n.º 1, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contraentes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 51.^a

Ausência de justa causa

Nos termos da lei:

- 1) A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado, mantendo o trabalhador o direito às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia;
- 2) Em substituição da reintegração na empresa, o trabalhador poderá optar pelas indemnizações previstas na lei, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

Cláusula 52.^a

Cessação do contrato de trabalho por despedimento colectivo

1 — Considera-se despedimento colectivo, nos termos da lei, a cessação do contrato de trabalho operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, que abranja pelo menos 2 ou 5 trabalhadores, conforme se trate respectivamente de empresas com 2 a 50 ou mais de 50 trabalhadores, sempre que aquela ocorrência fundamente em encerramento definitivo da empresa, encerramento de uma ou mais secções ou redução de pessoal determinada por motivos estruturais, tecnológicos ou conjunturais.

2 — Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito à indemnização de antiguidade prevista na lei.

Cláusula 53.^a

Cessação do contrato por rescisão do trabalhador

1 — O trabalhador poderá rescindir o contrato sem observância de aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;

- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador ou a ofensa à sua honra ou dignidade.

2 — A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do n.º 1 confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na lei.

3 — O pagamento da indemnização referida no número anterior não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

4 — O trabalhador tem ainda o direito a rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-lo por escrito, com o aviso prévio de dois meses.

5 — No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio previsto no número anterior será de um mês.

6 — Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio referido nos números anteriores, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de outras indemnizações devidas à entidade patronal previstas na lei.

Cláusula 54.^a

Encerramento temporário ou diminuição de laboração

1 — Sem prejuízo do disposto na legislação sobre empresas em situação económica difícil, no caso de encerramento temporário do estabelecimento e ou dependências, ou diminuição de laboração, os trabalhadores afectados manterão todas as regalias a que têm direito.

2 — O disposto no número anterior é extensivo a quaisquer outros casos em que o trabalhador não possa executar o serviço por facto imputável à entidade patronal ou por razões de interesse desta.

CAPÍTULO VIII

Trabalho de mulheres, trabalho de menores e trabalhadores-estudantes

Cláusula 55.^a

Trabalho de mulheres — Princípio geral

1 — A entidade patronal tem o dever de proporcionar às mulheres condições de trabalho adequadas ao seu sexo, velando, de modo especial, pela preservação da sua saúde e dignidade.

2 — São garantidas às mulheres trabalhadoras, em identidade de tarefas e qualificação e para trabalho igual, os mesmos direitos e garantias que assistem aos trabalhadores do sexo masculino, sem qualquer discriminação, nomeadamente no tocante a promoção, remuneração e acesso a qualquer categoria profissional.

Cláusula 56.^a

Direitos especiais das mulheres

1 — São, designadamente, assegurados às mulheres os seguintes direitos:

- a) Não desempenhar, sem diminuição de retribuição, durante a gravidez e até três meses após o parto, tarefas clinicamente desaconselháveis para o seu estado;
- b) Não ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que sejam do conhecimento da entidade patronal;
- c) Faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos, designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação;
- d) O período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos:

- 1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto;
- 2) Os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.

Cláusula 57.^a

Trabalho de menores — Princípio geral

1 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico e moral.

2 — A entidade patronal não poderá negar nem contrariar a criação de condições que proporcionem aos jovens trabalhadores melhoria da sua situação sócio-profissional e cultural, sendo obrigada, nomeadamente, a facilitar a frequência de quaisquer estabelecimentos de formação profissional ou de qualquer grau ou categoria de ensino, nos termos previstos na lei ou neste contrato.

Cláusula 58.^a

Trabalhos proibidos ou condicionados

Fica vedada a possibilidade de exploração do trabalho de menores em condições que prejudiquem o seu normal desenvolvimento físico-psíquico, designadamente:

- a) O transporte, a dorso, de pesos superiores a 15 kg;
- b) A prestação de trabalho nocturno ou extraordinário antes de completarem 16 anos de idade;
- c) A execução de trabalhos manifestamente excessivos para a sua capacidade física;
- d) A execução de trabalhos através de qualquer forma de coacção.

Cláusula 59.^a

Trabalhadores-estudantes — Direitos especiais

1 — Os trabalhadores que frequentem qualquer estabelecimento de ensino deixarão o trabalho, sem perda de remuneração, até duas horas antes, nos dias em que tenham aulas, se necessárias à comparência nestas.

2 — Aos trabalhadores que frequentam qualquer estabelecimento de ensino serão concedidas ainda as seguintes regalias:

- a) Faltar, sempre que necessário, para prestar provas de exame ou outras, nos estabelecimentos de ensino;
- b) Faltar 10 dias consecutivos ou não, para preparação de exame;
- c) Gozar férias interpoladamente, sempre que o requeiram;
- d) Na elaboração da escala de férias será tido em conta o seu desejo de as aproveitar para a preparação dos exames, sem prejuízo dos legítimos interesses dos demais trabalhadores.

3 — Os trabalhadores nas condições do n.º 1 deverão:

- a) Comprovar, sempre que solicitado pelas entidades patronais, o horário das disciplinas que frequentem, bem como a sua assiduidade a estas;
- b) Programar a frequência às aulas, prestação de provas de exame ou outras e a preparação dos exames, por forma a, sempre que possível, não perturbar a regularidade do serviço da empresa.

CAPÍTULO IX

Disciplina

Cláusula 60.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção disciplinar o facto voluntário praticado pelo trabalhador com violação, por acção ou omissão, dos deveres decorrentes deste contrato e da lei.

Cláusula 61.^a

Processo disciplinar

1 — Qualquer sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador, e a sua execução só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

2 — O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infracção, sem prejuízo de prazos mais curtos previstos na lei.

3 — No processo disciplinar que preceder a aplicação da sanção de despedimento com invocação de justa causa serão asseguradas as seguintes garantias de defesa:

- a) Os factos de acusação terão de ser concretizados e fundamentados e serão levados ao conhecimento do trabalhador acusado através de nota de culpa, remetida em carta registada, com aviso de recepção;
- b) O trabalhador acusado poderá apresentar a sua defesa, por escrito, no prazo máximo de três dias úteis após a recepção da nota de culpa;
- c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador acusado, até ao máximo de três testemunhas por cada facto ou acusação;
- d) Serão ainda observadas as disposições legais imperativas.

4 — A sanção de despedimento sem precedência de processo disciplinar, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

5 — Iniciado o procedimento disciplinar, pode a entidade patronal suspender a prestação de trabalho se a presença do trabalhador se mostrar inconveniente, mas não lhe é lícito suspender o pagamento da retribuição.

6 — É permitida a consulta do processo por mandatário forense, após a entrega da nota de culpa ao trabalhador.

Cláusula 62.^a

Sanções disciplinares

1 — As infracções disciplinares serão punidas, conforme a gravidade da falta, com as seguintes sanções:

- a) Repreensão simples ou mera admoestação verbal;
- b) Repreensão registada e comunicada por escrito ao trabalhador;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento com justa causa.

2 — A sanção de suspensão da prestação de trabalho com perda de retribuição não pode exceder, por cada infracção, 12 dias e em cada ano civil o total de 30 dias.

3 — Sobre as retribuições perdidas em consequência da alínea c) do n.º 1 incidirão apenas contribuições obrigatórias para as instituições da segurança social, devidas tanto pelo trabalhador como pela entidade patronal.

4 — A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

5 — É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 63.^a

Sanções abusivas

1 — Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que, nos termos legais e deste contrato, não deva obediência;
- c) Exercer ou candidatar-se a funções em organismos sindicais, da segurança social ou de delegado sindical;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2 — Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento quando levado a efeito até seis meses após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a), b) e c) do n.º 1 desta cláusula ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea c) do n.º 1 ou da data de apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num

ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade, excepto quanto a dirigentes sindicais ou delegados sindicais, em que o prazo é de cinco anos.

CAPÍTULO X

Comissões paritárias

Cláusula 64.^a

Comissões paritárias

Na área e com o âmbito definidos no n.º 1 da cláusula 1.^a deste contrato, serão constituídas, a requerimento de qualquer interessado, dirigido à respectiva delegação do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, e com conhecimento à outra parte, comissões paritárias, com a composição, atribuições e modo de funcionamento referidos nas cláusulas seguintes.

Cláusula 65.^a

Composição

1 — As comissões paritárias referidas na cláusula anterior serão constituídas por cinco membros efectivos, dois em representação do sindicato, dois da entidade patronal e um do Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

2 — Além dos membros mencionados no número antecedente, poderão participar das comissões paritárias assessores técnicos, designados dois por cada parte.

3 — Os assessores a que se refere o número anterior farão parte, sem direito a voto, nas reuniões, a fim de prestarem os esclarecimentos técnicos julgados necessários.

4 — Os vogais serão nomeados pelas partes no prazo de 10 dias, contados da data da recepção pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho do requerimento previsto no n.º 1 desta cláusula.

5 — Na falta de designação no prazo fixado, a mesma será feita pelo Ministério da Segurança Social e do Trabalho.

Cláusula 66.^a

Atribuições

Às comissões paritárias competirá, sem prejuízo do estabelecido na lei sobre despedimentos colectivos:

- a) Promover, se e quando necessário, a reclassificação, dentro do sector, de trabalhadores da panificação;
- b) Verificar, controlar e decidir sobre as medidas reputadas convenientes à resolução da situação dos trabalhadores cuja estabilidade de emprego se mostre afectada pela eventual diminuição de rentabilidade do estabelecimento em que prestam serviço.

Cláusula 67.^a

Deliberações

1 — As deliberações tomadas pelas comissões paritárias obrigam os trabalhadores e as empresas a que

respeitem, bem como o sindicato e a associação de industriais.

2 — As deliberações serão transmitidas às partes interessadas por carta registada com aviso de recepção.

CAPÍTULO XI

Disposições finais e transitórias

Cláusula 68.^a

Definição de pão

Considera-se pão todo o produto que as padarias estão legalmente autorizadas a fabricar, incluindo os produtos afins.

Cláusula 69.^a

Pão de alimentação

1 — Os trabalhadores abrangidos por este contrato, que, à data da sua entrada em vigor, por força do estabelecido nos instrumentos de regulamentação de trabalho anteriores, tenham direito a certa quantidade de pão, continuam a ter direito a 1 kg de pão de 2.^a qualidade ou ao seu valor noutro tipo de pão.

2 — Poderão as partes acordar na substituição do valor em espécie pela contrapartida pecuniária equivalente.

3 — O pão de alimentação é devido aos trabalhadores que a ele tenham direito, aos domingos e feriados.

Cláusula 70.^a

Reclassificações

Os trabalhadores que à data da publicação deste contrato (29 de Agosto de 2000) estejam classificados como caixeiro-encarregado, caixeiro e caixeiro auxiliar serão reclassificados como se segue:

Caixeiro-encarregado — em empregado de balcão-encarregado;

Caixeiros de 1.^a e de 2.^a — em empregado de balcão;

Caixeiro de 3.^a ou caixeiro auxiliar — em empregado de balcão auxiliar, que será promovido a empregado de balcão três anos após a publicação do presente CCT (29 de Agosto de 2000).

Cláusula 71.^a

Recusa de passagem de certificado de trabalho

A recusa, pela entidade patronal, aquando da cessação do contrato, de passagem do certificado de trabalho, constitui aquela no dever de indemnizar o trabalhador em montante igual ao que teria de lhe pagar se o mesmo se encontrasse efectivamente ao serviço, desde o momento da recepção do respectivo pedido, por escrito, e até à correspondente entrega ao trabalhador.

Cláusula 72.^a

Manutenção de regalias adquiridas

1 — Da aplicação do presente contrato não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores,

designadamente baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular ou permanente.

2 — Consideram-se expressamente aplicáveis todas as disposições legais que estabeleçam tratamento mais favorável do que o presente contrato.

ANEXO I

Definição das categorias profissionais

Afinador de máquinas. — É o trabalhador que afina, prepara ou ajusta as máquinas de modo a garantir-lhes a eficiência no seu trabalho, podendo proceder a montagem das respectivas ferramentas.

Amassador. — É o trabalhador que amassa manualmente ou utiliza máquinas apropriadas que alimenta, regula, manobra e controla na amassadura de farinha e demais ingredientes utilizados na preparação das massas destinadas ao fabrico do pão e dos produtos afins do pão. É responsável pelo controlo e observância das diferentes receitas; manipula as massas e refresca os iscos. Substitui o encarregado de fabrico enquanto não o haja ou nas suas faltas e ou impedimentos.

Aprendiz. — É o trabalhador de idade nunca inferior a 16 anos que faz a sua aprendizagem no âmbito da respectiva profissionalização.

Aspirante a panificador. — É o trabalhador que completou o período de aprendizagem, tendo as mesmas funções do panificador. Permanece nesta categoria pelo período de 12 meses, findo o qual ascenderá à categoria de panificador.

Bate-chapas (chapeiro). — É o trabalhador que procede à execução e reparação de peças em chapa fina, que enforma e desempena por martelagem, usando as ferramentas adequadas. Nas oficinas de reparação de veículos automóveis pode proceder à montagem e reparação de peças de chapa fina da carroçaria e partes finas.

Canalizador (picheleiro). — É o trabalhador que corta, rosca e solda tubos de metal, plásticos e materiais afins e executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais.

Carpinteiro (de limpos ou de banco). — É o trabalhador que executa, monta, transforma, repara e assenta estruturas ou outras obras de madeira ou produtos afins, utilizando ferramentas manuais, mecânicas ou máquinas-ferramentas. Trabalha a partir de modelos, desenhos ou outras especificações técnicas; por vezes realiza os trabalhos de acabamento. Quando especializado em certas tarefas, pode ser designado em conformidade.

Distribuidor. — É o trabalhador que distribui pão pelos clientes ou postos de venda, a pé ou em veículo automóvel, desde que por ele não conduzido.

Empacotador. — É o trabalhador com funções de proceder predominantemente à embalagem manual dos produtos fabricados e ou comercializados.

Empregado de balcão. — É o trabalhador que efectua a venda de diferentes tipos de pão, produtos afins do

pão, pastelaria, confeitaria, cafetaria e outros produtos alimentares; presta serviços de cafetaria; é responsável pelas importâncias recebidas; é ainda responsável pela afixação, em local facilmente referenciável e legível por qualquer consumidor, das tabelas de preços de venda ou de prestação de serviços; ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões e mesas, competindo-lhe ainda zelar pela conservação e limpeza da área do estabelecimento de venda e higiene dos utensílios de serviço; executa a reposição das prateleiras e montras dos produtos para venda; nos estabelecimentos com terminais de cozedura, pode ainda assegurar o enformamento e desenformamento do pão, produtos afins do pão e produtos de pastelaria.

Nota. — Entende-se como terminais de cozedura os estabelecimentos que possuam fornos cuja área de cozedura não seja superior a 6 m².

Empregado de balcão auxiliar. — É o trabalhador que exerce, eminentemente, funções de venda ao balcão, coadjuvando o empregado de balcão principal ou o empregado de balcão no desempenho das suas funções no estabelecimento em que exerce a sua actividade.

Empregado de balcão-encarregado. — É o trabalhador que, nas unidades de produção que não possuam encarregado de fabrico nem encarregado de expedição, tem a seu cargo a responsabilidade da laboração de expedição, da distribuição e da venda ao balcão, ou aquele que, nas unidades de produção, tem a seu cargo, para além da direcção de um balcão, a distribuição a vendedores, a distribuidores e a colectivos efectuada nesse balcão e a elaboração dos mapas de venda, bem como os respectivos recebimentos.

Empregado de balcão principal. — É o trabalhador que efectua a venda de diferentes tipos de pão, produtos afins do pão, pastelaria, confeitaria, cafetaria e outros produtos alimentares; presta serviços de cafetaria; é responsável pelas importâncias recebidas; é ainda responsável pela afixação, em local facilmente referenciável e legível por qualquer consumidor, das tabelas de preços de venda ou de prestação de serviços; ocupa-se da limpeza e preparação dos balcões e mesas, competindo-lhe ainda zelar pela conservação e limpeza da área do estabelecimento de venda e higiene dos utensílios de serviço; executa a reposição das prateleiras e montras dos produtos para venda; cuida diariamente das requisições dos produtos, mercadorias e matérias-primas para abastecimento da loja; realiza inventários periódicos ou permanentes ou colabora na sua execução; nos estabelecimentos com terminais de cozedura, pode ainda assegurar o enformamento e desenformamento do pão, produtos afins do pão e produtos de pastelaria.

Nota. — Entende-se como terminais de cozedura os estabelecimentos que possuam fornos cuja área de cozedura não seja superior a 6 m².

Encarregado de expedição. — É o trabalhador responsável pela expedição do pão, produtos afins e quaisquer outros fabricados ou não na unidade de produção para os balcões, distribuição, venda e colectivos, devendo apresentar diariamente os mapas respectivos.

Encarregado de fabrico. — É o trabalhador responsável pela aquisição de matérias-primas, pelo fabrico em tempo para a expedição, dentro dos limites técnicos e humanos da empresa, e pela elaboração dos respectivos mapas, competindo-lhe ainda assegurar a boa qualidade do pão e quaisquer produtos afins e a disciplina do pessoal de fabrico.

Expedidor ou ajudante de expedição. — É o trabalhador que procede à contagem e embalagem dos produtos fabricados, podendo ainda coadjuvar na sua distribuição. Substitui o encarregado de expedição nas suas faltas ou impedimentos.

Forneiro. — É o trabalhador que é responsável pela alimentação dos fornos utilizados na cozedura do pão e dos produtos afins do pão, pela regulação e controlo das respectivas temperaturas e pelo processo de enformamento, cozedura e desenformamento, colaborando com o amassador e os panificadores.

Mecânico de automóveis. — É o trabalhador que detecta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos de automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento. — É o trabalhador que monta e repara instalações de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento e a aparelhagem de controlo.

Motorista-vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que promove, vende e entrega os produtos da empresa, utilizando veículo automóvel por ele conduzido. Procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — É o trabalhador que instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem eléctrica; guia frequentemente a sua actividade por desenhos, esquemas e outras especificações técnicas, que interpreta.

Operador de máquinas de empacotar. — É o trabalhador com funções de proceder predominantemente à embalagem dos produtos fabricados e ou comercializados operando com máquinas apropriadas que regula e manobra e de cuja limpeza e arrumação também cuida.

Panificador. — É o trabalhador a quem compete cortar, pesar, enrolar e tender a massa a panificar a fim de lhe transmitir as características requeridas, para o que utiliza faca e balança ou máquinas divisórias, pesadoras, enroladoras ou outras com que trabalha, cuidando da sua limpeza e arrumação, podendo ainda colaborar com o amassador e o forneiro.

Panificador principal. — É o trabalhador que, pelo seu grau de experiência, conhecimento e aptidão, desempenha as tarefas mais qualificadas de panificador podendo, ainda, acumular as funções de amassador e ou forneiro quando não os haja ou substituí-los nas suas faltas ou impedimentos.

Pedreiro ou trolha. — É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolos, pedras ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos, cantarias, mosaicos e azulejos e fazer rebocos, estuques e outros trabalhos similares ou complementares.

Pintor. — É o trabalhador que prepara ou repara para pintar superfícies de estuque, reboco, madeira, metal, etc. Desmonta e monta ferragens que se encontram aplicadas, prepara e aplica aparelhos e outras tintas primárias, prepara e aplica massas, betumando ou barando, aplica tintas de acabamentos, manual ou mecanicamente, afina as respectivas cores e enverniza.

Praticante. — É o trabalhador que coadjuva os oficiais da respectiva profissão e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Serralheiro civil. — É o trabalhador que constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de viaturas, andaimes para edifícios, caldeiras e outras obras.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção de instrumento de precisão e das instalações eléctricas.

Servente. — É o trabalhador com a função de proceder à embalagem de produtos, podendo, em casos excepcionais e a título eventual, fazer a sua entrega, competindo-lhe ainda a limpeza do estabelecimento.

ANEXO II

Tabela salarial

(Em euros)

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais	
		Horário normal	Horário especial
I	Encarregado de fabrico	481,01	573,71
	Empregado de balcão encarregado		
II	Encarregado de expedição	458,35	548,99
III	Amassador	448,05	537,66
	Forneiro		
	Panificador principal		
	Oficial de 1. ^a (apoio e manutenção)		
IV	Empregado de balcão principal	426,42	509,85
	Motorista vendedor-distribuidor		
	Oficial de 2. ^a (apoio e manutenção)		
V	Panificador	403,76	486,16
VI	Empregado de balcão	393,46	436,72
	Operador de máquinas de empacotar		
VII	Aspirante a panificador	375,95	435,69
	Empregado de balcão auxiliar		
	Distribuidor		
	Empacotador		
	Expedidor		
	Servente		
Praticante do 2. ^o ano (apoio e manutenção)			
VIII	Praticante do 1. ^o ano (apoio e manutenção)	370,80	410,97
IX	Aprendiz (fabrico, distribuição e vendas)	296,64	334,75

a) Esta remuneração pode ser substituída por percentagem nas vendas, sem prejuízo do mínimo estabelecido.

b) As categorias do sector de apoio e manutenção (afinador de máquinas, bate-chapas, canalizador, car-

pinteiro, mecânico de automóveis, mecânico de refrigeração, ar condicionado, ventilação e aquecimento, oficial electricista, pedreiro ou trolha, pintor, serralheiro civil e serralheiro mecânico) são genericamente designadas por oficiais.

Porto, 4 de Fevereiro de 2004.

Pela AIPAN — Associação dos Industriais de Panificação, Pastelaria e Similares do Norte:

Fernando António Graça Migueis Guiomar, tesoureiro.
Maria da Conceição Gomes Alves, secretária.

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

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

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

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

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

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

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

José Maria da Costa Lapa, mandatário.

Declaração

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

Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região 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;
Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 16 de Setembro de 2004. — A Direcção Nacional: *Augusto Coelho Praça* — *Alfredo Filipe Cataluna Malveiro*.

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, 2 de Agosto de 2004. — Pelo Secretariado: *Armando da Costa Farias* — *Adriano Beijinho Matoso*.

Declaração

Para os devidos e legais efeitos declara-se que a FSTIEP — 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, 9 de Agosto de 2004. — Pelo Secretariado da Direcção Nacional: *(Assinaturas ilegíveis.)*

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;
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, 30 de Julho de 2004. — A Comissão Executiva do Conselho Nacional: *José Alberto Valério Dinis*, coordenador — *João Fernando Santos Serpa Soares*, secretário.

Depositado em 27 de Setembro de 2004, a fl. 71 do livro n.º 10, sob o n.º 128/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares (ind. de batata frita, aperitivos e similares) e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros — Alteração salarial e outras e texto consolidado.

O CCT para a indústria de batata frita, aperitivos e similares publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de Julho de 1982, alterado nos n.ºs 1, de 8 de Janeiro de 1988, 4, de 29 de Janeiro de 1991, 12, de 29 de Março de 1996, 14, de 15 de Abril de 1997, 28, de 29 de Julho de 2000, e última revisão no n.º 25, de 8 de Julho de 2003, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 1.^a
 Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 56 empresas e 750 trabalhadores.

Cláusula 23.^a
 Trabalho extraordinário

8 — Para os efeitos do número anterior, e quando a entidade patronal não assegure a refeição, pagará ao trabalhador a importância de € 10,35.

Cláusula 28.^a

Retribuições

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas no valor de € 25,25.

Cláusula 64.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

5 —
 a)
 b) Pequeno-almoço — € 2,50;
 c) Almoço ou jantar — € 11.

Cláusula 67.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de € 4, exceptuando-se as pequeníssimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 79.^a, que atribuirão um subsídio diário de € 2,70.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido nos números anteriores nos dias em que efectivamente trabalhem antes e depois da refeição.

Cláusula 76.^a

Produção de efeitos

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 79.^a

Pequeníssimas empresas

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir aos trabalhadores indiferenciados vencimentos superiores a € 16 em relação ao salário mínimo nacional.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
0	Director de serviços/ divisão	969
1	Chefe de serviços/departamento	880

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
2	Encarregado fabril Encarregado de laboratório Encarregado de manutenção Chefe de vendas	733
3	Ajudante de encarregado fabril Chefe de secção Encarregado de armazém Guarda-livros Tesooureiro	660
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) Escriturário principal Fogoeiro principal Secretário de direcção	575
5	Analista Caixa Escriturário de 1.ª Fiel de armazém Fogoeiro de 1.ª Inspector de vendas Motorista de pesados Motorista vendedor-distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1.ª Operador mecanográfico de 1.ª Pedreiro de 1.ª Serralheiro mecânico de 1.ª Vendedor	540
6	Condutor de máquinas de elevação e transporte Motorista de ligeiros Operador de estação elevatória de águas e esgotos Operador de fritadeira Operador de instalações de tratamento de água Operador de máquinas de empacotar ... Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos Torrador de frutos secos	497
7	Cobrador Escriturário de 2.ª Fogoeiro de 2.ª Operador de máquinas de contabilidade de 2.ª Operador mecanográfico de 2.ª Pedreiro de 2.ª Pré-oficial electricista do 2.º ano Serralheiro mecânico de 2.ª	487,50
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Demonstrador/repositor Escriturário de 3.ª Fogoeiro de 3.ª Pedreiro de 3.ª Pré-oficial electricista do 1.º ano Serralheiro mecânico de 3.ª Telefonista	452,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
9	Ajudante de electricista do 2.º ano Auxiliar de laboratório Dactilógrafo do 2.º ano Guarda Porteiro Praticante do 2.º ano Servente	426,50
10	Contínuo Embalador Escolhedor	422,50
11	Ajudante de electricista do 10.º ano ... Dactilógrafo do 10.º ano Praticante do 10.º ano	376
12	Aprendiz Paquete	373

Lisboa, 8 de Março de 2004.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, membro da Direcção Nacional.
Moisés José Barata Caetano, membro da Direcção Nacional.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente CCT aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, as empresas fabricantes de batata frita, aperitivos e similares representadas pela Associação Nacional dos Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores daquelas empresas com as categorias profissionais nele previstas, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange um universo de 56 empresas e 750 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este CCT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo período mínimo fixado por lei.

2 — Entende-se por denúncia a apresentação da proposta fundamentada à outra parte, nos termos legais.

3 — A resposta, elaborada nos termos legais, será enviada nos 30 dias posteriores à recepção da proposta.

4 — Enquanto não entrar em vigor o novo contrato mantém-se válido aquele cuja revisão se pretende.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Condições gerais de admissão

1 — No preenchimento dos postos de trabalho a entidade patronal dará prioridade aos trabalhadores da empresa sempre que se encontrem em igualdade de circunstâncias com os restantes candidatos estranhos a esta.

2 — Antes da admissão o trabalhador terá obrigatoriamente de ser submetido a exame médico, feito por conta da empresa, destinado a comprovar se possui aptidões físicas necessárias para o desempenho das suas funções.

3 — Se o resultado do exame revelar que o trabalhador não possui as condições físicas indispensáveis, deve o médico revelar-lhe as razões da sua exclusão.

4 — Quando o trabalhador transitar de uma empresa para outra, da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente ou tenham administração ou sócios gerentes comuns, manter-se-ão, para todos os efeitos, os direitos e regalias já adquiridos.

5 — As habilitações exigidas neste CCT não se aplicam aos trabalhadores que à data da sua entrada em vigor desempenhem funções que correspondam a qualquer das profissões nele previstas.

6 — A exigência de habilitações mínimas para a admissão de trabalhadores não se aplica em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os respectivos graus de ensino.

Cláusula 4.^a

Readmissão

1 — O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da segurança social, seja reformado por invalidez e a quem for anulada a respectiva pensão em resultado de parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido, sempre que possível, na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se tivesse continuado ao serviço, salvo se tiver atingido, entretanto, a idade de reforma por velhice.

2 — Na readmissão de um trabalhador não haverá período experimental.

Cláusula 5.^a

Período experimental

1 — A admissão é feita a título experimental durante os primeiros 15 dias para os trabalhadores em geral e por um período de 90 dias para os que desempenhem

funções de responsabilidade, mediante acordo escrito e individual. No decurso do período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem necessidade de aviso prévio ou de alegação de justa causa, não havendo direito a nenhuma compensação ou indemnização.

2 — Findo o período de experiência, a admissão torna-se efectiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

3 — No termo do período de experiência, a empresa deverá entregar ao trabalhador um documento escrito, a que este deverá dar o seu acordo, igualmente por forma escrita, do qual constem:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional ou classe;
- c) Retribuição;
- d) Duração de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho.

4 — Salvo acordo escrito em contrário, entende-se que a entidade patronal renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço um trabalhador a quem tenha oferecido colocação por sua iniciativa, em virtude da qual aquele tenha rescindido o contrato com a empresa em que prestava serviço anteriormente. Em caso de litígio, cabe à entidade patronal provar que o trabalhador não foi admitido de acordo com este número.

Cláusula 6.^a

Acesso ou preenchimento de vaga

Para o acesso ou preenchimento de vaga deverá ser sempre ouvida a comissão sindical, delegado sindical e ou comissão de trabalhadores.

Cláusula 7.^a

Trabalho eventual

Os trabalhadores eventuais têm os mesmos direitos e obrigações estabelecidos nesta convenção para os trabalhadores permanentes, salvo disposição expressa em contrário.

Cláusula 8.^a

Definição de categorias profissionais

No anexo II são definidas as categorias profissionais neste contrato e as funções que lhes correspondem.

Cláusula 9.^a

Atribuição de categorias

1 — A atribuição de categorias profissionais aos trabalhadores será feita de acordo com as funções por eles desempenhadas.

2 — Quando os trabalhadores desempenhem, sem ser por motivo de substituição, funções a que correspondam várias categorias, durante mais de 90 dias consecutivos, ser-lhes-á atribuída a mais qualificada.

Cláusula 10.^a

Relações nominais, quadro de pessoal e quotização sindical

1 — As empresas elaborarão os mapas dos quadros do seu pessoal, nos termos da lei.

2 — No preenchimento destes mapas, os trabalhadores serão agrupados segundo as respectivas categorias e classes profissionais.

3 — As empresas obrigam-se a descontar mensalmente e a remeter aos sindicatos respectivos o montante das quotas sindicais, até 15 dias após a cobrança, desde que previamente os trabalhadores em declaração individual escrita, a enviar ao sindicato e à empresa, contendo o valor da quota e a identificação do sindicato, assim o autorizem.

4 — Para efeitos do número anterior, o montante das quotizações será acompanhado dos mapas sindicais utilizados para o efeito, devidamente preenchidos.

Cláusula 11.^a

Promoção e acesso

1 — Constitui promoção ou acesso a passagem de um trabalhador à categoria ou classe superior.

2 — Os trabalhadores da empresa têm preferência sobre os outros a admitir de novo no preenchimento de todos os lugares a que possam ter acesso, desde que satisfaçam as condições necessárias.

3 — Para a promoção ou acesso, deverá ser ouvida previamente a CT ou, na sua falta, o órgão com competência legal para representar os trabalhadores dentro da empresa.

4 — Todos os trabalhadores abrangidos por este contrato serão automaticamente promovidos de 3.^a a 2.^a, ao fim de três anos, e de 2.^a a 1.^a, ao fim de quatro anos.

5 — Para efeitos do número anterior, conta-se para efeitos da promoção todo o tempo de serviço desempenhado nas suas funções.

6 — Os contínuos, porteiros e guardas, trabalhadores de limpeza e pacotes terão preferência no ingresso na carreira de profissional de escritório, logo que completarem o 2.^o ciclo liceal ou equivalente.

7 — Os pacotes, logo que completarem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Cláusula 12.^a

Antiguidade e certificado de aprendizagem

No caso de cessação do contrato de trabalho, a empresa passará ao trabalhador documento certificativo da aprendizagem, de que constarão necessariamente a sua identificação, as datas relativas ao seu início e conclusão, a respectiva profissão, bem como o estabelecimento em que teve lugar.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 13.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Providenciar para que haja bom ambiente moral e promover no seio dos trabalhadores as melhores relações de trabalho possíveis;
- c) Usar de respeito e justiça em todos os actos que envolvam relações com os trabalhadores, assim como exigir do pessoal em funções de chefia e fiscalização que trate com correcção os trabalhadores sob as suas ordens;
- d) Obter de cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respectiva categoria e possibilidades físicas;
- e) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua categoria ou especialidade, salvo acordo escrito do trabalhador;
- f) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos que por este lhe sejam pedidos, relativamente ao cumprimento da presente convenção e da lei;
- g) Passar certificados, contendo descrição de funções ou quaisquer outras informações solicitadas por escrito pelos trabalhadores, devidamente autenticados;
- h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, nos termos da lei;
- i) Sem prejuízo de qualquer direito reconhecido neste contrato, facultar ao trabalhador, dentro dos limites previstos na lei, o tempo necessário ao exercício de cargos no sindicato, instituições da segurança social, comissões sindicais e outras a estas inerentes;
- j) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- k) Autorizar os contactos com os trabalhadores em serviço, sem prejuízo do regular e normal funcionamento do mesmo;
- l) Afixar em local bem visível o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 14.^a

Garantias dos trabalhadores

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Em caso algum, diminuir a retribuição ou modificar as condições de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço de forma que dessa modificação resulte ou possa resultar diminuição de retri-

buição ou demais regalias, salvo acordo do trabalhador;

- d) Em caso algum, baixar a categoria, escalão ou classe para que o trabalhador foi contratado ou promovido, salvo acordo do trabalhador;
- e) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho ou zona de actividade sem o seu prévio acordo feito por escrito, sem prejuízo da cláusula 19.^a;
- f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;
- g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- h) Despedir ou readmitir um trabalhador, ainda que seja eventual, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos;
- i) Despedir sem justa causa qualquer trabalhador;
- j) Opor-se por qualquer forma ao exercício do controlo de gestão da empresa, nos termos da lei;
- k) Obrigar o trabalhador a utilizar máquinas que se comprove não possuírem condições de segurança.

Cláusula 15.^a

Transporte

1 — A empresa assegurará aos trabalhadores, desde que não haja transportes públicos, o transporte de e para as instalações da empresa, a partir dos locais de concentração habituais, situados entre 3 km e 15 km dessas instalações.

2 — Os locais de concentração serão definidos por acordo entre a entidade patronal e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, os delegados sindicais.

3 — As empresas que não assegurem o transporte previsto nos termos dos números anteriores, subsidiarão os trabalhadores com 0,07 do preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

Cláusula 16.^a

Formação profissional

1 — As entidades patronais deverão anualmente ouvir os trabalhadores interessados em aperfeiçoar a sua formação profissional. Deverão, ainda, estabelecer meios internos ou facultar o acesso a meios externos de formação, consoante for mais adequado.

2 — As despesas dessa formação são da responsabilidade das entidades patronais.

3 — O tempo despendido pelo trabalhador será para todos os efeitos considerado como tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

Violação das garantias dos trabalhadores por parte da entidade patronal

A violação culposa por parte da entidade patronal de direitos e garantias dos trabalhadores dá a estes o

direito de rescindir o contrato com direito à indemnização constante da cláusula 5.^a

Cláusula 18.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições da lei e do presente contrato;
- b) Executar com zelo, competência e assiduidade, de harmonia com as suas aptidões e categoria profissional, as funções que lhes sejam confiadas;
- c) Ter para com os demais trabalhadores a atenção e respeito que lhes são devidos, prestando-lhes, em matéria de serviço, todos os conselhos e ensinamentos que lhes forem necessários ao desempenho das respectivas funções;
- d) Zelar pelo bom estado de conservação do material que lhes estiver confiado;
- e) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- f) Respeitar e fazerem-se respeitar por todos aqueles com quem, profissionalmente, tenham de contactar;
- g) Não negociar, por conta própria ou alheia, em concorrência com a entidade patronal nem divulgar informações sobre a sua organização, métodos de produção ou negócios.

Cláusula 19.^a

Transferência de trabalhadores

1 — A entidade patronal poderá transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não causar prejuízo sério ao trabalhador ou se resultar da mudança do estabelecimento onde aquele presta serviço.

2 — No caso do trabalhador ser transferido, a entidade patronal custeará todas as despesas directamente impostas pela transferência.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho e horário móvel — Definição e princípio geral

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

2 — No estabelecimento, na modificação dos horários de trabalho, mesmo em alterações permanentes de regime individual de trabalho, serão sempre ouvidas a comissão de trabalhadores e a comissão intersindical ou, na sua falta, a comissão sindical ou delegados sindicais.

3 — Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitando o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

4 — A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário e diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

5 — Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, dez horas.

Cláusula 21.^a

Duração do trabalho

1 — O período normal de trabalho para os trabalhadores abrangidos por este contrato é de quarenta horas semanais, de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos horários de menor duração que estejam a ser praticados.

2 — O período de trabalho não deve iniciar-se antes das 8 horas nem terminar depois das 20 horas e será interrompido por um descanso para almoço, que não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas horas, depois de um período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo.

3 — Os horários estabelecidos nesta cláusula entendem-se sem prejuízo de outros de menor duração que estejam a ser praticados.

4 — Depois de visados pelos serviços competentes do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, serão enviados aos sindicatos dois exemplares do horário de trabalho, dos quais um se destina ao respectivo delegado sindical.

Cláusula 22.^a

Trabalho por turnos

1 — Deverão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2 — Sempre que os trabalhadores assegurem o funcionamento de uma instalação ou serviço durante o respectivo intervalo de refeição ou descanso, esse intervalo será contado como tempo de trabalho efectivo.

3 — As escalas de turnos rotativos só deverão prever mudanças de turno após o período de descanso semanal.

4 — A entidade patronal deve afixar, sempre que possível, a escala e constituição dos turnos até oito dias antes do seu início.

5 — São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas por ambos à entidade patronal antes do início do trabalho. Não são porém permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalhado em turnos consecutivos.

6 — Qualquer trabalhador que comprove através de atestado médico a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos passará, até ao termo da semana em que fizer prova, ao regime de horário normal.

7 — Aos trabalhadores que laborem em regime de dois turnos rotativos, em que um deles seja parcialmente nocturno, será devido um subsídio de turno no valor de 15 % da remuneração base efectiva.

8 — Este subsídio, com a ressalva do disposto no número seguinte, inclui já a remuneração do trabalho nocturno.

9 — Os turnos referidos no n.º 7 serão efectuados entre as 7 horas e as 24 horas. Sempre que o trabalho seja prestado fora deste horário, o mesmo será pago como trabalho nocturno, com o acréscimo de 35 % sobre a remuneração efectiva.

Cláusula 23.^a

Trabalho extraordinário

1 — Considera-se trabalho extraordinário o prestado fora do período normal.

2 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar trabalho extraordinário.

3 — O trabalho extraordinário só poderá ser prestado quando ocorram motivos imprevisíveis ou para evitar danos directos e imediatos sobre as pessoas, equipamentos ou matérias-primas, não podendo exceder cento e vinte horas anuais e duas horas por dia.

4 — No caso previsto no número anterior, e até perfazer as primeiras sessenta horas, o trabalhador não poderá recusar-se a prestar trabalho extraordinário, desde que tenha sido avisado no dia anterior, salvo se nesse dia invocar motivo grave.

Nas restantes sessenta horas, o trabalho é facultativo.

5 — Será considerada motivo de recusa de prestação de trabalho extraordinário a inexistência de transporte colectivo ou da empresa desde o local de trabalho ao da concentração habitual.

6 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente de serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, dez horas sobre o termo da prestação de trabalho.

7 — Sempre que o trabalho extraordinário ultrapasse duas horas e seja prestado para além das 12 ou das 20 horas, a entidade patronal obriga-se a assegurar ou a pagar a refeição. O tempo de trabalho extraordinário, até ao limite de meia hora.

8 — Para efeitos do número anterior, quando a entidade patronal não assegure a refeição, esta pagará ao trabalhador a importância de € 10,35.

Cláusula 24.^a

Limites de trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário não poderá exceder o limite de duas horas diárias, dez horas semanais e cento e vinte horas anuais.

Cláusula 25.^a

Isenção do horário de trabalho

1 — Aos trabalhadores isentos de horário de trabalho será concedida retribuição especial correspondente a 25 % da sua remuneração mensal.

2 — O requerimento de isenção de horário de trabalho será remetido ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho acompanhado da declaração de concórdia dos trabalhadores, bem como dos documentos necessários para comprovar os factos alegados.

Cláusula 26.^a

Trabalho em dias de descanso semanal

1 — Os trabalhadores que tenham trabalhado no dia de descanso semanal têm direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

2 — O disposto no número anterior aplica-se desde que o trabalhador tenha prestado, pelo menos, três horas de serviço no dia de descanso semanal.

3 — Os trabalhadores só podem trabalhar nos dias de descanso semanal:

- a) Quando, em face de circunstâncias excepcionais, a entidade patronal tenha sido, para esse efeito, previamente autorizada;
- b) Em casos de força maior, cuja ocorrência deverá ser comunicada ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho no prazo de quarenta e oito horas.

Cláusula 27.^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 nocturno, para efeitos de remuneração, o trabalho prestado depois das 7 horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho nocturno de, pelo menos, quatro horas.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 28.^a

Retribuição

1 — Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida da prestação do trabalho.

2 — A retribuição compreende a remuneração de base prevista no anexo III e todas as outras prestações regulares e periódicas.

3 — Não se consideram como integrando a retribuição as ajudas de custo, as despesas de transporte, a remuneração por trabalho extraordinário, os abonos para falhas e a remuneração por trabalho nocturno.

4 — Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, tesoureiro e cobrador têm direito a um abono mensal para falhas de € 25,25.

5 — Nos impedimentos dos titulares, os abonos serão recebidos pelos respectivos substitutos, na proporção dos dias de substituição.

6 — As quebras verificadas nas operações de cobrança e numerário efectuadas pelas equipas de distribuição serão suportadas pela empresa, salvo em relação às quebras de montante significativo ou acontecidas com regularidade.

7 — A todos os trabalhadores são asseguradas as remunerações fixas mínimas constantes do anexo III.

8 — A fórmula a considerar para efeito do cálculo das horas simples é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{HS \times 52}$$

sendo *RM* a remuneração mensal e *HS* o horário semanal.

Cláusula 29.^a

Tempo e forma de pagamento

1 — O pagamento da retribuição do trabalhador deve ser efectuado até ao último dia útil de cada mês e durante o período de trabalho.

2 — No acto de pagamento da retribuição, a empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores um talão, preenchido de forma indelével, no qual figurem o nome do trabalhador, a respectiva categoria profissional e classe, o número de inscrição da segurança social, o período de trabalho a que corresponde a remuneração e a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal, extraordinário e prestado em dia de descanso semanal ou feriado e aos subsídios, descontos e montante líquido a receber.

3 — O pagamento será feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 30.^a

Remuneração de trabalho nocturno

O trabalho nocturno será pago com os acréscimos seguintes sobre a remuneração efectiva:

- a) 25 % para o trabalho prestado entre as 20 e as 24 horas;
- b) 35 % para o trabalho prestado a partir das 0 horas.

Cláusula 31.^a

Remuneração de trabalho extraordinário

O trabalho extraordinário será remunerado com o aumento correspondente a 50 % da retribuição normal até duas horas por dia e a 75 % das horas seguintes.

Cláusula 32.^a

Remuneração de trabalho no dia de descanso semanal e feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal, dia de descanso complementar ou feriado será pago com o acréscimo correspondente ao dobro da retribuição normal, para além do salário que o trabalhador receberia se não efectuasse trabalho nesse dia.

2 — Só o trabalho prestado no dia de descanso semanal, a que se refere o n.º 1 da cláusula 26.^a, dá ao trabalhador direito a um dia completo de descanso num dos três dias seguintes.

Cláusula 33.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber, pelo Natal, um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2 — Os trabalhadores que não tenham concluído, até 31 de Dezembro, um ano de serviço, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 1 de Dezembro, considerando-se mês completo qualquer fracção igual ou superior a 15 dias.

3 — Este subsídio será pago até 15 de Dezembro.

4 — Em caso de cessação do contrato, o trabalhador terá direito a receber a parte proporcional do subsídio de Natal relativo ao ano da cessação.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho, descanso semanal e feriados

Cláusula 34.^a

Descanso semanal

1 — Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo, o dia previsto na escala de turnos rotativos, sendo o sábado considerado dia de descanso complementar. Todos os restantes dias serão considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho for prestado em regime de laboração contínua, o horário de trabalho tem de ser organizado de forma que os trabalhadores tenham, em média, em cada período de sete dias de trabalho dois dias de descanso consecutivos, que, no máximo de quatro semanas, devem coincidir com o sábado e o domingo.

Cláusula 35.^a

Feriados

São equiparados, para todos os efeitos, ao descanso semanal, com a remuneração por inteiro, além dos dias considerados feriados obrigatórios pela lei, os seguintes:

Terça-feira de Carnaval;
Feriado municipal.

Cláusula 36.^a

Período e época de férias

1 — Os trabalhadores terão direito a gozar, em cada ano civil, um período de férias igual a 30 dias consecutivos.

2 — O direito a férias vence-se no dia 1 de Janeiro do ano civil subsequente, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3 — No ano de admissão, desde que esta ocorra no 1.º semestre, os trabalhadores terão direito a 15 dias de férias remuneradas.

4 — A época de férias deve ser escolhida de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

5 — Na falta de acordo, compete à entidade patronal, ouvida a comissão de trabalhadores, determinar a época de férias.

6 — O período de férias será gozado em dias seguidos. Se os trabalhadores o solicitarem, poderá ser fraccionado em períodos, por forma que o trabalhador goze sempre, pelo menos, 15 dias de férias consecutivamente.

7 — Os trabalhadores do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da mesma empresa, sempre que o solicitem, gozarão as férias simultaneamente, salvo se houver inconveniente para o normal funcionamento do serviço.

8 — No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, 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 vencido e ao respectivo subsídio.

9 — A entidade patronal elaborará um mapa de férias, a afixar nos locais de trabalho até 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

10 — Os trabalhadores em regime eventual têm direito a férias e respectivo subsídio, na proporcionalidade de dois dias e meio por cada mês completo de serviço, mantendo-se a proporcionalidade nos casos inferiores a um mês.

Cláusula 37.^a

Indisponibilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efectivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei ou nesta convenção, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 38.^a

Violação do direito a férias

1 — No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias, nos termos desta convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá

obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a entidade patronal incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 39.^a

Doença no período de férias

1 — Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem.

2 — A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da segurança social ou por atestado médico, sem prejuízo do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela empresa.

3 — Quando o trabalhador estiver doente até Dezembro, tem direito a gozar as férias desse ano no 1.º trimestre do ano seguinte.

4 — Se, na data indicada para início das férias, o trabalhador estiver ausente por doença ou acidente, gozará as férias por inteiro e receberá o respectivo subsídio em data a fixar por acordo entre as partes, podendo, no entanto, receber imediatamente o subsídio de férias se o desejar.

Cláusula 40.^a

Regime de férias para trabalhadores regressados do serviço militar

No ano em que regresse do serviço militar obrigatório, o trabalhador tem direito às férias e ao respectivo subsídio que teria vencido em Janeiro desse ano se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

Cláusula 41.^a

Subsídio de férias

1 — Os trabalhadores têm direito a um subsídio correspondente à sua retribuição mensal, que deverá ser satisfeito até 10 dias antes do início do gozo efectivo das férias.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efectuar até ao início das férias.

3 — Em caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador terá direito às férias e subsídio vencidos, se ainda as não tiver gozado, bem como à respectiva parte proporcional relativa ao ano da cessação.

Cláusula 42.^a

Definição de faltas

1 — Falta é a ausência do trabalhador durante as horas correspondentes a um dia normal de trabalho.

2 — Nos casos de ausência dos trabalhadores por períodos inferiores, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos dias normais de trabalho em falta.

Cláusula 43.^a

Participação de faltas

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

2 — Quando imprevistas, deverão ser comunicadas à entidade patronal logo que possível.

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

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

Cláusula 44.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, bem como as motivadas por:

- a) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável ao seu agregado familiar;
- b) Consulta, tratamento ou exames médicos, desde que prescritos pelo médico, sempre que tenham de realizar-se dentro das horas de serviço;
- c) Prática de actos inerentes ao exercício de funções sindicais ou em instituições da segurança social, nos termos legais e contratuais;
- d) Casamento, durante duas semanas de calendário;
- e) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa vivendo maritalmente com o trabalhador, pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastrós e enteados, durante cinco dias consecutivos;
- f) Por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, até dois dias consecutivos;
- g) Nascimento de filho, durante dois dias;
- h) Prestação de provas de exame em estabelecimento de ensino oficial ou equiparado, nos termos da cláusula 68.^a;
- i) Prática de actos inerentes ao exercício das funções de bombeiro voluntário, em caso de sinistro ou acidente;
- j) Doação de sangue a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por trimestre.

2 — A entidade patronal pode sempre exigir prova da veracidade dos factos alegados no número anterior.

Cláusula 45.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam perda de retribuição nem diminuição de férias ou qualquer outra regalia.

2 — Exceptuam-se do disposto no número anterior, quanto à retribuição, as faltas referidas na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 44.^a quando para além dos limites estabelecidos na cláusula 71.^a

Cláusula 46.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas dão o direito à entidade patronal de descontar na retribuição a importância correspondente ao número de faltas dadas, que serão descontadas na antiguidade do trabalhador.

Cláusula 47.^a

Impedimentos prolongados

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo das disposições aplicáveis da legislação sobre segurança social.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador direito ao lugar.

Cláusula 48.^a

Licença sem retribuição

1 — A entidade patronal, mediante requerimento do trabalhador, poderá conceder-lhe licença sem retribuição.

2 — O período de licença sem retribuição autorizado pela entidade patronal conta-se para efeitos de antiguidade.

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

4 — Durante o período de licença sem retribuição, os trabalhadores figurarão nos quadros de pessoal.

5 — A entidade patronal poderá fazer cessar a licença sem retribuição logo que o trabalhador inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se a licença tiver sido concedida com a menção expressa desse facto.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 49.^a

Formas de cessação

O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Mútuo acordo das partes;
- b) Caducidade;
- c) Despedimento promovido pela entidade patronal ou gestor público com justa causa;
- d) Despedimento colectivo;
- e) Rescisão do trabalhador.

Cláusula 50.^a

Cessação por mútuo acordo

1 — A cessação do contrato por mútuo acordo deve sempre constar de documento escrito, assinado por ambas as partes, em duplicado, ficando cada parte com um exemplar.

2 — Desse documento podem constar outros efeitos acordados entre as partes, desde que não contrariem as leis gerais do trabalho.

3 — São nulas as cláusulas de acordo revogatório segundo as quais as partes declarem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos ou reclamar créditos vencidos.

Cláusula 51.^a

Despedimento

1 — São proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.

2 — Verificando-se justa causa, o trabalhador pode ser despedido, quer o contrato tenha prazo quer não.

3 — Nas acções judiciais de impugnação de despedimento, compete à entidade patronal a prova de existência da justa causa invocada.

Cláusula 52.^a

Justa causa de despedimento

1 — Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2 — Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;

- f) Prática intencional, no âmbito da empresa, de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho, que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano, cinco seguidas ou dez interpoladas;
- h) Falta culposa de observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencentes aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos ou executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 53.^a

Processo disciplinar em caso de impedimento

1 — Nos casos em que se verifique algum dos comportamentos que integram o conceito de justa causa na cláusula anterior, a entidade patronal comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções e à comissão de trabalhadores da empresa a sua intenção de proceder ao despedimento, o que fará acompanhar de uma nota de culpa com a descrição fundamentada dos factos imputados ao trabalhador.

2 — O trabalhador dispõe de um prazo de três dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considera relevantes para o esclarecimento da verdade.

3 — A comissão de trabalhadores pronunciar-se-á seguidamente, fundamentando o seu parecer, no prazo de dois dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

4 — Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal poderá ou não proferir o despedimento, devendo a decisão fundamentada constar sempre de documento escrito, de que será sempre entregue cópia ao trabalhador e à comissão de trabalhadores.

5 — Caso a decisão fundamentada da comissão de trabalhadores seja contrária ao despedimento, o trabalhador dispõe de um prazo de três dias a contar da decisão do despedimento para requerer judicialmente a suspensão do despedimento.

6 — Nas empresas em que, por impossibilidade legal, não haja comissão de trabalhadores, o trabalhador dispõe da faculdade de pedir a suspensão do despedimento, nos termos do número anterior.

7 — A entidade patronal poderá suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, quando se verificarem os comportamentos previstos nas alíneas c), i) e j) do n.º 2 da cláusula anterior.

Cláusula 54.^a

Inexistência de justa causa

1 — A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência de processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2 — O trabalhador tem direito, no caso referido no número anterior, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3 — Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade prevista na cláusula seguinte, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data da sentença.

4 — O despedimento decidido com alegação de justa causa que venha a mostrar-se insubsistente, quando se prove o dolo da entidade patronal ou gestor público, dará lugar à aplicação de multa de € 250 a € 1000 àquelas entidades, cujo produto reverterá para o fundo de desemprego.

5 — Para apreciação da existência da justa causa de despedimento ou de adequação da sanção ao comportamento verificado, deverão ser tidos em conta o grau de lesão dos interesses da economia nacional ou da empresa, o carácter das relações entre as partes, a prática disciplinar da empresa, quer em geral quer em relação ao trabalhador atingido, o carácter das relações do trabalhador com os seus companheiros e todas as circunstâncias relevantes do caso.

6 — Entre as circunstâncias referidas no número anterior, deve ser incluído o facto de a entidade patronal ou gestor público praticar actos, posteriormente à verificação do comportamento do trabalhador ou ao seu conhecimento, que revelem não o considerar perturbador das relações de trabalho, nomeadamente deixando correr, desde essa verificação ou conhecimento até ao início do processo disciplinar, um lapso de tempo superior a 30 dias.

Cláusula 55.^a

Indemnização por despedimento

Cada trabalhador abrangido pelo despedimento colectivo tem direito a uma indemnização de acordo com a respectiva antiguidade correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses.

CAPÍTULO VIII

Disciplina

Cláusula 56.^a

Conceito de infracção disciplinar

Considera-se infracção a violação voluntária e culposa dos deveres dos trabalhadores.

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

O poder disciplinar tanto é exercido pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos por aquela estabelecidos e com observância das disposições deste contrato.

Cláusula 58.^a

Poder disciplinar

1 — No caso das sanções previstas nas alíneas *b*) e *c*) do n.º 1 da cláusula 59.^a, observar-se-á o seguinte:

- a) O processo disciplinar deve ser escrito e a acusação, devidamente fundamentada, será levada ao conhecimento do trabalhador mediante nota de culpa da qual conste a descrição do comportamento imputado ao trabalhador;
- b) O trabalhador, no prazo de três dias úteis após a recepção da comunicação, poderá apresentar a sua contestação, indicando todas as diligências que se tornem necessárias ao apuramento da verdade, incluindo a consulta do processo por si ou através de seu mandatário.

2 — No caso da sanção prevista na alínea *a*) do n.º 1 da cláusula 59.^a, não é obrigatória a redução a escrito do processo disciplinar.

Cláusula 59.^a

Sanções disciplinares

1 — A entidade patronal pode aplicar as seguintes sanções disciplinares, sem prejuízo dos direitos e garantias gerais dos trabalhadores:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- d) Despedimento.

2 — As sanções disciplinares previstas nas alíneas *b*) e *c*) do número anterior só poderão ser aplicadas mediante processo disciplinar, nos termos do disposto no n.º 1 da cláusula anterior.

3 — A sanção a que se reporta a alínea *d*) do n.º 1 desta cláusula obedecerá ao disposto na regulamentação legal imperativa ou, na sua falta, ao regime estabelecido na cláusula 53.^a

4 — A sanção disciplinar deverá ser proporcional à gravidade da infracção e à culpabilidade do infractor, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infracção.

Cláusula 60.^a

Prescrição da infracção disciplinar

A infracção disciplinar prescreve ao fim de 60 dias a contar da data em que a entidade patronal ou superior hierárquico com competência disciplinar tem conhecimento da infracção.

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

Cláusula 61.^a

Protecção da maternidade e paternidade

1 — Além do estipulado no presente contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são assegurados aos trabalhadores, enquanto mães e ou pais, os direitos previstos na Lei n.º 4/84, de 5 de Abril, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 17/95, de 9 de Junho, nomeadamente os a seguir mencionados, sem prejuízo, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa:

- a) Durante o período da gravidez e até três meses após o parto, não desempenhar tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as de esforço físico, trepidação, contactos com substâncias tóxicas, corrosivas, radioactivas e venenosas e altas ou baixas temperaturas e outras clinicamente desaconselháveis;
- b) Faltar, durante 120 dias, no período da maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos. Em caso de aborto ou de parto de nado-morto, o número de faltas a que se aplica o disposto nesta alínea será, no mínimo, de 20 dias e, no máximo, de 30 dias;
- c) Interromper o trabalho diário por dois períodos de uma hora cada um, sem perda de retribuição, às mães, para alimentação dos seus filhos, até um ano após o parto.

2 — É vedado a todas as trabalhadoras que não trabalhem em regime de turnos a prestação de trabalho antes das 8 e depois das 20 horas.

3 — Às trabalhadoras, durante o período de aleitação, é proibido o trabalho nocturno, excepto se a firma tiver creche a funcionar durante esse período.

4 — O pai tem direito a uma licença pelo mesmo tempo a que a mãe teria direito, após o parto, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

Cláusula 62.^a

Trabalho de menores

1 — É válido o contrato celebrado com o menor que não tenha completado 18 anos de idade se for desconhecido o paradeiro do seu legal representante.

2 — O menor tem capacidade para receber a retribuição devida pelo seu trabalho, salvo quando, sendo de idade inferior a 18 anos, houver oposição dos seus representantes legais.

3 — A entidade patronal deve proporcionar aos menores que se encontrem ao seu serviço condições de trabalho adequadas à sua idade, prevenindo de modo especial quaisquer danos ao seu desenvolvimento físico, espiritual e moral.

4 — Os menores de 18 anos de idade não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 7 e depois das 20 horas.

CAPÍTULO X

Trabalho fora do local habitual

Cláusula 63.^a

Princípio geral

1 — Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do local habitual.

2 — Entende-se por serviço externo aquele que regularmente é desenvolvido no exterior da empresa, sede, delegação, filial ou armazém.

3 — Entende-se por local habitual de trabalho o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço ou a sede ou delegação da empresa a que está adstrito quando o seu local de trabalho não seja fixo.

4 — As deslocações que não permitam o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual serão objecto de acordo.

Cláusula 64.^a

Direitos dos trabalhadores nas deslocações

1 — Se o trabalhador utilizar a sua viatura ao serviço da entidade patronal, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente 0,26 sobre o preço do litro da gasolina super por cada quilómetro percorrido.

2 — Os trabalhadores terão direito nas suas deslocações ao pagamento como trabalho extraordinário do tempo que, nas viagens de ida e regresso, incluindo as esperas, exceda o período normal de trabalho diário.

3 — Os trabalhadores deslocados ou em serviço externo são seguros pela empresa contra os riscos de viagens (acidentes pessoais), no valor mínimo de ..., durante o período em que se encontrarem nessa situação, e a favor de quem o trabalhador designe.

4 — As entidades patronais poderão transferir para as companhias de seguros as responsabilidades decorrentes do número anterior.

5 — Os trabalhadores têm direito, durante o período de deslocação, ao pagamento das seguintes despesas:

- a) Alojamento, contra a apresentação dos respectivos documentos;
- b) Pequeno-almoço — € 2,50;
- c) Almoço ou jantar — € 11.

As partes podem acordar o pagamento das despesas de pequeno-almoço, almoço ou jantar mediante a apresentação dos respectivos documentos comprovativos.

6 — Estas disposições aplicam-se também aos trabalhadores em serviço externo quando, por motivos imprevistos, devidamente justificados, não possam regressar à empresa às horas das refeições ou não possam tomar as suas refeições nos períodos normais.

7 — Nas deslocações, o início e o fim do almoço ou jantar terão de verificar-se, respectivamente, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas e 30 minutos e as 19 horas e 30 minutos e as 21 horas e 30 minutos.

8 — Considera-se que o trabalhador tem direito ao pequeno-almoço quando inicia o serviço até às 7 horas, inclusive.

9 — O disposto no n.º 5 não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante factura.

CAPÍTULO XI

Previdência e outras garantias sociais

Cláusula 65.^a

Complemento de subsídio de doença

As entidades patronais pagarão aos trabalhadores com baixa por mais de 15 dias, até 90 dias seguidos ou alternados por ano civil, a diferença entre a retribuição auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela segurança social ou pelo seguro.

Cláusula 66.^a

Complemento da pensão de reforma

A todos os trabalhadores que tiverem pelo menos 20 anos de trabalho numa empresa, esta complementarà a pensão de reforma por velhice a que os trabalhadores tiverem direito até perfazer 80 % do ordenado mínimo da categoria que lhe cabia à data da sua reforma.

Cláusula 67.^a

Refeitório, subsídio de alimentação e cantina

1 — Todas as empresa terão de pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes para todos os trabalhadores ao seu serviço, onde estes possam tomar e aquecer as suas refeições.

2 — As empresas atribuirão a todos os trabalhadores um subsídio de alimentação diário de € 4, exceptuando-se as pequeníssimas empresas referidas na alínea b) do n.º 1 da cláusula 79.^a, que atribuirão um subsídio diário de € 2,70.

3 — O subsídio previsto nesta cláusula não é devido se a empresa fornecer a refeição completa.

4 — Os trabalhadores só terão direito a beneficiar do subsídio referido no número anterior nos dias em que efectivamente trabalharem antes e depois da refeição.

Cláusula 68.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes têm direito às regalias consagradas na Lei n.º 26/81, de 21 de Agosto.

CAPÍTULO XII

Higiene e segurança no trabalho

Cláusula 69.^a

Segurança, higiene e saúde no trabalho

1 — As empresas instalarão o seu pessoal em boas condições de higiene e deverão prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança, cumprindo e fazendo cumprir as disposições legais sobre a matéria, nomeadamente o previsto nos Decretos-Leis n.ºs 441/91, de 14 de Dezembro, e 26/94, de 1 de Fevereiro, e na Lei n.º 7/95, de 29 de Março.

2 — Pela entidade patronal devem ser distribuídos aos trabalhadores fatos de trabalho sempre que a execução das tarefas que têm a desempenhar o aconselhe.

CAPÍTULO XIII

Livre exercício do direito sindical

Cláusula 70.^a

Princípio geral

1 — Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.

2 — As direcções dos sindicatos comunicarão à empresa a identificação dos delegados sindicais, bem como a daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

3 — O mesmo procedimento deverá ser observado em caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 71.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito de afixar no interior da empresa textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local apropriado de afixação será reservado pela empresa.

2 — Os delegados sindicais e membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do respectivo sindicato.

3 — Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de cinco horas por mês, ou de oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical. O crédito de horas é referido a período normal de trabalho e conta como tempo de trabalho efectivo.

4 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto no número anterior, deverão

avisar por escrito a entidade patronal, com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 72.^a

Número de delegados sindicais

1 — O número máximo de delegados sindicais em cada empresa que beneficiam do crédito estabelecido no n.º 3 da cláusula 71.^a é determinado pela seguinte fórmula:

$$6 + \frac{n - 500}{200}$$

representando n o número de trabalhadores sindicalizados pertencentes ao quadro permanente da empresa.

2 — O resultado apurado nos termos do número anterior será sempre arredondado para a unidade imediatamente superior.

Cláusula 73.^a

Direito de reunião

Os trabalhadores têm direito a reunir-se no interior da empresa, dentro dos limites e nos termos fixados na lei.

Cláusula 74.^a

Instalações

As empresas colocarão à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, a título permanente, um local situado no interior da empresa ou na sua proximidade que seja apropriado ao exercício das suas funções.

CAPÍTULO XIV

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 75.^a

Interpretação e integração do contrato colectivo

1 — As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos, com competência para interpretar as disposições convencionais e integrar as suas lacunas.

2 — A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das partes contratantes, devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com a indicação da agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3 — Não é permitido, salvo acordo de ambas as partes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada nos termos do número anterior.

4 — Poderá participar nas reuniões, se as partes nisso estiverem de acordo, um representante do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, que não terá direito a voto.

5 — Das deliberações tomadas será depositado um exemplar no Ministério da Segurança Social e do Trabalho para efeito de publicação, considerando-se, a partir desta, parte integrante do CCT.

6 — As partes comunicarão uma à outra e ao Ministério da Segurança Social e do Trabalho, dentro do prazo de 30 dias a contar da publicação do contrato, a identificação dos respectivos representantes.

7 — A substituição de representantes é lícita a todo o tempo.

CAPÍTULO XV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 76.^a

Retroactividade

O presente CCT produz efeitos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

Cláusula 77.^a

Reclassificações

1 — A atribuição das categorias profissionais, nos termos da cláusula 9.^a, será efectuada pelas entidades patronais no prazo máximo de 30 dias após a publicação deste contrato.

2 — Após o prazo a que se refere o número anterior, as classificações serão afixadas em lugar ou local adequado.

3 — Se o trabalhador não concordar com a classificação que lhe é atribuída, reclamará directamente ou através do sindicato para a entidade patronal, por escrito e fundamentadamente, para o que dispõe de um prazo de 30 dias contados a partir da data em que as classificações forem afixadas.

4 — No caso de não haver acordo, o trabalhador poderá recorrer para a comissão de conciliação e julgamento.

Cláusula 78.^a

Garantia da manutenção de regalias

Da aplicação da presente convenção colectiva não poderá resultar baixa de categoria ou classe e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer outras regalias constantes à data de entrada em vigor deste CCT.

Cláusula 79.^a

Pequeníssimas empresas

1 — Para a aplicação do presente contrato, consideram-se pequeníssimas empresas aquelas em que:

- Trabalhem, no máximo, 16 trabalhadores em regime de trabalho normal, nas empresas que laborem em pinhão, adstritos exclusivamente a esta actividade;
- Os processos de fabrico não sejam por linhas

automatizadas e trabalhe o agregado familiar e não mais de 10 trabalhadores remunerados em regime de trabalho normal, nas restantes empresas.

2 — A estas empresas não é aplicável a tabela salarial constante do anexo III. As empresas obrigam-se, no entanto, a atribuir ao pessoal indiferenciado, vencimentos superiores a € 16 em relação ao salário mínimo nacional.

ANEXO I

Condições específicas

Trabalhadores cobradores

Condições especiais de admissão:

Idade de 18 anos completos e as habilitações mínimas legalmente exigidas.

Trabalhadores do comércio e trabalhadores técnicos de vendas

I — Condições especiais de admissão:

- Idade mínima de 16 anos;
- Habilitações mínimas — ciclo complementar do ensino primário ou ciclo preparatório do ensino secundário ou equivalente;
- Idade mínima para admissão dos trabalhadores técnicos de vendas — 18 anos e habilitações mínimas legais.

II — Dotações mínimas:

- Até cinco trabalhadores de armazém, haverá um fiel de armazém, desde que exerça as suas funções;
- De 6 a 11 trabalhadores, haverá um encarregado de armazém e um fiel de armazém.
- Por cada grupo de 10 trabalhadores do sector de vendas, tomados no seu conjunto, terá a entidade patronal de atribuir obrigatoriamente a um deles a categoria de inspector de vendas;
- Nas empresas onde seja obrigatória a existência de dois ou mais trabalhadores com a categoria de inspector de vendas, terá de haver obrigatoriamente um chefe de vendas.

Trabalhadores contínuos, porteiros e profissões similares

Condições especiais de admissão:

- As habilitações para admissão são as mínimas legais;
- As idades mínimas para a admissão são de 16 anos para paquete, 18 anos para contínuo e trabalhador da limpeza e 21 anos para porteiro e guarda;
- Os contínuos, porteiros e guardas, trabalhadores de limpeza e pacotes terão preferência no ingresso na carreira de profissionais de escritório logo que completem o 2.º ciclo liceal ou equivalente;
- Os pacotes, logo que completem 18 anos de idade, são promovidos a contínuos, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

Trabalhadores electricistas

I — Regimes especiais de promoção e acesso:

- 1) Nas categorias profissionais inferiores a oficiais observar-se-ão as seguintes normas de acesso:
 - a) Os aprendizes serão promovidos a ajudantes logo que completem 18 anos de idade, salvo se não possuírem qualquer experiência profissional ou a habilitação, caso em que cumprirão um período máximo de seis meses de aprendizagem;
 - b) Os ajudantes, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a pré-oficiais;
 - c) Os pré-oficiais, após dois anos de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais.

2) :

- a) Os trabalhadores electricistas diplomados pelas escolas oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, 2.º grau de torpedeiros electricistas da marinha de guerra portuguesa e curso da marinha de guerra portuguesa e curso mecânico electricista ou radiomontador da Escola Militar de Electromecânica terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 2.º ano;
- b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério da Segurança Social e do Trabalho, através do Fundo de Desenvolvimento da Mão-de-Obra, terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do 1.º ano.

II — Quadro de densidades — para os trabalhadores electricistas, será obrigatoriamente observado o seguinte quadro de densidade:

- a) O número de aprendizes e ajudantes, no seu conjunto, não pode ser superior ao conjunto de pré-oficiais e oficiais;
- b) As empresas que tiverem ao seu serviço cinco oficiais têm de classificar um como chefe de equipa.

III — Deontologia profissional dos trabalhadores electricistas:

- 1) O trabalhador electricista terá sempre direito a recusar cumprir ordens comprovadamente contrárias à boa técnica profissional, nomeadamente normas de segurança de instalações eléctricas;
- 2) Sempre que, no exercício da sua profissão, o trabalhador electricista corra riscos de electrocussão no desempenho das suas funções, não poderá trabalhar sem ser acompanhado por outro trabalhador.

Trabalhadores de escritório

I — Condições de admissão:

Idade 16 anos;

Habilitações:

- 1) Curso geral de administração e comércio, curso geral dos liceus ou cursos oficiais ou oficiali-

zados de duração não inferior à daqueles ou cursos equivalentes;

- 2) As habilitações referidas no número anterior não serão exigíveis aos trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente contrato:

- a) Desempenhem ou tenham desempenhado funções que correspondam a qualquer das categorias nele previstas;
- b) Os locais de trabalho se situem em concelhos onde não existam estabelecimentos que facultem os referidos graus de ensino.

II — Regimes especiais de promoção e acesso — os estagiários e dactilógrafos, logo que completem dois anos de permanência na categoria ou 21 anos de idade, serão promovidos a terceiros-escriturários.

III — Dotações mínimas:

- 1) O número de chefes de secção não poderá ser inferior a 10 % do total de trabalhadores classificados como escriturários, estagiários, dactilógrafos, operadores mecanográficos e operadores de máquinas de contabilidade;
- 2) Para efeito do número anterior, serão arredondados para a unidade imediatamente superior os quocientes iguais ou superiores a 0,5,
- 3) O número total de estagiários para escriturários não poderá ser superior a 25 % do de escriturários ou a um, no caso do número de escriturários ser inferior a quatro;
- 4) Haverá um profissional como chefe de serviços quando existir um mínimo de três secções.

Trabalhadores metalúrgicos

I — Condições especiais de admissão:

- 1) São admitidos na categoria de aprendiz os jovens dos 16 aos 17 anos que ingressem em profissões onde a mesma seja permitida nos termos desta convenção;
- 2) Não haverá período de aprendizagem para os trabalhadores que sejam admitidos com curso complementar de escola industrial ou de formação profissional equivalente, os quais serão admitidos como praticantes;
- 3) Praticantes são os trabalhadores que fazem tirocínio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

II — Regimes especiais de promoção e acesso:

- 1) Ascendem a praticantes os aprendizes que tenham terminado o seu período de aprendizagem após:
 - a) Dois anos — para os trabalhadores admitidos com 16 anos de idade;
 - b) Um ano — para os trabalhadores admitidos com 17 anos de idade,
- 2) O número de aprendizes não poderá exceder o número total de trabalhadores de cada profissão para a qual se prevê aprendizagem.
- 3) O período máximo de tirocínio dos praticantes será de dois anos.

Trabalhadores químicos

I — Condições de admissão:

Habilitações mínimas — curso adequado das escolas industriais ou conhecimentos profissionais equivalentes.

II — Dotações mínimas:

O número de auxiliares de laboratório não poderá exceder o de analistas.

Trabalhadores rodoviários

I — Condições específicas:

1) As condições mínimas de admissão são:

Ter as habilitações exigidas por lei;
Possuir a carta de condução profissional;

2) Quando conduza veículos de distribuição ou pesados, quando justificável, o motorista será obrigatoriamente acompanhado por ajudante de motorista.

II — Livretes de trabalho:

1) Os trabalhadores motoristas e ajudantes de motorista terão de possuir um livrete de trabalho:

- a) Para registar os períodos de trabalho diário, o trabalho extraordinário, o prestado em dias de descanso semanal ou feriado no caso de utilizarem o horário móvel;
- b) Para registo de trabalho extraordinário, para o trabalho prestado em dias de descanso semanal ou feriado, se estiverem sujeitos a horário fixo;

2) Os livretes são pessoais e intransmissíveis e apenas adquiridos no sindicato;

3) A passagem de um livrete para substituição de outro com validade que tenha sido extraviado implica para o trabalhador uma taxa suplementar de . . . ;

4) Se o extravio se verificar por facto imputável à empresa, será responsável pelo pagamento da taxa referida no n.º 3);

5) Os encargos com a aquisição de livrete serão suportados pela empresa.

Trabalhadores telefonistas

Condições especiais de admissão:

- a) Idade mínima de 18 anos;
- b) Possuir as habilitações mínimas legalmente exigidas.

ANEXO II

Definição de funções

Ajudante de electricista. — É o trabalhador que completou a sua aprendizagem e coadjuva os oficiais, preparando-se para ascender à categoria de pré-oficial.

Ajudante de encarregado fabril. — É o trabalhador que coadjuva o encarregado fabril no desempenho das suas funções e o substitui nos seus impedimentos.

Ajudante de motorista. — É o trabalhador que acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo, e vigia e indica as manobras, podendo ainda fazer a distribuição dos produtos da empresa e proceder à facturação e cobrança dos mesmos.

Ajudante de motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo ou não carta de condução profissional, colabora com o motorista vendedor-distribuidor em todas as funções.

Analista. — É o trabalhador com curso ou habilitações adequadas ou conhecimentos profissionais adquiridos equivalentes que faz análises qualitativas e quantitativas físicas, químicas e bacteriológicas e outras determinações laboratoriais.

Aprendiz. — É o trabalhador que, sob a orientação de profissionais qualificados, adquire conhecimentos técnico-profissionais que o habilitem a ingressar na carreira profissional de uma especialidade.

Auxiliar de armazém. — É o trabalhador que auxilia nos trabalhos de armazém. Ajuda a arrumar os diversos produtos no seu lugar, separando-os pela guia de remessa ou outros documentos. Procede ao carregamento dos diversos materiais a expedir.

Auxiliar de laboratório. — É o trabalhador que prepara o material necessário aos diversos trabalhos de análise ou outros trabalhos de laboratório. Procede à manutenção, conservação, lavagem e secagem do equipamento, executando outras tarefas acessórias, podendo manusear reagentes.

Caixa. — É o trabalhador que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transacções, pagamentos e recebimentos, de acordo com os respectivos documentos; pode elaborar as folhas de ordenados e salários e prepara os respectivos sobrescritos. Pode preparar os fundos destinados a serem liquidados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros). — É o trabalhador que, executando ou não funções da sua profissão, dirige e orienta o serviço inerente às suas funções.

Chefe de secção. — É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais de um departamento de serviços administrativos ou do sector de produção.

Chefe de serviços/departamento. — É o trabalhador que, sob orientação superior, coordena, dirige e controla a actividade de serviços e ou departamento de índole administrativa, industrial, agrícola, comercial ou outras.

Chefe de vendas. — É o trabalhador que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda de empresa.

Cobrador. — É o trabalhador que procede, fora dos escritórios, a recebimentos, pagamentos e depósitos ou outros serviços análogos.

Condutor de máquinas e aparelhos de elevação e transporte. — É o trabalhador que conduz guinchos, pontes e pórticos rolantes, empilhadores, gruas de elevação e quaisquer outras máquinas de força motriz para transporte e arrumação de materiais ou produtos dentro dos estabelecimentos industriais.

Contínuo. — É o trabalhador que executa diversos serviços, tais como: anunciar visitantes, encaminhá-los ou informá-los; estampilhar e entregar correspondência; executar diversos serviços, tais como entrega de mensagens e objectos inerentes ao serviço interno e distribuição da correspondência aos serviços a que é destinada. Pode ainda executar serviço de reprodução e endereçamento de documentos.

Dactilógrafo. — É o trabalhador que escreve à máquina cartas, notas e textos baseados em documentos escritos ou informações que lhe são ditados ou comunicados por outros meios; imprime, por vezes, papéis matrizes (*stencil*) ou outros materiais com vista à reprodução de textos. Acessoriamente, pode executar serviços de arquivo.

Demonstrador/repositor. — É o trabalhador que faz a demonstração e ou exposição dos artigos por grosso e a retalho em estabelecimentos e indústrias, arruma e repõe nos locais devidos os materiais ou mercadorias.

Director de serviços/divisão. — É o trabalhador que dirige um ou mais serviços e ou divisões, quer ela seja do âmbito administrativo, comercial, produtivo e ou técnico, entre outros.

Embalador. — É o trabalhador que acondiciona e ou embala o produto por métodos manuais ou mecânicos com vista à sua expedição ou armazenamento. Detecta ainda possíveis deficiências nas embalagens, retirando-as e participando superiormente as anomalias detectadas.

Encarregado de armazém. — É o trabalhador que dirige os trabalhadores de armazém e planifica, organiza, coordena e controla todas as actividades de armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado fabril. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de um ou mais sectores de produção, ou de apoio à mesma.

Encarregado de laboratório. — É o trabalhador responsável pelo funcionamento de uma ou mais actividades de laboratório de análises e ou ensaios físico-químicos.

Encarregado de manutenção. — É o trabalhador responsável pela execução de trabalhos de reparação e conservação mecânica, eléctrica e ou construção civil.

Escolhedor. — É o trabalhador que procede à escolha das matérias-primas e produtos por métodos manuais, retirando-lhes todas as impurezas. Pode desempenhar rotativamente estas funções com as de embalador.

Escriturário. — É o trabalhador que executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e a importância do escritório onde trabalha: redige relatórios, cartas,

notas informativas e outros documentos, manualmente ou à máquina, dando-lhes o seguimento adequado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena ou prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; recebe pedidos de informações e transmite-os à pessoa ou serviço competente; põe em caixa o pagamento de contas e entrega recibos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações efectuadas e de outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos para informação da direcção; atende os candidatos às vagas existentes, informa-os das condições de admissão, efectua registos de pessoal e preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa; ordena e arquiva notas de livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Acessoriamente, nota em estenografia, escreve à máquina e opera em máquinas de escritório. Para além da totalidade ou parte das tarefas acima descritas, pode verificar e registar a assiduidade do pessoal, assim como os tempos gastos na execução das tarefas, com vista ao pagamento de salários ou outros fins.

Escriturário principal. — É o trabalhador que executa tarefas mais exigentes das 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 tomadas de decisões correntes, ou executando as tarefas mais exigentes na secção, colabora directamente com o chefe de secção e, no impedimento deste, coordena ou controla as tarefas de um grupo de trabalhadores administrativos com actividades afins.

Fiel de armazém. — É o trabalhador que, nos armazéns, regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos, controla e responde pelas existências.

Fogueiro. — É o trabalhador que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro (Decreto-Lei n.º 46 989, de 30 de Abril de 1966), providenciar pelo bom funcionamento de todos os equipamentos acessórios, bem como pelo tratamento de água e boa conservação das instalações.

Guarda. — É o trabalhador encarregado da vigilância de edifícios, instalações fabris ou outros locais para os proteger, podendo registar saídas ou entradas de mercadorias, veículos e materiais.

Guarda-livros. — É o trabalhador que se ocupa da escrituração de registos ou de livros de contabilidade, gerais ou especiais, analíticos ou sintéticos, selados ou não selados, executando nomeadamente trabalhos contabilísticos relativos ao balanço anual e apuramento dos resultados da exploração e do exercício. Pode colaborar nos inventários das existências, simples ou com juros,

e executar trabalhos conexos. Não havendo secção própria de contabilidade, superintende os referidos serviços e tem a seu cargo a elaboração de balanços e a escrituração dos livros selados ou é responsável pela boa ordem e execução dos trabalhos.

Inspector de vendas. — É o trabalhador que inspeciona os serviços dos vendedores, visita os clientes e informa-se das suas necessidades, recebe as reclamações dos clientes e verifica a acção dos inspecionados pelas notas de encomenda. Pode receber as encomendas.

Motorista (pesados ou ligeiros). — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros). Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação directa dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas.

Motorista vendedor-distribuidor. — É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional e conduzindo um veículo de carga, promove, vende e entrega os produtos da empresa, zela pela boa conservação da viatura e respectiva carga e procede à facturação e cobrança dos produtos vendidos.

Oficial electricista. — É o trabalhador electricista que executa todos os trabalhos da sua especialidade e assume a responsabilidade dessa execução; monta e repara instrumentos de medida e controlo industrial.

Operador de estação elevatória — água e esgotos. — É o trabalhador que opera e vigia o funcionamento dos equipamentos das instalações de bombagem e elevação de águas e esgotos: acciona os comandos da instalação relativos à passagem da água pelos filtros, grelhas e sifões e manobra as respectivas comportas; regista em mapas os valores observados no equipamento das instalações de bombagem destinadas à captação e distribuição de água ou dejectos e colabora na limpeza e conservação dos equipamentos.

Operador de fritadeira. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina de fritar batatas, nomeadamente preparação da máquina, verificando a quantidade e qualidade da batata existente no sem-fim da depiladeira. Procede ao enchimento do dispositivo de lavagem e vigia o funcionamento do dispositivo de fritar. Controla o nível do óleo e a temperatura da máquina.

Operador de instalações de tratamento de água. — É o trabalhador que opera e vigia instalações de tratamento e pré-tratamento de água: prepara soluções químicas para o tratamento de água a partir de análises efectuadas; interpreta e regista os resultados de leituras e incidentes de exploração; determina o *Ph* da água e procede às correcções necessárias; colabora na vigilância e nos trabalhos de conservação dos equipamentos e zela pela limpeza das instalações e equipamentos.

Operador de máquinas de contabilidade. — É o trabalhador que trabalha com máquinas de registo das operações contabilísticas, faz lançamentos, simples registos ou cálculos estatísticos, verifica a exactidão das facturas, recibos e outros documentos. Por vezes executa diversos trabalhos de escritório relacionadas com as operações de contabilidade.

Operador de máquinas de empacotar. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma máquina automática utilizada para envolver o produto e fechar a respectiva embalagem, nomeadamente preparando a máquina, colocando a bobina de material de envolvimento no eixo da máquina e regulando as guias. Introduce a película através dos rolos de transporte e prende-os ao mecanismo de embalar. Regula, se necessário, os sistemas que comandam a tensão das bobinas e a velocidade das películas. Posiciona o mecanismo eléctrico de termossoldagem para o fecho lateral das embalagens. Põe a máquina em funcionamento. Vigia a alimentação da máquina. Corrige o funcionamento da máquina sempre que necessário.

Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos. — É o trabalhador que vigia e assegura o funcionamento de uma ou mais máquinas utilizadas para descascar as pinhas e partir o pinhão e outros frutos secos. É o responsável pela alimentação das máquinas. Escolhe, lava, seca e ensaca o pinhão.

Operador mecanográfico. — É o trabalhador que abastece e opera com máquinas mecanográficas tais como interpretadores, separadoras, reprodutoras, intercaladoras, calculadoras, tabuladoras; prepara a máquina para o trabalho a realizar mediante o programa que lhe é fornecido; assegura o funcionamento do sistema de alimentação; vigia o funcionamento e executa o trabalho consoante as indicações recebidas; recolhe os resultados obtidos; regista o trabalho realizado e comunica superiormente as anomalias verificadas na sua execução.

Paquete. — É o trabalhador menor de 18 anos que presta unicamente os serviços referidos na definição de funções dos contínuos.

Pedreiro. — É o trabalhador que, exclusiva ou predominantemente, executa alvenarias em tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamento de manilhas, tubos ou cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares, podendo executar serviços de conservação e reparação de construção civil.

Porteiro. — É o trabalhador cuja missão consiste em vigiar as entradas e saídas de pessoal, veículos e mercadoria nas instalações, receber a correspondência e comunicar a chegada dos visitantes.

Praticante. — É o trabalhador que faz tirocínio para qualquer das profissões previstas nesta convenção.

Pré-oficial electricista. — É o trabalhador electricista que, tendo completado o tempo de permanência como ajudante, ou satisfazendo as condições escolares exigidas, coadjuva os oficiais e, cooperando com eles, executa trabalhos de menos responsabilidade.

Secretário de direcção. — É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da administração ou

direcção da empresa. Entre outras, competem-lhe as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho; assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras. Pode operar eventualmente com telex.

Serralheiro mecânico. — É o trabalhador que executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com excepção dos instrumentos de precisão e das instalações eléctricas.

Servente. — É o trabalhador que executa cargas e descargas, arruma caixas em paletes e executa trabalhos complementares não especializados necessários. Procede ainda à limpeza geral ou parcial da fábrica.

Telefonista. — É o trabalhador que opera numa cabina ou central, ligando e interligando comunicações telefónicas, independentemente da designação técnica do material instalado, podendo eventualmente executar outras tarefas compatíveis com a sua função.

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

Torrador de frutos secos. — É o trabalhador que escolhe, prepara e torra frutos secos e zela pelo bom funcionamento das respectivas máquinas.

Vendedor. — É o trabalhador que, predominantemente fora do estabelecimento, solicita encomendas, promove e vende mercadorias ou serviços por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transacções que efectua. Mantêm-se, no entanto, em vigor os regimes de funções praticados na empresa.

ANEXO III

Tabela salarial

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
0	Director de serviços/divisão	969
1	Chefe de serviços/departamento	880
2	Encarregado fabril Encarregado de laboratório Encarregado de manutenção Chefe de vendas	733

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
3	Ajudante de encarregado fabril Chefe de secção Encarregado de armazém Guarda livros Tesoureiro	660
4	Chefe de equipa (electricista, metalúrgico, produção, vendas e outros) Escriturário principal Fogoeiro principal Secretário de direcção	575
5	Analista Caixa Escriturário de 1. ^a Fiel de armazém Fogoeiro de 1. ^a Inspector de vendas Motorista de pesados Motorista vendedor-distribuidor Oficial electricista Operador de máquinas de contabilidade de 1. ^a Operador mecanográfico de 1. ^a Pedreiro de 1. ^a Serralheiro mecânico de 1. ^a Vendedor	540
6	Condutor de máquinas de elevação e transporte Motorista de ligeiros Operador de estação elevatória de águas e esgotos Operador de fritadeira Operador de instalações de tratamento de água Operador de máquinas de empacotar Operador de máquinas de pinhão e outros frutos secos Torrador de frutos secos	497
7	Cobrador Escriturário de 2. ^a Fogoeiro de 2. ^a Operador de máquinas de contabilidade de 2. ^a Operador mecanográfico de 2. ^a Pedreiro de 2. ^a Pré-oficial electricista do 2. ^o ano Serralheiro mecânico de 2. ^a	487,50
8	Ajudante de motorista Ajudante de motorista vendedor-distribuidor Auxiliar de armazém Demonstrador/Repositor Escriturário de 3. ^a Fogoeiro de 3. ^a Pedreiro de 3. ^a Pré-oficial electricista do 1. ^o ano Serralheiro mecânico de 3. ^a Telefonista	452,50
9	Ajudante de electricista do 2. ^o ano Auxiliar de laboratório Dactilógrafo do 2. ^o ano Guarda Porteiro Praticante do 2. ^o ano Servente	426,50

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais (euros)
10	Contínuo Embalador Escolhedor	422,50
11	Ajudante de electricista do 10.º ano ... Dactilógrafo do 10.º ano Praticante do 10.º ano	376
12	Aprendiz Paquete	373

Lisboa, 8 de Março de 2004.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, membro da direcção nacional.
Moisés José Bacata Caetano, membro da direcção nacional.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, mandatário.
Moisés José Barata Caetano, mandatário.

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região 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;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 20 de Setembro de 2004. — A Direcção Nacional: *Augusto Coelho Praça* — *Joaquim Pereira Pires*.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES — Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

- CESP — Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal (*);
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Caixeiros e Serviços da Horta;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório e Comércio de Angra do Heroísmo;
- Sindicato dos Trabalhadores de Escritório, Comércio e Serviços da Região Autónoma da Madeira.

10 de Setembro de 2004.

Depositado em 24 de Setembro de 2004, a fl. 71 do livro n.º 10, com o registo n.º 127/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

CCT entre a ANCIPA — Assoc. Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e a FESAHT — Feder. dos Sind. de Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril) — Alteração salarial e outras.

A presente revisão do CCT de pastelaria, confeitaria e conservação de fruta — pessoal fabril publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de Julho de 2003, dá nova redacção às seguintes matérias:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1 — O presente contrato aplica-se no território nacional e obriga, por um lado, as empresas que se dediquem ao fabrico de pastelaria (incluindo a congelada), confeitaria e conservação de fruta representadas pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço com as categorias profissionais nele previstas representados pelas associações sindicais outorgantes.

2 — O presente CCT abrange 350 empresas e 4500 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

2 — As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de Janeiro

de 2004, excepto a de subsídio de alimentação, que, excepcionalmente na presente revisão, produz efeitos a partir de 1 de Julho de 2004.

Cláusula 14.^a

Benefício de refeição

2 — As empresas obrigam-se a conceder aos trabalhadores um subsídio diário de € 3,30, a título de alimentação, por qualquer dia em que prestem, pelo menos, quatro horas de serviço.

Cláusula 15.^a

Diuturnidades

2 — A cada diuturnidade corresponde a concessão pecuniária de € 10 mensais.

ANEXO I

Tabela salarial

(Em euros)

Designação	Pastelaria		Confeitaria e conservação de fruta	
	De 1-1 a 31-5-2004	De 1-6 a 31-12-2004	De 1-1 a 31-5-2004	De 1-6 a 31-12-2004
Sector de fabrico				
Mestre	609,50	616	549	555
Técnico de higiene e qualidade	576,50	582,50	515,50	521
Oficial de 1. ^a	550	555,50	482	487
Controlador de qualidade	522,50	528	455	460
Oficial de 2. ^a	494,50	500	430,50	435
Oficial de 3. ^a	447	451,50	410	414,50
Auxiliar de fabrico	394,50	398,50	384,50	388,50
Aspirante	364,50	368,50	364,50	368,50
Sectores complementares de fabrico				
Encarregado(a)	447	452	417	421,50
Operário(a) de 1. ^a	408	412,50	397,50	401,50
Operário(a) de 2. ^a	395,50	400	383	387
Auxiliar de serviços complementares	379,50	383,50	379,50	383,50
Aprendiz	364,50	368,50	364,50	368,50

Lisboa, 12 de Julho de 2004.

Pela ANCIPA — Associação Nacional de Comerciantes e Industriais de Produtos Alimentares:

Estêvão Miguel de Sousa Anjos Martins, mandatário.

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

Alfredo Filipe Cataluna Malveiro, membro da direcção nacional.
Moisés José Barata Caetano, membro da direcção nacional.

Declaração

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

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região 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;
- Sindicato dos Profissionais das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Similares dos Açores.

Lisboa, 20 de Setembro de 2004. — A Direcção Nacional: *Augusto Coelho Praça* — *Joaquim Pereira Pires*.

Depositado em 30 de Setembro de 2004, a fl. 71 do livro n.º 10, sob o n.º 130/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sind. Nacional da Ind. e Energia — Revisão global.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território nacional e obriga, por um lado, a empresa VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., cuja actividade principal é o tratamento e a valorização de resíduos sólidos (CAE 90.020), adiante designada por empresa e, por outro

lado, os trabalhadores ao seu serviço, representados pela organização sindical outorgante.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1 — Este AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2 — O período mínimo de vigência e os prazos para denúncia e revisão, assim como o processo de negociação, são os previstos na lei.

3 — A tabela salarial e as demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de Janeiro de cada ano civil.

CAPÍTULO II

Exercício do direito sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

1 — É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2 — Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e comissão sindical.

3 — À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Direitos dos delegados sindicais

1 — Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2 — A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3 — A empresa concede à comissão sindical, para o exercício da actividade dos seus membros, um crédito mensal de quarenta e oito horas, que conta, para todos os efeitos, como tempo de efectivo serviço.

4 — O crédito de horas referido no número anterior é atribuído, em cada mês, a um ou mais delegados sindicais, sendo a sua distribuição da responsabilidade da comissão sindical.

5 — Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos n.ºs 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 5.^a

Direito de reunião

1 — Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o fornecimento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2 — Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

3 — As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou delegado sindical se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que elas se efectuem.

4 — Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 6.^a

Instalações da comissão sindical

A comissão sindical tem direito a utilizar, a título permanente, uma sala no interior da empresa que seja apropriada ao exercício das suas funções.

Cláusula 7.^a

Reuniões com órgãos de gestão da empresa

1 — A comissão sindical, ou delegado sindical quando aquela não exista, pode reunir-se com os órgãos de gestão, ou quem estes designarem para o efeito, sempre que uma ou outra parte o julgar conveniente, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2 — O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, não contando para o crédito de horas previsto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 4.^a do AE («Direitos dos delegados sindicais»).

3 — O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efectuadas no âmbito das negociações do acordo de empresa.

Cláusula 8.^a

Quotização sindical

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respectivo, na mesma data em que proceder ao pagamento dos salários, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respectivos mapas de quotização total.

CAPÍTULO III

Categoria profissional e definição de funções

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

1 — Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa segundo as funções que efectivamente desempenham numa das categorias que constam do anexo II (categorias profissionais).

2 — A alteração da classificação profissional de qualquer trabalhador só se tornará definitiva se até 15 dias após a comunicação ao trabalhador este não reclamar dela por escrito.

3 — A reclamação será analisada por uma comissão constituída por representantes da empresa e do sindicato outorgante deste AE, a qual emitirá parecer fundamentado.

4 — A classificação efectuada nos termos dos números anteriores produz efeitos a partir da data da entrada em vigor deste AE.

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

Cláusula 10.^a

Período normal do trabalho

1 — O período normal de trabalho não poderá exceder, em cada semana, trinta e seis horas e oito décimas para o regime de três turnos e de laboração contínua ou trinta e sete horas nos restantes regimes nem oito horas diárias.

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

Cláusula 11.^a

Trabalho por turnos

A prestação de trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos que constitui o anexo III («Regulamento de trabalho por turnos») deste AE, que dele faz parte integrante.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

1 — Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e em feriados.

2 — O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos directos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa.

3 — Quando ocorram os motivos previstos no n.º 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem escrita de um superior hierárquico, fundamentada naqueles motivos.

4 — O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicite.

5 — Quando o trabalhador prestar horas extraordinárias, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6 — A empresa fica obrigada a assegurar ou a pagar o transporte sempre que:

- O trabalhador seja chamado a prestar trabalho suplementar e este não se ligue com o período normal de trabalho;
- O trabalhador seja chamado a horas em que já não haja transportes colectivos, mesmo que este trabalho tenha ligação com o seu período normal de trabalho;
- Em prolongamento do período normal, o trabalho dure até horas em que já não haja transportes colectivos.

7 — Sempre que se verifique o caso previsto na alínea a) do número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação.

8 — Sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar, a empresa fica obrigada a fornecer a refeição compreendida no período de trabalho prestado.

9 — Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar.

Cláusula 13.^a

Trabalho em dia de descanso semanal e feriados

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal dá direito ao trabalhador a descansar num dos três dias seguintes, salvo casos excepcionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias.

2 — O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal.

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

4 — O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas no n.º 2 da cláusula anterior.

5 — Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou em feriado, a empresa é obrigada a pagar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas, respectivamente, nos n.ºs 6 e 7 da cláusula 12.^a («Trabalho suplementar»).

6 — O período de descanso compensatório a que se referem os n.ºs 1 e 2 será de um dia completo e constituirá direito irrenunciável do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Regime de disponibilidade

1 — Só prestarão serviço em regime de disponibilidade os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo.

2 — O trabalhador em regime de disponibilidade obriga-se a permanecer em casa ou em local de fácil acesso e contacto que lhe permita em caso de convocação a sua rápida comparência no local de trabalho.

3 — A convocação compete ao responsável pela instalação ou serviço, ou a quem o substituir, devendo restringir-se às intervenções indispensáveis ao serviço.

4 — Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afecto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves para a laboração.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1 — No caso de funções profissionais que pela sua natureza só possam ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto constante desta cláusula e das demais disposições legais vigentes.

2 — Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento de trabalho suplementar nas condições referidas nos números seguintes.

3 — Em cada ano, sempre que o trabalhador preste mais de duzentas horas para além da duração do trabalho normal máxima anual, todo o tempo de trabalho remanescente será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 19.^a do AE («Remuneração de trabalho suplementar»).

4 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho suplementar nos termos da cláusula 20.^a do AE («Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado»), mas não será considerado no cômputo das duzentas horas referidas no número anterior.

5 — Os trabalhadores abrangidos pelo regime de isenção de horário de trabalho têm direito a auferir uma remuneração especial, nos termos da cláusula 23.^a do AE («Subsídio de isenção de horário de trabalho»).

Cláusula 16.^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 seguinte.

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

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho

Cláusula 17.^a

Definição de retribuição

1 — Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente acordo, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2 — Para os efeitos deste AE, consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração mensal, as anuidades, o subsídio de férias, o subsídio de Natal, o subsídio de turno, o subsídio de disponibilidade, o subsídio de isenção de horário de trabalho, o subsídio complementar salarial e o subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade.

3 — As remunerações mensais mínimas são as que constam do anexo I (Tabela salarial).

Cláusula 18.^a

Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal (RH) é a seguinte: $RH = (Rm \times 12) / (52 \times n)$ em que Rm é igual à remuneração de base mensal mais anuidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, subsídio de isenção de horário de trabalho e subsídio complementar salarial e n é igual ao período normal de trabalho semanal.

Cláusula 19.^a

Remuneração do trabalho suplementar

1 — O trabalho suplementar dá direito a remuneração especial, que será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

- 75% de acréscimo sobre a retribuição normal (RH) para as horas suplementares diurnas;
- 125% de acréscimo sobre a retribuição normal (RH) para as horas suplementares nocturnas.

2 — Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente do número de horas de trabalho efectivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 20.^a

Remuneração do trabalho em dia de descanso semanal ou feriado

1 — O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado dá direito a uma remuneração, a acrescer à retribuição mensal, resultante da aplicação das fórmulas seguintes:

- $2,50 \times RH \times T$ para trabalho diurno;
 $2,75 \times RH \times T$ para trabalho nocturno.

2 — Na fórmula referida no número anterior, entende-se por *RH* o valor de retribuição da hora normal e por *T* o número de horas prestadas em dia de descanso semanal ou feriado.

3 — Quando o trabalhador seja chamado a trabalhar em dia de descanso semanal ou feriado, ser-lhe-á garantido o pagamento, no mínimo, de duas horas, independentemente da duração do trabalho prestado, se esta for inferior.

Cláusula 21.^a

Subsídio de turno

1 — São devidos os seguintes subsídios de turno mensais aos trabalhadores que trabalhem ou venham a trabalhar em regime de turnos rotativos:

- a) 30% da respectiva remuneração de base mensal para o trabalho prestado em regime de três turnos e de laboração contínua com folga rotativa;
- b) 17,9% da respectiva remuneração de base mensal para o trabalho prestado em regime de dois turnos.

2 — Da aplicação do disposto no número anterior não poderá resultar, em caso algum, um subsídio inferior a € 243,95 para o trabalho em regime de três turnos rotativos ou de laboração contínua e um subsídio inferior a € 145,55 para o trabalho em regime de dois turnos.

3 — Os subsídios referidos nos números anteriores vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efectivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês.

4 — É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos, em cada mês.

5 — Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou em outras situações;
- d) Se encontre no gozo de folga em dia feriado.

6 — Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respectivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos da remuneração de base desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
- b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
- c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

7 — A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 20% da diferença da remuneração de base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

8 — O subsídio de turno é pago catorze vezes por ano.

Cláusula 22.^a

Subsídio de disponibilidade

1 — O trabalhador em regime de disponibilidade tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 16,05% da respectiva remuneração de base mensal por cada semana efectiva de disponibilidade, entendendo-se por semana de disponibilidade o período que medeia entre a sexta-feira de uma semana e a quinta-feira da semana seguinte.

2 — Se durante o período de disponibilidade se verificar a existência de dia(s) feriado(s), o trabalhador terá direito a receber, para além da importância que lhe é devida por um ciclo de disponibilidade, ainda a diferença entre o valor considerado para o dia útil e para o dia feriado, até um máximo de quatro feriados em cada ano.

3 — Por cada deslocação à empresa, o trabalhador tem direito:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente do trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas, como trabalho suplementar ou em dia de descanso semanal ou feriado, conforme o caso, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Ao fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 23.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

1 — O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 24% da respectiva remuneração de base mensal.

2 — Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:

- a) Ao pagamento das horas extraordinárias efectivamente prestadas, acrescidas de uma hora de transporte;
- b) Independentemente de o trabalho efectivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de duas horas como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, incluindo-se nesse mínimo o tempo de transporte;
- c) Ao fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte.

Cláusula 24.^a

Subsídio de periculosidade, insalubridade e penosidade

1 — A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de periculosidade, insa-

lubridade e penosidade a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, sendo atribuído a cada trabalhador os valores correspondentes a três graus:

- Grau 3 — € 7,68/dia;
- Grau 2 — € 5,12/dia;
- Grau 1 — € 2,56/dia.

2 — Em função da categoria profissional serão negociados os graus de periculosidade, insalubridade e penosidade a aplicar a cada caso.

Cláusula 25.^a

Subsídio de refeição

1 — Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia de trabalho uma participação para alimentação no valor de € 8,44.

2 — O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias de trabalho igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3 — Sempre que o trabalhador preste trabalho depois das 24 horas, a empresa pagará uma ceia cujo valor é igual ao fixado no n.º 1 desta cláusula.

Cláusula 26.^a

Prémio de carreira

1 — Os trabalhadores que permaneçam mais de três anos no escalão E da sua categoria profissional terão direito, após esse período, a uma anuidade de 0,5% da sua remuneração de base mensal por cada ano de antiguidade.

2 — A antiguidade para os efeitos de anuidade conta-se a partir de 1 de Janeiro do ano seguinte ao que perfaz três anos no escalão E da sua categoria profissional.

Cláusula 26.^a-A

Subsídio complementar salarial

1 — Os trabalhadores que não auferam subsídio de turno, subsídio de disponibilidade ou subsídio de isenção de horário de trabalho terão direito, para além da sua remuneração de base mensal, a um complemento salarial calculado com base no aumento da percentagem do subsídio de turno.

2 — O direito a este complemento cessa logo que o trabalhador passe a auferir qualquer dos subsídios referidos no número anterior.

Cláusula 27.^a

Subsídio de transporte

1 — A empresa pagará a todos os trabalhadores um subsídio diário para transporte por dia efectivo de trabalho, o qual tem duas componentes. A primeira componente aplica-se à deslocação até à Gare do Oriente ou ao Campo Grande (Galvanas). A segunda componente refere-se ao percurso Gare do Oriente-Campo Grande até ao local do posto de trabalho.

2 — A primeira componente será aplicável a todos os trabalhadores.

3 — A segunda componente será aplicável aos trabalhadores utentes de cada serviço de transporte, no caso de estes aceitarem que seja dispensado o serviço fornecido pela empresa entre a Gare do Oriente-Campo Grande e o local de trabalho.

4 — No caso de trabalhadores que manifestem o interesse em manter um serviço de transporte, deverá ser acordada uma solução alternativa entre a empresa e os respectivos trabalhadores que manifestem tal interesse, ficando a aplicação do disposto no número anterior condicionada à confirmação desse(s) acordo(s).

5 — O valor de cada componente será de € 1,64 por cada dia efectivo de trabalho, considerando-se dia efectivo de trabalho qualquer dia em que o trabalhador labore, pelo menos, metade do seu período normal de trabalho diário.

Cláusula 28.^a

Subsídio de Natal

1 — Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio em dinheiro (14.º mês) igual à remuneração de base mensal acrescida das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho.

2 — O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de Novembro.

Cláusula 29.^a

Prémio de objectivos sociais da empresa

1 — A empresa pagará a cada trabalhador um prémio anual visando retribuir o empenho e a dedicação no cumprimento dos objectivos sociais da empresa.

2 — O montante do subsídio para cada trabalhador terá um valor compreendido entre 0 e 3 meses do salário de base mensal, acrescido das anuidades, do subsídio de turno, do subsídio de disponibilidade e do subsídio de isenção de horário de trabalho, sendo atribuído pela administração após análise do desempenho profissional dos trabalhadores, tendo em atenção as informações fornecidas pela respectiva cadeia hierárquica de comando.

3 — O prémio será pago até ao final do mês de Março do ano subsequente.

4 — A cada trabalhador será dada informação escrita e pessoal pela chefia hierárquica da avaliação efectuada.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 30.^a

Descanso semanal

1 — Os dias de descanso semanal são o sábado e o domingo ou os previstos nas escalas de turnos rotativos no regime de turnos e de laboração contínua. Todos os restantes dias são considerados úteis, com excepção dos feriados.

2 — Quando o trabalho estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados de forma que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

Cláusula 31.^a

Férias

1 — Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, excepto no ano de admissão, em que beneficiarão do período proporcional ao tempo de serviço que se fizer em 31 de Dezembro.

2 — A época de férias deverá ter lugar entre 1 de Maio e 31 de Outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

3 — A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical quando aquela não existir.

4 — O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo no entanto dividir-se em dois períodos se o trabalhador o solicitar. Por acordo entre a empresa e o trabalhador, podem as férias ser fraccionadas em mais de dois períodos.

5 — Será elaborado um mapa de férias que a empresa afixará nos locais de trabalho até dia 15 de Abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

6 — No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença ou acidente de trabalho, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

7 — Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência.

8 — O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 31.^a-A

Complemento para gozo de férias

Os trabalhadores que, com o acordo da empresa, gozem no período de 1 de Novembro a 30 de Abril pelo menos 11 dias úteis de férias terão direito a um acréscimo de 25% no subsídio de férias.

Cláusula 32.^a

Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa

1 — Se depois de marcadas as datas para gozo de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

2 — A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 33.^a

Modificação das férias por parte do trabalhador

1 — Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2 — A marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes.

3 — Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4 — No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do seu 1.º trimestre.

5 — Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de Dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

Cláusula 34.^a

Irrenunciabilidade do direito a férias

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste acordo, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 35.^a

Não cumprimento da obrigação de conceder férias

1 — Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste acordo pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efectivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2 — O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

Cláusula 36.^a

Doença no período de férias

1 — Se durante as férias o trabalhador for atingido por doença considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente.

2 — Quando se verifique a situação prevista nesta cláusula, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença, bem como o seu termo.

3 — O gozo de férias prosseguirá após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado. A marcação do período restante será feita nos termos dos n.ºs 2 e 3 da cláusula 31.^a («Férias»).

4 — Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos n.ºs 4 e 5 da cláusula 33.^a («Modificação das férias por parte do trabalhador»).

Cláusula 37.^a

Retribuição durante as férias

1 — Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao dessa retribuição, que será pago antes do início do gozo daquelas.

2 — Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição do trabalhador que tenha lugar até ao último dia do ano em que as férias são gozadas.

Cláusula 38.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias

1 — No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

2 — Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respectivo subsídio.

3 — O período de férias a que se refere o número anterior, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos da antiguidade.

Cláusula 39.^a

Licença sem retribuição

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

2 — A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito.

3 — O período de licença sem retribuição conta para os efeitos de antiguidade.

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

5 — O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa,

6 — A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

Cláusula 40.^a

Definição de falta

1 — Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

Cláusula 41.^a

Faltas justificadas

1 — Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador e respectivos pais, filhos, sogros, genros, noras, padrastras, madrastas e enteados, por cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de avós, bisavós e graus seguintes, netos, bisnetos e graus seguintes e afins nos mesmos graus e irmãos ou cunhados ou ainda de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, por dois dias consecutivos;
- d) Prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, órgãos autárquicos ou instituições da segurança social e na qualidade de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores ou representante eleito para as questões da prevenção da saúde higiene e segurança;
- e) Prestação de provas em estabelecimento de ensino;
- f) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doenças e consultas ou exames médicos e tratamentos, acidentes ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, ou ainda prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável;
- g) As prévias ou posteriormente autorizadas pela empresa.

2 — Consideram-se justificadas ao abrigo da alínea g) do n.º 1 as seguintes faltas:

- a) Nascimento de filho por cinco dias;
- b) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;
- c) Doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
- d) Até oito horas por mês para tratar de assuntos de ordem particular, sem necessidade de justificação, até perfazer um máximo de vinte e quatro horas em cada ano.

3 — São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 42.^a

Consequências das faltas justificadas

1 — As faltas justificadas não determinam a perda ou o prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea d) do n.º 1 da cláusula anterior, na parte em que excedam os correspondentes créditos de horas.

2 — Nos casos previstos na alínea f) do n.º 1 da cláusula anterior, se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 54.^a («Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa») e 55.^a («Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional») deste AE.

Cláusula 43.^a

Consequências das faltas não justificadas

As faltas não justificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

Cláusula 44.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

1 — Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias de que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

2 — Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3 — A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

Cláusula 45.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

1 — As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2 — Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

CAPÍTULO VII

Condições particulares de trabalho

Cláusula 46.^a

Licença de maternidade

1 — A partir de 1 de Janeiro de 2000, as trabalhadoras têm 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 — Nas situações de risco clínico para a trabalhadora ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, caso não lhe seja garantido o exercício de funções e ou local compatíveis com o seu estado, a trabalhadora goza do direito a licença, anterior ao parto, pelo período de tempo necessário a prevenir o risco, fixado por prescrição médica, sem prejuízo da licença por maternidade prevista no n.º 1 desta cláusula.

4 — Sempre que a mulher trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tenha direito imediatamente antes ou depois da licença referida nos números anteriores.

5 — Em caso de internamento hospitalar da mãe ou da criança durante o período de licença a seguir ao parto, poderá este período ser interrompido, a pedido daquela, pelo tempo de duração do internamento.

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

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

8 — A licença por maternidade não determina a perda de quaisquer direitos ou regalias, sendo considerada para todos os efeitos legais como prestação efectiva de serviço, incluindo o direito a receber a retribuição líquida total como se estivesse ao serviço, revertendo para a empresa o subsídio da segurança social a que tenha direito até valor igual ao pago pela empresa.

9 — No caso de o subsídio da segurança social exceder o valor pago pela empresa, a diferença reverterá a favor da trabalhadora.

10 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensas de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e o número de vezes necessários e justificados, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

11 — Durante o período de comprovada amamentação, a trabalhadora tem direito a ser dispensada do trabalho em dois períodos diários distintos, com a duração máxima de uma hora cada um, sem perda de retribuição ou de quaisquer regalias.

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

Cláusula 47.^a

Faltas e licença por paternidade

1 — O pai tem direito a uma licença de cinco dias, seguidos ou interpolados, no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos do n.º 1 da cláusula 46.^a («Licença de mater-

nidade») e ressalvado o disposto no n.º 7 da mesma cláusula, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso previsto na alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença assegurado ao pai é de 14 dias.

4 — A morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora durante o período de 98 dias imediatamente a seguir ao parto confere ao pai os direitos previstos nos n.ºs 2 e 3 desta cláusula.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula as garantias constantes nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.^a («Licença de maternidade»).

Cláusula 48.^a

Adopção

1 — O trabalhador que comprovadamente tiver adoptado menor de 15 anos, a partir do momento em que tome a criança a seu cargo, tem direito a uma licença de 100 dias para acompanhamento da mesma.

2 — Nos casos de adopção por casal, se ambos os cônjuges forem trabalhadores, o direito previsto no número anterior pode ser exercido integralmente por um deles, ou por ambos, em tempo parcial ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.

3 — Aos casos de adopção é aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos n.ºs 2 a 5 da cláusula 46.^a («Licença de maternidade») e na cláusula 49.^a («Licença especial para assistência a filho ou adoptado»).

4 — A morte do trabalhador beneficiário durante o gozo de licença confere ao cônjuge o direito a dispensa do trabalho por período de duração igual àquele a que o primeiro ainda teria direito e não inferior a 10 dias.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.^a («Licença de maternidade»).

6 — Não há lugar à licença prevista nesta cláusula se a criança a adoptar for filha do cônjuge sobrevivente.

Cláusula 49.^a

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 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;
- c) A período de licença parental e de trabalho a tempo parcial em que a duração total das ausências seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;
- d) A ausentar-se interpoladamente ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

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 tem 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 desta cláusula.

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

7 — A entidade patronal deverá facultar a participação do trabalhador em acções de formação profissional e reciclagem profissional, por forma a garantir a sua plena reinserção profissional após o decurso das licenças previstas nesta cláusula e nas cláusulas 46.^a («Licença de maternidade»), 47.^a («Faltas e licença por paternidade») e 48.^a («Adopção»).

Cláusula 50.^a

Outros direitos da mãe para protecção da segurança e saúde

1 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, nos termos dos números seguintes.

2 — Nas actividades susceptíveis de apresentarem um risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, a entidade patronal deve proceder à avaliação da natureza, do grau e da duração da exposição das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, bem como as medidas a tomar.

3 — As trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes têm direito a ser informadas, por escrito, dos resultados da avaliação referida no número anterior, bem como das medidas de protecção que sejam tomadas.

4 — É vedado às trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes o exercício de todas as actividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição aos agentes e às condições de trabalho que ponham em perigo a segurança ou a saúde.

5 — Sempre que os resultados da avaliação referida no n.º 2 desta cláusula revelarem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes ou repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, a entidade patronal deve tomar as medidas neces-

sárias para evitar a exposição dos trabalhadores a esses riscos, designadamente:

- a) Proceder à adaptação das condições de trabalho;
- b) Se a adaptação referida na alínea anterior for impossível ou excessivamente demorada, atribuir às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes outras tarefas compatíveis com o seu estado e a sua categoria profissional;
- c) Se as medidas referidas nas alíneas anteriores não forem viáveis, dispensar do trabalho as trabalhadoras durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

6 — As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho nocturno:

- a) Durante a gravidez e até seis meses após o parto;
- b) 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.

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

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

9 — As medidas adoptadas pela empresa nos termos dos números anteriores não implicam para as trabalhadoras perda de retribuição ou diminuição de qualquer direito ou regalia de origem legal ou convencional.

Cláusula 51.^a

Faltas para assistência a menores doentes

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.

3 — Se o recém-nascido for portador de uma deficiência, congénita ou adquirida, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer 1 ano de idade.

4 — O disposto nesta cláusula aplica-se, independentemente da idade, a deficientes que sejam filhos, adoptados ou filhos do cônjuge que com este residam e que se encontrem em alguma das situações previstas no artigo 5.º do Decreto-Lei n.º 170/80, de 29 de Maio, ou nas alíneas l), n) e o) do n.º 1 do artigo 2.º do Decreto-Lei n.º 54/92, de 11 de Abril.

5 — É aplicável às situações previstas nesta cláusula o disposto nos n.ºs 8 a 10 da cláusula 46.^a («Licença de maternidade»).

Cláusula 52.^a

Outros casos de assistência à família

1 — O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em união de facto, ascendente, descendente com mais de 10 anos de idade ou afim na linha recta.

2 — O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança por decisão judicial.

Cláusula 53.^a

Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes

1 — Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

- a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respectivos estabelecimentos de ensino, até seis horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;
- b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

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;

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

Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina;

- c) Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito de gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;
- d) Em cada ano civil, utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos seguintes termos:

Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

2 — Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as faltas dadas pelo trabalhador na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocções para prestar provas de avaliação.

3 — Para os efeitos da aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

4 — Para beneficiar das regalias constantes dos números e das alíneas anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respectivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

5 — As regalias previstas nas alíneas *a)*, *c)* e *d)* do n.º 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

6 — As restantes regalias estabelecidas na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três inter-polados.

7 — Para os efeitos dos n.ºs 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, excepto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

8 — No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

9 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

10 — Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

11 — Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

12 — O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

CAPÍTULO VIII

Regalias sociais

Cláusula 54.^a

Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa

1 — Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença terá o direito ao complemento de subsídio de doença atribuído pela instituição de segurança social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2 — A empresa obriga-se a actualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A actualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

3 — A empresa fica obrigada a pagar os custos com a assistência média e medicamentosa nos termos do regime de seguro actualmente em vigor e que constitui anexo ao presente AE (anexo v).

Cláusula 55.^a

Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional

1 — Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta, para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos diminuídos para função compatível com as diminuições verificadas.

2 — Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respectiva diferença.

3 — No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no n.º 1, a empresa pagará, enquanto durar essa incapacidade, um subsídio igual à diferença entre a retribuição líquida à data da baixa e a indemnização legal a que o trabalhador tenha direito.

4 — A retribuição referida no número anterior será sempre actualizada de acordo com os aumentos verificados na empresa durante o período de incapacidade para a respectiva categoria.

Cláusula 56.^a

Subsídio de estudo para trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos trabalhadores com mais de um ano de antiguidade na empresa e que comprovadamente frequentem cursos do ensino escolar oficial ou oficializado.

2 — O montante do subsídio anual a atribuir corresponderá ao valor mais elevado estabelecido no n.º 2 da cláusula 59.^a («Subsídio de estudos a filhos dos trabalhadores»).

3 — O trabalhador deixa, no ano seguinte, de ter direito ao subsídio de estudos quando não concluir com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência solicitou a atribuição do subsídio.

4 — Considera-se aproveitamento escolar o estabelecido no n.º 7 da cláusula 53.^a deste AE («Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes»).

5 — No ano subsequente àquele em que perdeu o subsídio previsto nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a sua atribuição.

6 — O subsídio de estudos cessa definitivamente quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou interpolados.

Cláusula 57.^a

Subsídio familiar a dependentes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes dos trabalhadores até iniciarem a vida escolar obrigatória no valor mensal de € 33,40.

Cláusula 58.^a

Subsídio familiar a dependentes deficientes

A empresa pagará um subsídio familiar a descendentes deficientes dos trabalhadores no valor mensal de € 77,25.

Cláusula 59.^a

Subsídio de estudos a filhos de trabalhadores

1 — A empresa concede um subsídio anual de estudos aos filhos dos trabalhadores ou seus descendentes pelos quais recebam subsídio familiar atribuído pela segurança social para a frequência de cursos do ensino oficial ou oficializado.

2 — O subsídio consiste na importância correspondente ao custo dos livros obrigatórios, acrescido de € 128,65 para os 1.º, 2.º e 3.º ciclos da escolaridade obrigatória, € 205,80 para o ensino secundário e € 308,70 para o ensino superior, para comparticipação no custo do restante material escolar.

CAPÍTULO IX

Prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Cláusula 60.^a

Princípio geral

Os princípios que visam promover a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho constam de um regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

ANEXO I

Tabela salarial

A tabela salarial a vigorar entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro de 2004 é a apresentada no quadro seguinte, reportando-se as designações de grupos e subgrupos às categorias que os integram nos termos da secção B do presente anexo, e os escalões em cada categoria entendidos nos termos da secção C do presente anexo.

Grupos	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
I	1 745,65	1 802,85	1 865,80	1 945,95	2 036,15
II	1 513,40	1 623,45	1 727,90	1 831,55	1 945,95

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitórias

Cláusula 61.^a

Proibição de diminuição de regalias

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente, anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 62.^a

Efeitos retroactivos

1 — A tabela salarial constante do anexo I e actualização dos subsídios pecuniários produzirá efeitos retroactivos a partir de 1 de Janeiro de 2004.

2 — A data do início de contagem dos tempos de permanência máxima em cada escalão de uma categoria, nos termos da secção C do anexo II é 1 de Janeiro de 2001.

Cláusula 63.^a

Casos omissos

Aos casos omissos deste acordo aplicam-se as disposições constantes do CCTV para as indústrias químicas e demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Nota final

O presente acordo tem por objectivo ser aplicado aos 196 trabalhadores que estejam nas condições expressas no artigo 552.º do Código do Trabalho e altera o AE entre a VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A., e o SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 35, de 22 de Setembro de 2003, entrando em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

São João da Talha, 19 de Julho de 2004.

Pela VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (Norte), S. A.:

José Manuel Antunes Abrantes Santos, mandatário.
Luís Maria do Amaral Alves, mandatário.

Pelo SINDEL — Sindicato Nacional da Indústria da Energia:

António Rui Correia Miranda, mandatário.
Gabriel Marques da Silva Sadio, mandatário.

Grupos	Escalão A	Escalão B	Escalão C	Escalão D	Escalão E
III					
Subgrupo III-b	1 402,20	1 513,40	1 623,45	1 727,90	1 831,55
Subgrupo III-a	1 204,25	1 254,75	1 306,10	1 364,85	1 430,85
IV					
Subgrupo IV-b	1 061,70	1 113,75	1 159,60	1 204,25	1 254,75
Subgrupo IV-b/a	834,50	888	983,65	1 159,60	1 204,25
Subgrupo IV-a	808,75	867,25	915,75	977,70	1 036,85
V					
Subgrupo V-c	664,75	692,85	733,05	773,10	808,75
Subgrupo V-b	534,40	565,60	595,75	626,50	664,75
Subgrupo V-a	485,90	508,80	534,40	560	595,75

ANEXO II

Secção A

Definições de funções

Apresentam-se nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e a as correspondentes definições de funções.

Analista químico. — É o(a) trabalhador(a) que possui alguns conhecimentos laboratoriais, contribuindo para a qualidade da produção e para o cumprimento do normativo legal em termos da qualidade ambiental. Executa análises e ensaios químicos, procedendo a todo o trabalho de recolha de amostras e à preparação de soluções e reagentes. Colabora na implementação de métodos e procedimentos de análise. Efectua o registo de dados e elabora relatórios, justificando os desvios verificados e propondo recomendações sobre as situações analisadas. Controla o funcionamento de alguns analisadores automáticos, procede a verificações do *log book* de análises e dos históricos dos analisadores em contínuo e, quando for necessário, efectua ajustes aos referidos equipamentos. Pode efectuar consultas ao mercado para aquisição de material e ou reagentes de laboratório, por forma a manter os *stocks* actualizados e dentro dos prazos de validade. Mediante formação específica pode ministrar a formação de outros utilizadores do laboratório.

Assistente de gestão. — É o(a) trabalhador(a) que ao nível exigido de conhecimentos e experiência profissional específica executa tarefas complexas e não rotineiras enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Intervém na concepção e realização dos planos de gestão em geral e presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

Auxiliar. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por levantar e entregar o expediente, valores e objectos e pelas instalações da empresa a que se destinam, executando todo o trabalho de recolha, transporte e envio de documentos. Pode também executar algumas tarefas de serviços externos, tais como movimento de bancos e deslocações a ministérios, autarquias, notários, conservatórias, correios, etc. Pode ainda efectuar algumas compras, bem como efectuar pagamentos no exterior e, quando solicitado, pode conduzir automóvel ligeiro.

Chefe de departamento. — É o(a) trabalhador(a) que mediante formação adequada é responsável por coordenar uma equipa de trabalho inserida num departamento, de acordo com a estratégia, os objectivos, as normas e os procedimentos vigentes na empresa. Pre-

para informações no domínio da actividade do departamento para as várias direcções da empresa. Avalia a actividade do departamento, efectua análises e elabora relatórios. Participa na definição de objectivos, normas e procedimentos do departamento. Supervisiona a actividade da equipa de trabalho, criando condições para a melhoria contínua do desempenho dos colaboradores e da própria equipa. Efectua contactos com as mais diversas entidades externas. Assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa.

Chefe de equipa de caracterização. — É o(a) trabalhador(a) que realiza trabalhos de caracterização de RSU, de acordo com o plano definido pela hierarquia, coordenando e supervisionando uma equipa de operadores não especializados. Efectua todos os trabalhos preparatórios do serviço de caracterização (preparação das amostras, controlo dos dados dos clientes, ...), procede a recolhas de amostras para análises químicas e supervisiona a utilização do equipamento de protecção individual, bem como gere o *stock* do referido equipamento. Pode operar e executar alguma manutenção de máquinas de carga/descarga desde que reúna os requisitos formais para o fazer.

Chefe de manutenção eléctrica. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de electricistas industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos, desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação, colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes e executa trabalhos de instrumentação de equipamentos complexos, bem como a manutenção do *software* desses equipamentos. Opera equipamentos eléctricos de alta tensão. Mediante formação específica pode efectuar processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos para a manutenção eléctrica.

Chefe de manutenção mecânica. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar e prever avarias, propor soluções e coordenar/supervisionar todas as acções de manutenção levadas a cabo por uma equipa de mecânicos industriais ou por entidades externas. Participa em reuniões técnicas com fornecedores de materiais e equipamentos. Colabora com a hierarquia no

planeamento das acções de manutenção e na execução dos respectivos processos de consulta para aquisição de materiais e equipamentos, desenvolve análises de falhas e diagnósticos, definindo acções tendentes à resolução dos problemas verificados na instalação, colabora no desenvolvimento de projectos de melhoria dos equipamentos e sistemas existentes e supervisiona e coordena a actividade do preparador de trabalho e do gestor de *stocks*. Executa trabalhos de manutenção de equipamentos mais complexos, nomeadamente equipamentos com sistemas hidráulicos.

Chefe de turno. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por coordenar e supervisionar uma equipa de trabalho inserida num turno, observando sempre a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona a operação em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Participa em alguns planeamentos de produção. Propõe a execução de projectos tendentes a uma melhoria das condições de exploração das unidades e equipamentos. Colabora com a chefia na análise da actividade das unidades industriais e equipamentos instalados, com vista à respectiva optimização, bem como na elaboração de instruções e procedimentos de operação dos equipamentos. Garante a melhor alocação de recursos humanos e materiais pelas diversas frentes de trabalho. Elabora relatórios e folhas estatísticas da produção. Efectua os pedidos de trabalho à manutenção e gere o processo de consignações e desconsignações de equipamentos. Acompanha os trabalhos de manutenção.

Encarregado. — É o trabalhador que dirige, coordena e monitoriza o desempenho de um grupo específico e ou de uma área de trabalho.

Encarregado geral. — É o trabalhador que, detendo profundos conhecimentos das áreas de produção e ou das áreas de apoio à produção, dirige, coordena e supervisiona directamente encarregados e ou outros profissionais. Assegura o cumprimento dos procedimentos de higiene, segurança e ambiente nas áreas pelas quais é responsável. Reporta ao responsável da unidade funcional.

Engenheiro especializado. — É o(a) trabalhador(a) com formação académica superior responsável pelo funcionamento e controlo de um sector em relação ao qual garante o cumprimento dos respectivos programas, na elaboração dos quais participa, podendo coordenar trabalhadores do mesmo sector.

Electricista industrial. — É o(a) trabalhador(a) que repara e instala equipamento estático ou dinâmico sem grande complexidade técnica. Efectua a manutenção preventiva de alguns órgãos eléctricos dos equipamentos industriais.

Gestor(a) de stocks. — É o(a) trabalhador(a) a quem cabe assegurar uma correcta gestão de *stocks*, sendo responsável pelas actividades de recepção, armazenamento e distribuição de materiais, equipamentos e consumíveis, tendo sempre em atenção os procedimentos definidos. Assegura a recepção e o controlo dos materiais entregues por fornecedores, coordena as actividades de contagem e catalogação dos materiais, equipamentos e consumíveis armazenados, assegura que a distribuição é processada de acordo com as necessidades evidenciadas e os procedimentos estabelecidos e pro-

videncia a existência de *stocks* mínimos. Elabora relatórios sobre os movimentos de armazém e sobre as necessidades de novas aquisições. Efectua consultas e compras para a manutenção, podendo gerir alguns contratos de fornecimentos externos. Pode ainda, em situações de urgência, efectuar deslocações para a aquisição de material directamente nos fornecedores e ou entrega de equipamento, após consulta prévia.

Mecânico(a) industrial. — É o(a) trabalhador(a) que instala e efectua reparações em equipamentos sem grande complexidade técnica, assim como assegura a limpeza e a lubrificação dos mesmos.

Operador(a) de central. — É o(a) trabalhador(a) que mediante formação específica executa tarefas que visem o bom funcionamento da CTRSU, garantindo o melhor rendimento possível e a segurança dos colaboradores e da instalação. Supervisiona o funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade profissional, em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens. Efectua inspecções diárias aos equipamentos de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida, e efectua os ajustes necessários ao funcionamento dos equipamentos. Procede às manobras de paragem, colocando todos os equipamentos em segurança para permitir a intervenção das equipas de manutenção, assim como acompanha no local todos os referidos trabalhos. Opera equipamentos mais complexos, utilizados na alimentação de geradores de vapor, controlando o funcionamento específico de geradores de vapor e turbinas de produção eléctrica, efectua análises químicas e tarefas de tratamento de águas e opera máquinas de carga/descarga. Quando necessário, efectua limpezas exigidas por requisitos de natureza técnica, ambiental e de segurança, por forma a evitar prejuízos para a operação da central e a manter o bom funcionamento dos sistemas adstritos à sua actividade. Estas limpezas não incluem as limpezas industriais realizadas por operadores não especializados.

Operador(a) de central/inertização. — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível, bem como a segurança dos colaboradores e dos equipamentos. Supervisiona o funcionamento dos sistemas associados ao tratamento de cinzas e escórias, operando os comandos dos equipamentos existentes e efectua o carregamento de escórias. Regista todos os dados das fórmulas de produção; efectua pequenos ajustes das fórmulas de produção e dos equipamentos do processo. Quando necessário, pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de equipamentos/ETAR. — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera máquinas de carga/descarga e outros equipamentos mais complexos utilizados no doseamento de reagentes químicos, podendo manusear produtos químicos; efectua recolha de lixiviados para análise; opera equipamentos utilizados na desidratação de lamas. Quando necessário, pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de central/ITVE. — É o(a) trabalhador(a) que exerce tarefas que visem o bom funcionamento da instalação, garantindo o melhor rendimento possível e qualidade de acordo com os parâmetros exigidos. Efectua inspecções diárias aos equipamentos, de acordo com os requisitos definidos, mantendo actualizada a informação recolhida. Controla o funcionamento do equipamento electromecânico; controla os *stocks* de material para manutenção. Opera os equipamentos utilizados no tratamento e valorização de escórias. Quando necessário, pode proceder a pequenas limpezas dos equipamentos para que estes não parem.

Operador(a) de máquinas e veículos especiais. — É o(a) trabalhador(a) que, no âmbito da área a que está adstrito(a), realiza todos os trabalhos em que seja necessário o recurso a máquinas de carga/descarga, compactação, etc., observando sempre as normas e os procedimentos de segurança relacionados com a operação. Opera máquinas (pesadas e ligeiras) de transporte e compactação, assegurando trabalhos de transporte, acondicionamento e compactação de RSU. Efectua a limpeza e alguma manutenção das referidas máquinas.

Operador(a) semiespecializado(a). — É o(a) trabalhador(a) que, no âmbito da área a que está adstrito(a), executa funções simples, diversas, indiferenciadas e normalmente não especificadas; auxilia as descargas de RSU; zela pela limpeza da instalação, assim como colabora nos trabalhos de manutenção e melhoramento da instalação. Pode ser coadjuvado(a), na sua actividade, por operadores de nível igual em equipas constituídas para tarefas específicas.

Operador de vigilância e pesagem. — É o(a) trabalhador(a) que controla as entradas e saídas de viaturas e ou pessoas nas instalações da empresa, de acordo com as autorizações atribuídas previamente. Supervisiona as pesagens das viaturas e efectua o registo dos dados. Procede à facturação directa de clientes e emite guias de transporte de materiais para outras instalações da empresa. Inspecciona o funcionamento dos diversos equipamentos, efectua alguma manutenção e regista todos os dados.

Preparador(a) de trabalho. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por preparar os trabalhos de manutenção, a fim de os tomar exequíveis no tempo, adequados às necessidades e em conformidade com os objectivos da respectiva direcção. Participa no planeamento dos trabalhos de manutenção a efectuar em situações normais e em situações especiais, como arranques e paragens; analisa problemas e propõe soluções; efectua levantamentos de campo para posterior utilização na execução/alteração de desenhos e elabora desenho técnico simples em *autocad*; efectua previsões dos tempos gastos na realização dos trabalhos e dos equipamentos/materiais que é necessário utilizar; acompanha a implementação de alguns projectos e efectua os controlos necessários. Gere e organiza o arquivo técnico da manutenção; regista a informação necessária à criação de histórico sobre situações verificadas. Mediante formação específica, pode elaborar alguns projectos de melhoria da operação/manutenção e efectuar consultas para a aquisição de materiais e equipamentos.

Secretário(a). — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por prestar apoio administrativo, individualizado ou sectorial. Executa tarefas administrativas gerais e

específicas de uma ou várias áreas da empresa. Assegura o cumprimento dos procedimentos e executa as actividades de recolha, processamento e organização da informação necessária à tomada de decisão. Gere alguns contratos de fornecimentos externos, bem como controla alguns pagamentos de clientes, especialmente os resultantes da facturação directa efectuada nas portarias da empresa. Assegura todo o apoio logístico, bem como as ligações com outras áreas da empresa e as ligações exteriores. Mediante formação específica, pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado.

Secretário(a) de administração. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por apoiar e executar tarefas de assistência administrativa aos membros da CE, CA e respectivos assessores, assegurando os contactos internos e externos da e com a administração, assim como assegurar o processamento da informação para as reuniões do CA e CE e, bem assim, elaborar as actas das referidas reuniões. Gere pequenos contratos de fornecimentos externos. Realiza tarefas logísticas relacionadas com as visitas às instalações da empresa ou com viagens dos administradores. Mediante formação específica, pode coordenar e supervisionar a actividade do secretariado da administração, assim como da(s) telefonista(s)/recepcionista(s) e ou auxiliares.

Técnico(a). — É o(a) trabalhador(a) que realiza actividades específicas relacionadas com uma ou várias áreas de intervenção, através da aplicação de técnicas e procedimentos específicos adequados às situações em análise. Recolhe, organiza e trata dados relacionados com a(s) área(s) onde está inserido; diagnostica problemas, estuda alternativas e propõe soluções que concorram para a maximização dos resultados da empresa. Elabora relatórios e outros estudos técnicos, necessários à tomada de decisão. Colabora com profissionais mais qualificados e pode, em situações bem definidas, coordenar uma equipa de colaboradores semi-qualificados e ou não qualificados.

Técnico(a) administrativo(a) I. — É o(a) trabalhador(a) que realiza algum trabalho de processamento administrativo relativo a uma ou mais áreas de actividade. Executa tarefas administrativas, tais como recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; executa tarefas relacionadas com o arquivo e o expediente; presta apoio à hierarquia; efectua alguns contactos externos. Mediante formação específica, pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, recolher e organizar os dados para a contabilidade, realizar algumas consultas para pequenas aquisições, controlar os *timings* das análises físicas e químicas de RSU, águas e lixiviação, realizar o tratamento estatístico da informação.

Técnico(a) administrativo(a) II. — É o(a) trabalhador(a) que realiza, com alguma autonomia, tarefas administrativas específicas de uma área de actividade. Executa tarefas administrativas, nomeadamente recolha, ordenação, conferência, registo e distribuição de documentos, valores e materiais; colabora no expediente e arquivo; assegura o cumprimento das obrigações legais e fiscais da empresa; colabora funcionalmente com colegas mais qualificados e, eventualmente, pode coordenar a actividade de colaboradores menos qualificados. Pode executar tarefas técnicas de contabilidade da empresa, tais como analisar e classificar a documentação de forma a sistematizá-la para posterior lançamento e tratamento

contabilístico, através de meios informáticos e outros, respeitando as normas contabilísticas e legais vigentes. Mediante formação específica, pode executar algumas tarefas de gestão do sistema informático, efectuar a facturação de clientes, executar tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos. Opera todos os equipamentos necessários ao exercício da função.

Técnico(a) de comunicação e imagem I. — É o(a) trabalhador(a) que participa no planeamento e implementação das diversas acções de comunicação da empresa. Propõe, concebe e implementa e faz a manutenção das páginas *web*. Intervém na divulgação externa da imagem da empresa. Executa o tratamento informático das publicações da empresa, de acordo com os requisitos previamente definidos. Acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental de acordo com as directrizes definidas.

Técnico de comunicação e imagem II. — É o(a) trabalhador(a) que propõe, desenvolve, implementa e efectua as revisões ao plano de comunicação da empresa. Efectua a coordenação editorial da empresa. Gere alguns contratos de parceria externa em matéria de comunicação e educação ambiental. Assegura todos os contactos com a comunicação social. Coordena a aplicação da política de patrocínios e organiza a participação da empresa em eventos externos. Coordena e acompanha as visitas às instalações, bem como outras acções de educação e sensibilização ambiental.

Técnico(a) de engenharia. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por elaborar, acompanhar e controlar novos projectos, assim como prestar apoio técnico aos outros departamentos da empresa. Elabora estudos, análises e trabalhos técnicos relacionados com diferentes vectores da empresa, como, por exemplo: monitorização ambiental das unidades, avaliação dos resultados operacionais das unidades, concepção e desenvolvimento de novos projectos/unidades. Acompanha a fase de construção, arranque e exploração dos novos projectos/unidades. Pode, ainda, prestar apoio nos domínios da divulgação exterior da empresa; acompanhar visitas às instalações; tratar, do ponto de vista técnico, alguns pedidos de informação e autorizações de utilização do sistema integrado de tratamento de RSU.

Técnico(a) de equipamento eléctrico. — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalhos de montagem, operação, reparação e afinação de instalações e equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções a todos os equipamentos, diagnosticando as necessidades de intervenção; instala e repara equipamentos, órgãos e circuitos na área da electrónica e instrumentação; opera e efectua a manutenção preventiva dos órgãos eléctricos dos equipamentos industriais. Mediante formação específica, pode efectuar outras tarefas no âmbito da instrumentação. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

Técnico(a) de equipamento mecânico. — É o(a) trabalhador(a) que executa trabalho de montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com algum grau de complexidade e responsabilidade. Efectua inspecções aos equipamentos da instalação, diagnosticando necessidades de intervenção; efectua a

manutenção preventiva de todos os equipamentos mecânicos da empresa; executa trabalhos de serralharia civil/mecânica e soldadura, desde que reúna competências técnico-funcionais para o fazer, efectua todas as reparações dos equipamentos e zela pela lubrificação dos mesmos. Pode enquadrar e supervisionar equipas de pessoal externo, envolvidas na manutenção de equipamentos.

Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado. — É o(a) trabalhador(a) que executa, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, a montagem, reparação e afinação de equipamentos estáticos e dinâmicos, com exigente valor técnico e responsabilidade.

Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado. — É o(a) trabalhador(a) que, de acordo com as directrizes gerais superiormente fixadas, executa trabalhos de montagem, reparação e afinação de equipamentos industriais, com exigente valor técnico e responsabilidade.

Técnico(a) industrial. — É o(a) trabalhador(a) cujo comprovado conhecimento das instalações e dos processos de produção e ou de apoio à produção permite coadjuvar trabalhadores mais qualificados, no cumprimento dos respectivos planos.

Técnico(a) de planeamento e controlo industrial. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por diagnosticar problemas, estudar alternativas e propor medidas que concorram para a optimização da capacidade produtiva e, conseqüentemente, para a maximização dos resultados da empresa. Procede à recolha, análise e tratamento de todos os dados relativos à produção, identificando problemas e propondo soluções que visem a sua melhoria. Efectua a recolha e tratamento de dados para apoio e controlo da facturação a clientes e fornecedores. Prepara histórico de suporte às previsões orçamentais. Elabora relatórios necessários à tomada de decisão; participa em alguns planeamentos de produção/manutenção; analisa sugestões e emite pareceres técnicos. Mediante formação específica, pode desenvolver tarefas relacionadas com a gestão administrativa de recursos humanos e efectuar a facturação de clientes.

Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança I. — É o(a) trabalhador(a) que coadjuva o técnico de higiene e segurança de nível II em todos os aspectos que digam respeito ao cumprimento do normativo de higiene e segurança e na implementação das medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais. Assegura as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho, bem como o controlo periódico dos riscos resultantes da exposição a quaisquer agentes; assegura a recolha e organização dos elementos estatísticos referentes à higiene e segurança na empresa, devendo ainda manter actualizados, para efeitos de consulta, os resultados das avaliações de riscos relativos aos grupos de trabalhadores expostos, as listas e respectivos relatórios de acidentes de trabalho que tenham originado ausências por incapacidade, a lista das medidas propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de SHST e ou pela Comissão de SHST. Supervisiona os trabalhos de manutenção, alertando os intervenientes para os riscos existentes; participa nos planeamentos de simulação e organiza os meios destinados à prevenção e protecção, colectiva e individual; assegura as medidas a adoptar em caso de perigo grave e iminente. Colabora no pla-

neamento e execução das acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção.

Técnico(a) de prevenção de higiene e segurança II. — É o(a) trabalhador(a) que, mediante formação adequada, é responsável por garantir o cumprimento do normativo de higiene e segurança, bem como estudar, propor e implementar as medidas necessárias à eliminação dos riscos profissionais existentes, ou à sua redução quando não for possível a sua total eliminação. Colabora na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos; coordena e supervisiona as actividades de identificação e avaliação dos riscos nos locais de trabalho; coordena a elaboração dos programas de prevenção, do plano de combate a incêndios e as medidas de primeiros socorros e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro grave; coordena as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo e observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho. Planeia e propõe acções de informação e de formação sobre os riscos e as medidas de prevenção e protecção. Gere o *stock* e a utilização dos equipamentos de protecção individual. Pode efectuar consultas para aquisição de materiais e equipamentos e acompanhar as visitas externas às instalações.

Técnico de processos laboratoriais. — É o(a) trabalhador(a) que domina e assegura o desenvolvimento de análises físicas, químicas ou biológicas estabelecidas para o controlo do processo, assim como os respectivos registos. É responsável pela elaboração dos relatórios sobre o desenvolvimento do trabalho, podendo, ainda, gerir uma equipa de técnicos menos qualificados. Assegura o cumprimento das normas, procedimentos e técnicas estabelecidos para a sua área.

Técnico de recursos humanos. — É o trabalhador(a) que, na área de recursos humanos, executa tarefas de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente. Presta apoio técnico às outras áreas da empresa. Pode orientar profissionais de qualificação inferior.

Técnico de sistemas de exploração. — É o(a) trabalhador(a) que é responsável por controlar, a partir da sala de comando, todo o funcionamento dos sistemas de produção, com especial incidência sobre o processo de queima, garantindo o máximo rendimento possível e a segurança dos operadores e da instalação. Vigia o desenrolar do processo produtivo e o funcionamento dos diversos equipamentos; conduz os equipamentos da instalação através de manobras de corte, regulação, secionamento e paragens, em situações normais e de emergência; efectua o registo das informações relevantes verificadas durante o turno; controla as emissões para a atmosfera, através de ajustes ao doseamento químico ou aos processos mecânicos de sopragem; coordena a execução de manobras e ou acções de outros operadores. Colabora na preparação do sistema de consignações dos equipamentos.

Telefonista/recepcionista. — É o(a) trabalhador(a) que assegura a distribuição da informação pelos seus destinatários, assim como recebe e encaminha as visitas; assegura todas as comunicações internas e externas, bem como regista e distribui mensagens; efectua o registo das entradas e saídas de correspondência; fornece informações, dentro do seu âmbito, a colaboradores e ou a pessoas exteriores à empresa; recebe, identifica e encaminha as visitas.

Secção B

Níveis de qualificação de funções

As categorias cujas definições de funções são objecto da secção A do presente anexo são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.

Grupo I — Quadros médios

Chefe de departamento.
Engenheiro(a) especializado(a).

Grupo II — Quadros intermédios

Assistente de gestão.
Chefe de manutenção eléctrica.
Chefe de manutenção mecânica.
Chefe de turno.
Encarregado geral.
Técnico(a) de comunicação e imagem II.
Técnico(a) de engenharia.
Técnico(a) de recursos humanos.

Grupo III — Profissionais altamente qualificados

Subgrupo III-b

Secretário(a) de administração.

Subgrupo III-a

Técnico(a) administrativo(a) II.
Técnico(a) de comunicação e imagem I.
Técnico(a) de equipamento eléctrico altamente especializado(a).
Técnico(a) de equipamento mecânico altamente especializado(a).
Técnico(a) industrial.
Técnico(a) de planeamento e controlo industrial.
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança II.
Técnico(a) de processos laboratoriais.
Técnico(a) de sistemas de exploração.

Grupo IV — Profissionais qualificados

Subgrupo IV-b

Encarregado.
Gestor(a) de *stocks*.
Preparador(a) de trabalho.
Técnico(a).
Técnico(a) administrativo(a) I.
Técnico(a) de equipamento eléctrico.
Técnico(a) de equipamento mecânico.
Técnico(a) de prevenção, higiene e segurança I.
Secretário(a).

Subgrupo IV-b/a

Operador(a) de central.
Operador/a de central/inertização.

Subgrupo IV-a

Analista químico(a).
Electricista industrial.
Mecânico(a) industrial.

Grupo V — Profissionais semiqualficados

Subgrupo V-c

Auxiliar.
Chefe de equipa de caracterização.
Operador(a) de central/ITVE.

Operador(a) de equipamentos/ETAR.
Operador(a) de máquinas e veículos especiais.
Telefonista/recepcionista.

Subgrupo V-b

Operador(a) de vigilância e pesagem.

Subgrupo V-a

Operador(a) semiespecializado(a).

Secção C

Regras de progressão salarial nas categorias

1 — A admissão na empresa será efectuada no escalão mais baixo da categoria (escalão A), passando o trabalhador a integrar o escalão seguinte (escalão B) após seis meses de trabalho.

2 — O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados períodos experimentais de maior duração nos seguintes casos:

- a) Trabalhadores admitidos para os grupos I e II da secção B deste anexo («Níveis de qualificação de funções»), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 240 dias;
- b) Trabalhadores admitidos para os grupos III e IV da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3 — Sempre que um trabalhador seja admitido com um contrato a termo, prevalecerá, como período experimental, o consignado no artigo 108.º do Código do Trabalho.

4 — A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á automaticamente decorridos os seguintes tempos de permanência:

- 24 meses no escalão B, após os quais passará ao escalão C;
- 36 meses no escalão C, após os quais passará ao escalão D;
- 36 meses no escalão D, após os quais passará ao escalão E.

Secção D

Regras de evolução profissional na empresa

1 — Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar e desde que estes reúnam as condições previstas na lei e neste acordo para esse preenchimento.

2 — Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos para todas as vagas.

3 — No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respectiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4 — Quando se verificar a promoção do trabalhador a categoria de grupo salarial superior, ou de subgrupo superior dentro do mesmo grupo salarial, o trabalhador passará a integrar um escalão nunca inferior ao escalão B da categoria a que foi promovido.

5 — Se o trabalhador promovido a categoria de grupo salarial superior ou de subgrupo dentro do mesmo grupo salarial, já estiver a auferir prémio de carreira, ele mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se tome efectiva.

ANEXO III

Regulamento de trabalho por turnos

Artigo 1.º

Âmbito e vigência

1 — O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da VALORSUL — Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos da Área Metropolitana de Lisboa (NORTE), S. A., que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2 — Este regulamento entra em vigor conjuntamente com o AE de que faz parte integrante.

Artigo 2.º

Trabalho por turnos

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente, sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

Artigo 3.º

Acordo do trabalhador

1 — Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente regulamento já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

2 — Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime terão de dar de novo o seu acordo para prestar trabalho em regime de turnos.

Artigo 4.º

Conceitos

1 — Horário de turnos rotativos — aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2 — Regime de laboração contínua — o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3 — Folgas de compensação — as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4 — Descanso compensatório — o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

Artigo 5.º

Organização das escalas de turnos

1 — Compete à empresa, auscultando a comissão sindical ou o delegado sindical quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2 — As escalas anuais de turnos entram em vigor na 1.ª semana completa de Janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 10 de Dezembro do ano anterior.

3 — As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4 — Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

Artigo 6.º

Período de trabalho

1 — Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, a refeição será tomada no refeitório periférico respectivo, obrigando-se a empresa a distribuí-la nesse local em boas condições de higiene e qualidade. O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

2 — Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

3 — O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho, sem que antes tenham decorrido pelo menos doze horas de descanso.

Artigo 7.º

Regime de substituição

1 — Compete às chefias assegurar que a respectiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2 — Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso a trabalho suplementar.

3 — Quando houver que recorrer a trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que ante-

cedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4 — A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

Artigo 8.º

Folgas de compensação

1 — As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2 — Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

3 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de folga de compensação sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

Artigo 9.º

Descanso compensatório

1 — O descanso compensatório vence-se, de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2 — Aplica-se a este artigo o disposto no n.º 2 do artigo anterior.

3 — Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fraccionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 150% sobre a retribuição normal.

4 — Desde que não contrarie o disposto no n.º 1, não será concedido o gozo de descanso compensatório sempre que esse gozo implique trabalho em dia de folga.

Artigo 10.º

Férias

1 — Em cada posto de trabalho de turnos, as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2 — As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que, sempre que possível, o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3 — As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

Artigo 11.º

Dispensas ao trabalho

1 — A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respectiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2 — O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do n.º 2 da cláusula 41.^a («Faltas justificadas»).

Artigo 12.º

Subsídio de turno

1 — A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidos na cláusula 21.^a («Subsídio de turno») deste AE.

2 — No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos na cláusula seguinte («Passagem ao regime de horário normal»).

Artigo 13.º

Passagem ao regime de horário normal

1 — O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.

2 — Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico de trabalho da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao regime do horário normal, no prazo máximo de 90 dias.

Artigo 14.º

Disposição final

Em tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

ANEXO IV

Regulamento da prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho

Artigo 1.º

Princípios gerais

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

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

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

Artigo 2.º

Deveres específicos da empresa

A empresa é obrigada a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respectivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de saúde, higiene e segurança no trabalho;
- d) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de protecção referido no artigo 3.º deste regulamento, que, em função do trabalho que cada colaborador desempenha, seja adaptado ao respectivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- e) Dar o seu apoio à Comissão de Higiene e Segurança e conceder-lhe todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- f) Consultar a Comissão de Higiene e Segurança sempre que as questões relativas a estas matérias o justificarem;
- g) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da Comissão de Higiene e Segurança;
- h) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de saúde, higiene e segurança.

Artigo 3.º

Obrigações dos trabalhadores

1 — Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pela empresa;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

4 — As medidas e actividades relativas à segurança, higiene e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respectivas obrigações.

5 — As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade da empresa pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

Artigo 4.º

Equipamento individual

1 — Compete à empresa fornecer os fatos e demais equipamentos de trabalho. O custo dos fatos e equipamentos, bem como as despesas de limpeza e conservação inerentes ao seu uso, constituem encargo exclusivo da empresa.

2 — Na escolha do tecido e dos artigos de segurança deverão ser tidas em conta as condições climatéricas do local e do período do ano.

3 — A empresa suportará os encargos com a deterioração dos fatos, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerente ao trabalho prestado.

Artigo 5.º

Locais para refeição

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, a empresa porá à disposição dos trabalhadores, em cada área de trabalho, um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de refeições ligeiras.

Artigo 6.º

Vestiários, lavabos e balneários

A empresa obriga-se a instalar os trabalhadores, em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários para uso dos trabalhadores das áreas fabris e manutenção.

Artigo 7.º

Comissão de Higiene e Segurança — Princípio geral

A defesa das garantias dos trabalhadores nos campos de saúde, higiene e segurança compete à vigilância dos próprios trabalhadores da empresa e particularmente à Comissão de Higiene e Segurança.

Artigo 8.º

Âmbito de acção da Comissão de Higiene e Segurança

Compete à Comissão de Higiene e Segurança:

- 1) Intervir na definição da política de higiene e segurança e coadjuvar nas acções necessárias à difusão do seu conhecimento;
- 2) Verificar o cumprimento das disposições legais, contratuais e regulamentares que respeitem à prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho;

- 3) Cuidar que todos os trabalhadores recebam uma formação adequada em matéria de higiene e segurança, fomentar a sua colaboração na prática e observância das medidas preventivas dos acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- 4) Fomentar e dinamizar campanhas de sensibilização e esclarecimento sobre a prevenção da saúde, higiene e segurança no trabalho, implementando a participação de trabalhadores nesta campanha;
- 5) Sensibilizar a gestão da empresa para a solução de problemas de higiene e segurança existentes;
- 6) Estabelecer normas gerais para satisfação das recomendações da Comissão de Higiene e Segurança;
- 7) Analisar e comentar os relatórios de acidentes de trabalho, sugerindo a aplicação de cuidados especiais;
- 8) Analisar e criticar as estatísticas de acidentes de trabalho, propondo de imediato a aplicação das condições essenciais para eliminação das causas dos acidentes;
- 9) Colaborar na avaliação e determinação dos riscos potenciais de trabalho e, conseqüentemente, propor alterações nos postos de trabalho (instalações, equipamento, etc.);
- 10) Interessar os trabalhadores na prática das inspecções médicas, campanhas de vacinação e outras actuações no âmbito da medicina do trabalho;
- 11) Colaborar no estabelecimento dos programas de emergência da fábrica;
- 12) Implementar de imediato as decisões tomadas, designando os responsáveis pelo acompanhamento da sua execução;
- 13) Elaborar um relatório anual sobre as actividades da Comissão de Higiene e Segurança.

Artigo 9.º

Constituição da Comissão de Higiene e Segurança

1 — A Comissão de Higiene e Segurança tem composição paritária e será constituída por três representantes da empresa e três representantes dos trabalhadores.

2 — A Comissão de Higiene e Segurança terá como consultor permanente o médico do trabalho, podendo convocar para as reuniões, sempre que o julgue necessário, qualquer outro elemento.

Artigo 10.º

Funcionamento da Comissão de Higiene e Segurança

1 — A Comissão de Higiene e Segurança reunir-se-á, pelo menos, de dois em dois meses, com todos os seus elementos.

2 — A Comissão de Higiene e Segurança será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da acta e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

3 — O secretariado da Comissão de Higiene e Segurança convocará, além dos elementos efectivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

4 — O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da Comissão de Higiene e Segurança com oito dias úteis de antecedência.

5 — Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos. A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

6 — As reuniões da Comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

7 — Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efectivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

8 — A Comissão de Higiene e Segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

Artigo 11.º

Despesas de funcionamento da Comissão de Higiene e Segurança

Os encargos de funcionamento da Comissão de Higiene e Segurança serão suportados pela empresa.

Artigo 12.º

Disposições finais

1 — Os representantes dos trabalhadores na Comissão de Higiene e Segurança dispõem, para as suas funções, de um crédito de oito horas por mês.

2 — A empresa assegurará aos trabalhadores da Comissão de Higiene e Segurança formação adequada ao exercício das respectivas funções, podendo, para esse efeito, solicitar o apoio das autoridades competentes, bem como conceder, se para tanto for necessário, licença com retribuição ou sem retribuição no caso em que seja atribuído aos trabalhadores subsídio específico.

3 — Sem prejuízo do disposto no número anterior, aos trabalhadores da Comissão de Higiene e Segurança é concedida a possibilidade de frequentarem, durante o mínimo de 10 dias úteis por ano, acções de formação e ou aperfeiçoamento promovidas pelo Sindicato outorgante.

4 — A empresa enviará ao Sindicato outorgante o relatório anual referido no n.º 13 do artigo 8.º («Âmbito da acção da Comissão de Higiene e Segurança») do presente regulamento.

Depositado em 1 de Outubro de 2004, a fl. 71 do livro n.º 10, com o n.º 131/2004, nos termos do artigo 549.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I — ESTATUTOS

Sind. dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual — Alteração

Alteração, em assembleia geral realizada em 22 de Julho de 2004, aos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 15 de Fevereiro de 1997.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

O Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, abreviadamente designado

por STT, que, por alvará de 25 de Julho de 1934, foi criado como Sindicato Nacional dos Radiotelegrafistas, Telegrafistas e Ofícios Correlativos abrange os trabalhadores ao serviço de empresas de comunicação social áudio-visual ou de telecomunicações, independentemente da sua profissão.

Artigo 2.º

O Sindicato exerce a sua actividade no território nacional.

Artigo 3.º

O Sindicato tem a sua sede em Lisboa.

Artigo 4.º

1 — O Sindicato possui uma delegação no Porto e poderá criar, por deliberação da direcção, outras delegações ou outras formas de organização descentralizada, sempre que o julgue necessário à prossecução dos seus fins, bem como extinguir a actual ou outras que entretanto tenham sido criadas.

2 — As delegações ou outras formas de organização descentralizada poderão reger-se por regulamento próprio aprovado pela direcção.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 5.º

O Sindicato orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas.

Artigo 6.º

O princípio da liberdade sindical, reconhecido e defendido pelo Sindicato, garante a todos os trabalhadores o direito de se sindicalizarem independentemente das suas opções políticas, religiosas ou outras e sem qualquer espécie de discriminação.

Artigo 7.º

O Sindicato defende a unidade dos trabalhadores e a unidade orgânica do movimento sindical como condição e garantia da defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, combatendo todas as acções tendentes à sua divisão.

Artigo 8.º

1 — A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do Sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os trabalhadores.

2 — A democracia sindical em que o Sindicato assenta a sua acção expressa-se, designadamente, no direito dos associados participarem na actividade sindical, de elegerem e destituírem os seus dirigentes e de livremente exprimirem todos os pontos de vista existentes no seio dos trabalhadores, devendo, após a discussão, a minoria aceitar a decisão da maioria.

Artigo 9.º

O Sindicato desenvolve a sua actividade com total independência em relação ao patronato, Estado, confissões religiosas, partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 10.º

O Sindicato reconhece o papel determinante da luta de classes na evolução histórica da humanidade e a solidariedade de interesses existente entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da exploração capitalista e da dominação imperialista.

Artigo 11.º

1 — Como afirmação concreta dos princípios enunciados, o Sindicato é filiado na Confederação Geral dos

Trabalhadores Portugueses — Intersindical Nacional e consequentemente nas suas estruturas locais e regionais.

2 — O Sindicato pode ainda filiar-se em quaisquer outras associações sindicais, nacionais e internacionais, que abranjam o seu âmbito, bem como desfiliar-se, por deliberação de assembleia geral expressamente convocada.

CAPÍTULO III

Objectivos e competências

Artigo 12.º

O Sindicato tem por objectivos, em especial:

- a) Defender e promover, por todos meios ao seu alcance, os interesses individuais e colectivos dos associados;
- b) Promover, em estreita colaboração com as restantes organizações sindicais, a emancipação a todos os níveis dos trabalhadores;
- c) Alicerçar a solidariedade entre todos os seus associados, desenvolvendo a sua consciência sindical;
- d) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Promover e organizar acções conducentes à satisfação das justas reivindicações expressas pela vontade colectiva.

Artigo 13.º

Ao Sindicato compete, nomeadamente:

- a) Celebrar convenções colectivas de trabalho;
- b) Declarar greve;
- c) Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, quando solicitado para o efeito por outras organizações, por associações sindicais e organismos oficiais;
- d) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho e das convenções colectivas de trabalho;
- e) Intervir nos processos disciplinares ou de despedimento instaurados aos associados pelas entidades patronais;
- f) Prestar assistência sindical, jurídica ou outra aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho;
- g) Gerir e administrar, em colaboração com outros Sindicatos, instituições de carácter social ou que tenham por fim a defesa do meio ambiente e da qualidade de vida das massas trabalhadoras;
- h) Cooperar com as comissões de trabalhadores no exercício das suas atribuições, com respeito pelo princípio da independência de cada organização;
- i) Filiar-se em associações de campismo, caravanesimo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores.

Artigo 14.º

Para prossecução dos seus fins o Sindicato deve:

- a) Fomentar a análise crítica e a discussão colectiva de assuntos de interesse geral dos trabalhadores;
- b) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical;

- c) Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados, nomeadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e a criação de comissões sindicais em empresas na área da sua actividade;
- d) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos interesses dos trabalhadores;
- e) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural dos trabalhadores;
- f) Assegurar uma boa gestão dos seus fundos.

CAPÍTULO IV

Associados

Artigo 15.º

Têm o direito de se filiar no Sindicato os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º destes estatutos e que exerçam a sua actividade no território indicado no artigo 2.º

Artigo 16.º

1 — O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção e apresentado pelo interessado à comissão sindical ou ao delegado sindical, que confirmará o exercício da actividade profissional do candidato e dará o seu parecer. Quando não exista comissão ou delegado sindical, o pedido será apresentado no Sindicato.

2 — A comissão sindical ou o delegado sindical, após ter apostado o seu parecer na proposta, enviá-la-á à direcção no prazo máximo de três dias.

3 — A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 17.º

São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito (desde que se encontre filiado há pelo menos seis meses e tenha as quotas em dia) e destituir os órgãos do Sindicato nas condições fixadas nos presentes estatutos e no regulamento eleitoral;
- b) Participar em todas as deliberações que lhe digam directamente respeito;
- c) Participar activamente na vida do Sindicato a todos os níveis, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar da acção desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que este está inserido em defesa dos interesses profissionais, económicos e culturais comuns a todos os associados ou dos seus interesses específicos;
- e) Beneficiar dos serviços prestados pelo Sindicato ou por quaisquer instituições cooperativas de que este faça parte ou de organizações em que esteja filiado, nos termos dos respectivos Estatutos e desde que tenha pelo menos seis meses de quotização paga;

- f) Ser informado regularmente da actividade desenvolvida pelo Sindicato e pelas estruturas sindicais em que está inserido;
- g) Requerer a convocação dos órgãos de participação directa dos associados, designadamente da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- h) Exprimir os seus pontos de vista sobre todas as questões do interesse dos trabalhadores e formular livremente as críticas que tiver por convenientes à actuação e às decisões dos diversos órgãos do Sindicato, mas sempre no seu seio e sem prejuízo da obrigação de respeitar as decisões democraticamente tomadas;
- i) Manterem-se sócios de pleno direito quando na situação de reforma, desde que manifestem essa vontade à direcção do Sindicato, com observância do disposto no artigo 19.º e no regulamento eleitoral.

Artigo 18.º

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos;
- b) Participar nas actividades do Sindicato e manter-se delas informado, nomeadamente nas assembleias ou grupos de trabalho e nas funções para que foi eleito ou nomeado;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações e decisões da assembleia geral e dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- d) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses colectivos dos trabalhadores;
- e) Fortalecer a acção sindical nos locais de trabalho e a respectiva organização sindical;
- f) Fazer toda a propaganda possível, difundindo, as ideias e os objectivos do Sindicato com vista ao alargamento da influência unitária do Sindicato;
- g) Contribuir para a sua formação sindical, cultural e política, bem como para a dos demais trabalhadores;
- h) Respeitar e fazer respeitar o princípio da democracia sindical;
- i) Divulgar as edições do Sindicato;
- j) Pagar regularmente a quota, salvo nos casos em que deixarem de receber as respectivas retribuições;
- k) Comunicar ao Sindicato, no prazo máximo de 30 dias, a mudança de residência, a reforma, a incapacidade por doença ou o impedimento por serviço militar.

Artigo 19.º

1 — A quotização é de 1% da remuneração mensal auferida.

2 — Para os sócios a que se refere a alínea i) do artigo 17.º a quotização é de 0,5% da pensão auferida.

Artigo 20.º

1 — Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:

- a) Deixarem voluntariamente de exercer a actividade profissional ou deixarem de a exercer no território nacional, excepto quando deslocados e sem prejuízo do disposto no n.º 2;

- b) Se retirarem voluntariamente desde que o façam mediante comunicação por escrito à direcção;
- c) Deixarem de pagar as quotas sem motivo justificado durante seis meses e se, depois de avisados por escrito pelo Sindicato, não efectuarem o pagamento no prazo de um mês a contar da data da recepção do aviso;
- d) Hajam sido punidos com a pena de expulsão.

2 — Os trabalhadores que, em virtude de processos de reestruturação de empresas ou sectores, rescindam os seus contratos de trabalho previamente à sua passagem à situação de pré-reforma poderão manter a qualidade de associados, com todos os direitos e obrigações, caso manifestem a sua vontade nesse sentido, salvo se forem trabalhar para outro sector de actividade.

Artigo 21.º

Os sócios podem ser readmitidos nos termos e nas condições previstas para a admissão, salvo os casos de expulsão, em que o pedido de readmissão deverá ser apreciado em assembleia geral e votado favoravelmente por, pelo menos, dois terços dos sócios presentes.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 22.º

Podem ser aplicadas aos sócios as penas de repreensão, de suspensão e de expulsão.

Artigo 23.º

Incorrem na sanção de repreensão os sócios que de forma injustificada não cumpram os deveres constantes do artigo 18.º

Artigo 24.º

Incorrem nas penas de suspensão e de expulsão, consoante a gravidade da infracção, os sócios que:

- a) Reincidam na infracção prevista no artigo anterior;
- b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;
- c) Infrinjam o disposto na alínea *h*) do artigo 18.º;
- d) Pratiquem actos lesivos dos interesses e direitos do Sindicato ou dos seus associados.

Artigo 25.º

Nenhuma sanção será aplicada sem que ao sócio sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado processo disciplinar.

Artigo 26.º

1 — O processo disciplinar consiste numa fase de averiguações preliminares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o processo propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição concreta e especificada dos factos da acusação.

2 — A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao sócio, que

dará o recibo no original ou, sendo impossível a entrega pessoal, será esta feita por meio de carta registada com aviso de recepção.

3 — O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data de recepção do respectivo aviso, podendo requerer as diligências que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4 — A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

Artigo 27.º

1 — O poder disciplinar será exercido pela direcção, a qual poderá delegar numa comissão de inquérito de três elementos constituída expressamente para o efeito.

2 — A direcção poderá, por proposta da comissão de inquérito, suspender preventivamente o associado a quem foi instaurado processo disciplinar.

3 — Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, que decidirá em última instância.

4 — O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião que ocorrer após a decisão, excepto se se tratar de assembleia geral eleitoral ou se já tiver sido convocada.

CAPÍTULO VI

Organização do Sindicato

Artigo 28.º

1 — O Sindicato é a associação sindical de base da estrutura do movimento sindical a quem cabe a direcção e dinamização de toda a actividade sindical no respectivo âmbito.

2 — A estrutura do Sindicato, a sua organização e actividade assenta na participação activa e directa dos trabalhadores desde o local de trabalho e desenvolve-se a partir das organizações sindicais de empresa.

Artigo 29.º

A estrutura do Sindicato na empresa é constituída pela secção sindical cujos órgãos são:

- a) Plenário dos trabalhadores;
- b) Delegados sindicais;
- c) Comissão sindical ou intersindical.

Artigo 30.º

1 — A secção sindical é constituída pelos trabalhadores sindicalizados que exercem a sua actividade em determinada empresa ou unidade de produção.

2 — Poderão participar na actividade da secção sindical os trabalhadores da empresa ou da unidade de produção não sindicalizados, desde que assim o deliberem os trabalhadores sindicalizados a quem incumbe definir a forma dessa participação.

3 — Compete à secção sindical o exercício da actividade sindical na empresa ou unidade de produção,

bem como participar através dos respectivos órgãos na actividade sindical desenvolvida pelo Sindicato a todos os níveis.

Artigo 31.º

O plenário de trabalhadores é o órgão deliberativo do colectivo dos trabalhadores que constituem a secção sindical.

Artigo 32.º

1 — Os delegados sindicais são sócios do Sindicato eleitos pelos associados por voto directo e secreto, que actuam como elementos de coordenação e dinamização da actividade sindical nos locais de trabalho.

2 — Os delegados sindicais exercem a sua actividade junto das empresas ou nos diversos locais de trabalho de uma empresa, ou de determinadas áreas geográficas quando a dispersão de trabalhadores por locais de trabalho o justificar.

3 — O mandato dos delegados sindicais é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 33.º

Em casos especiais ou de emergência a direcção poderá nomear delegados sindicais, os quais terão por obrigação promover eleições no mais breve espaço de tempo possível.

Artigo 34.º

São atribuições dos delegados sindicais:

- a) Informar os trabalhadores da actividade sindical, assegurando, nomeadamente, que os comunicados e as demais informações do Sindicato cheguem a todos os associados;
- b) Incentivar os trabalhadores não sócios do Sindicato a procederem à sua inscrição;
- c) Promover a institucionalização da secção sindical onde não exista, bem como a constituição de comissões sindicais e ou intersindicais;
- d) Zelar pelo rigoroso cumprimento das disposições contratuais, regulamentares e legais na defesa dos interesses dos trabalhadores a nível dos locais de trabalho e, se necessário, aconselhar e acompanhar a comunicação de irregularidades ao Sindicato;
- e) Exercer as demais actividades que lhes sejam solicitadas pela direcção ou por outros órgãos do Sindicato.

Artigo 35.º

A eleição só poderá recair sobre os sócios do Sindicato que:

- a) Não estejam a cumprir sanções sindicais;
- b) Não façam parte de outros órgãos eleitos do Sindicato;
- c) Não infringjam os seus deveres como associados.

Artigo 36.º

O número de delegados sindicais em cada empresa, unidade de produção, local de trabalho ou área geográfica fica dependente das respectivas características e dimensões, cabendo à direcção do Sindicato determiná-lo, devendo porém ser designado pelo menos 1 delegado por cada 50 trabalhadores.

Artigo 37.º

A exoneração dos delegados sindicais é da competência dos trabalhadores por eles representados e pode verificar-se em qualquer momento do mandato. A exoneração verificar-se-á por deliberação do plenário de associados convocado expressamente para o efeito com a antecedência mínima de oito dias e desde que votada por, pelo menos, dois terços dos sócios presentes. O plenário deverá proceder na mesma reunião à eleição dos substitutos.

Artigo 38.º

A nomeação e exoneração de delegados sindicais será comunicada à entidade patronal pelo Sindicato, após o que iniciarão ou cessarão imediatamente funções.

Artigo 39.º

Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidos na lei e nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Artigo 40.º

1 — As comissões sindical e intersindical são constituídas pelos delegados sindicais de uma empresa ou unidade de produção que pertençam, respectivamente, a um só ou a vários sindicatos.

2 — No caso de o número de delegados sindicais que constituem qualquer destas comissões o justificar, ela poderá eleger, de entre os seus membros, um secretário.

Artigo 41.º

A comissão sindical e a comissão intersindical são o órgão de direcção e coordenação da actividade da secção sindical, de acordo com as deliberações dos órgãos competentes do Sindicato ou dos sindicatos envolvidos.

CAPÍTULO VII

Organização central

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 42.º

1 — Os órgãos centrais do Sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscalizador.

2 — Os órgãos dirigentes do Sindicato são:

- a) A direcção;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) O conselho fiscalizador.

Artigo 43.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador são eleitos pela assembleia geral de entre os associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 44.º

A duração do mandato dos membros eleitos do Sindicato, a qualquer nível, da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 45.º

1 — O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2 — Os dirigentes que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso, pelo Sindicato, das importâncias correspondentes.

3 — Todas as despesas devidamente comprovadas efectuadas pelos dirigentes no desempenho das suas funções serão igualmente reembolsáveis pelo Sindicato.

Artigo 46.º

1 — Qualquer dos órgãos dirigentes pode ser destituído pela assembleia geral que haja sido convocada expressamente para este efeito desde que a destituição seja votada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes.

2 — A assembleia geral que destituir, pelo menos, 50% dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória em substituição do órgão ou órgãos destituídos.

3 — Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem a percentagem referida no n.º 2, a substituição só se verificará a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

4 — Nos casos previstos no n.º 2 realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 dias, salvo se a destituição se verificar no último ano do mandato, caso em que a comissão provisória exercerá funções até ao termo deste.

5 — O disposto nos n.ºs 1 a 4 aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimento dos membros de qualquer órgão.

6 — A declaração de abandono de funções é da competência da mesa da assembleia geral a pedido dos restantes membros do respectivo órgão.

Artigo 47.º

O funcionamento de cada um dos órgãos do Sindicato poderá ser objecto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, não podendo, em caso algum, contrariar o disposto nos presentes estatutos.

Artigo 48.º

1 — Os órgãos do Sindicato só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

2 — As deliberações dos órgãos do Sindicato são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

3 — Em caso de empate proceder-se-á a nova votação e, caso o empate persista, fica a deliberação adiada para a reunião seguinte.

4 — Das reuniões deverá sempre lavrar-se acta, que será sujeita a ratificação em próxima reunião.

5 — Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões do respectivo órgão, sem direito a voto, salvo se outro for o entendimento dos membros efectivos desse órgão.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 49.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 50.º

Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;
- b) Aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas, bem como o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção, acompanhados pelos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
- c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- d) Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;
- e) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do Sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscienciosamente;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direcção;
- g) Deliberar sobre a destituição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador;
- h) Deliberar sobre a dissolução do Sindicato e forma de liquidação do seu património;
- i) Deliberar sobre a filiação, integração e fusão do Sindicato.

Artigo 51.º

A assembleia geral reunir-se-á, obrigatoriamente:

- 1) Até 30 de Abril de cada ano para aprovar, modificar ou rejeitar o relatório de actividades e as contas do ano anterior apresentadas pela direcção, acompanhadas do parecer do conselho fiscalizador;
- 2) Até 31 de Dezembro de cada ano para aprovar, modificar ou rejeitar o plano de actividades e o orçamento do ano seguinte, apresentados pela direcção, acompanhados do parecer do conselho fiscalizador;
- 3) De quatro em quatro anos para exercer a competência prevista na alínea a) do artigo 50.º

Artigo 52.º

1 — A assembleia geral reunir-se-á em sessão extraordinária:

- a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

- b) A solicitação da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados, não se exigindo, em caso algum, um número de assinaturas superior a 200.

2 — Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

3 — Nos casos previstos nas alíneas b) e c) do n.º 1 o presidente deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 15 dias após a recepção do requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 30 dias.

Artigo 53.º

1 — A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa através de anúncios convocatórios publicados em dois jornais de âmbito nacional, com antecedência mínima de oito dias.

2 — Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas a), c), g), h) e i) do artigo 50.º, o prazo mínimo para publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias.

Artigo 54.º

1 — As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, desde que esteja presente a maioria dos sócios, ou trinta minutos mais tarde com a presença de qualquer número de sócios, salvo os casos em que os estatutos disponham diferentemente.

2 — As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea c) do n.º 1 do artigo 52.º não se realizarão sem, pelo menos, dois terços do número de requerentes.

Artigo 55.º

1 — As reuniões da assembleia geral poderão realizar-se num único local ou em diversos locais, dentro da área de actividade do Sindicato, no mesmo dia ou em dias diferentes.

2 — Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral tendo em consideração a necessidade de assegurar a mais ampla participação dos associados.

Artigo 56.º

1 — Salvo disposição em contrário, as deliberações serão tomadas por simples maioria de votos.

2 — As deliberações relativas a alterações de estatutos e destituição dos membros da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador serão tomadas por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes na assembleia geral.

3 — A votação para eleição dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador será sempre feita por escrutínio secreto.

4 — É admitido o voto por correspondência, nas condições expressas no regulamento eleitoral.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 57.º

1 — A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2 — Nas suas faltas ou impedimentos o presidente será substituído pelo vice-presidente ou pelo secretário.

Artigo 58.º

Compete à mesa da assembleia geral:

- 1) Convocar as reuniões da assembleia geral e presidi-las, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- 2) Dar posse aos membros eleitos para os novos corpos gerentes;
- 3) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, projectos de deliberação e requerimentos, depois de verificar a sua regularidade, e pô-los a discussão e votação;
- 4) Elaborar e assinar as actas das reuniões da assembleia geral;
- 5) Assistir às reuniões de direcção, sem direito a voto.

SECÇÃO IV

Direcção

Artigo 59.º

A direcção do sindicato é composta por 12 membros efectivos e 5 suplentes.

Artigo 60.º

A direcção, na sua primeira reunião, deverá:

- 1) Eleger o presidente de entre os seus membros;
- 2) Eleger uma comissão executiva, fixando o número dos seus membros;
- 3) Definir as funções de cada um dos restantes membros;
- 4) Aprovar o seu regulamento de funcionamento.

Artigo 61.º

Compete à direcção, em especial:

- 1) Representar o Sindicato em juízo e fora dele;
- 2) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição de sócios;
- 3) Dirigir e coordenar a actividade do Sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos e as deliberações da assembleia geral;
- 4) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas de gerência, bem como o plano de actividades e o orçamento para o ano seguinte, acompanhados dos respectivos pareceres do conselho fiscalizador;
- 5) Administrar os bens e gerir os fundos do Sindicato;

- 6) Submeter à assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- 7) Admitir os empregados do Sindicato, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- 8) Exercer o poder disciplinar sobre os empregados do Sindicato;
- 9) Aprovar os regulamentos necessários ao seu funcionamento e à boa organização dos serviços do Sindicato;
- 10) Eleger e destituir a comissão executiva e o presidente;
- 11) Apresentar uma lista de candidatos para os novos corpos gerentes.

Artigo 62.º

A direcção reunirá, pelo menos, mensalmente e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros, devendo lavar-se acta de cada reunião.

Artigo 63.º

Os membros da direcção respondem solidariamente pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado perante a assembleia geral, à qual deverão prestar todos os esclarecimentos por esta solicitados.

Artigo 64.º

1 — A comissão executiva será presidida pelo presidente da direcção, reunirá pelo menos quinzenalmente e terá por funções a coordenação da actividade da direcção bem como a execução das suas deliberações.

2 — Na sua primeira reunião a comissão executiva deverá definir as funções de cada um dos seus membros.

SECÇÃO V

Conselho fiscalizador

Artigo 65.º

1 — O conselho fiscalizador é constituído por três membros.

2 — Os membros do conselho fiscalizador são eleitos de quatro em quatro anos pela assembleia geral, segundo os procedimentos adoptados para a eleição dos restantes corpos gerentes.

Artigo 66.º

Compete ao conselho fiscalizador fiscalizar o cumprimento dos estatutos e regulamentos do Sindicato e a gestão económica e financeira e dar parecer sobre o relatório de actividades e as contas bem como sobre o plano de actividades e o orçamento apresentados pela direcção.

Artigo 67.º

O conselho fiscalizador:

- 1) Reunirá, pelo menos, de três em três meses e as suas deliberações são tomadas por simples maioria de votos dos membros presentes, devendo lavar-se acta de cada reunião;
- 2) Só poderá deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 68.º

Constituem fundos do Sindicato:

- 1) As quotas dos associados;
- 2) As receitas extraordinárias;
- 3) As contribuições extraordinárias.

Artigo 69.º

As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- 1) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade do Sindicato;
- 2) Constituição de um fundo de reserva que será representado por 10% do saldo da conta de cada gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direcção disporá depois de para tal autorizada pela assembleia geral.

Artigo 70.º

1 — A direcção deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 30 de Abril de cada ano, o relatório e contas relativo ao exercício anterior, acompanhado do parecer do conselho fiscalizador.

2 — O relatório e contas estará patente aos sócios na sede do Sindicato com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia.

3 — A direcção deverá submeter à assembleia geral, até 31 de Dezembro, o orçamento e o plano de actividades acompanhado do parecer do conselho fiscalizador.

CAPÍTULO IX

Fusão, integração e dissolução

Artigo 71.º

A fusão, integração ou dissolução do Sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito, nos termos dos estatutos e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes.

Artigo 72.º

A assembleia geral que deliberar a fusão, integração ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo em caso algum os bens do Sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO X

Alteração dos estatutos

Artigo 73.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, expressamente convocada para o efeito, nos termos do n.º 2 do artigo 52.º, por meio de convocatória publicada em dois jornais de âmbito nacional e afixada na sede.

Artigo 74.º

As deliberações relativas à alteração dos estatutos serão tomadas por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes.

CAPÍTULO XI

Eleições

Artigo 75.º

1 — Os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os associados que à data das eleições estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais e tenham pago as suas quotas nos seis meses anteriores à afixação dos cadernos eleitorais.

2 — Para os efeitos do disposto no número anterior considera-se a quotização paga a outros Sindicatos pelos associados abrangidos por medidas de reestruturação sindical, bem como equivalente ao pagamento de quotização as situações de impedimento por doença, serviço militar ou desemprego.

3 — A forma de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de regulamento a aprovar pela assembleia geral.

CAPÍTULO XII

Símbolo e bandeira

Artigo 76.º

O símbolo do Sindicato é constituído por um «olho» estilizado, no meio de ondas que simbolizam o éter. Do lado direito do olho aparecem as iniciais do Sindicato, bem como o nome do mesmo: STT — Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual.

O olho é em azul e as iniciais em vermelho.

A ideia base deste logótipo leva-nos a centrar a comunicação áudio-visual como um banco de memória.

Nesta memória visual e auditiva de informação (transmitido/recebido) gostaríamos que a percepção não fosse só no sentido ver/ouvir mas para além — o porquê e o motivo, daí um «olho» no logótipo.

As duas cores escolhidas são importantes no campo energético.

O azul do éter expande-se no cosmos da comunicação global e o vermelho dá a força e a energia à meta profissional como símbolo de acção.

Artigo 77.º

A bandeira do Sindicato é composta pelo logótipo mencionado no artigo anterior, sobre um fundo azul claro.

Regulamento eleitoral

Artigo 1.º

Para cumprimento do disposto no artigo 75.º dos estatutos do Sindicato, a organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral que deve, nomeadamente:

- 1) Marcar a data das eleições;
- 2) Convocar a assembleia geral eleitoral;

- 3) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- 4) Apreciar as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- 5) Receber e verificar a regularidade das candidaturas;
- 6) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e localização das mesas de voto;
- 7) Promover a constituição das mesas de voto;
- 8) Promover a confecção e distribuição das listas de voto;
- 9) Presidir ao acto eleitoral.

Artigo 2.º

As eleições devem ter lugar nos três meses seguintes ao termo do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador.

Artigo 3.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do Sindicato, nas delegações e secções sindicais e publicados em dois jornais de âmbito nacional, com a antecedência mínima de 45 dias.

Artigo 4.º

1 — Os cadernos eleitorais, depois de organizados, deverão ser afixados na sede e delegações do Sindicato 30 dias antes da realização da assembleia eleitoral.

2 — Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes aos da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da reclamação.

Artigo 5.º

1 — O primeiro subscritor de cada lista é o responsável pela candidatura, devendo fornecer à mesa da assembleia geral os elementos necessários para ser localizado rapidamente, sendo através dele que a mesa da assembleia geral comunicará com a lista respectiva.

2 — A apresentação de candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas 2 contendo a identificação dos candidatos e dos órgãos do Sindicato a que cada associado se candidata acompanhadas de um termo individual ou colectivo de aceitação da candidatura, da indicação do seu representante na comissão de fiscalização, bem como do respectivo programa de acção.

3 — As listas de candidatura terão de ser subscritas por, pelo menos, 5% do número de associados do Sindicato no pleno gozo dos seus direitos sindicais, salvo no que respeita à lista proposta pela direcção, nos termos da alínea *k*) do artigo 65.º dos estatutos.

4 — Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência, designação da entidade patronal e local de trabalho.

5 — Os associados subscritores serão identificados pelo nome completo legível, assinatura e número de sócio.

6 — As listas de candidaturas só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

7 — Cada candidato só pode apresentar-se numa lista de candidatura.

8 — As listas de candidaturas poderão integrar associados reformados, mas deverão ser compostas preferencial e maioritariamente por associados no activo ou com vínculo laboral às empresas.

9 — A apresentação das listas de candidaturas deverá ser feita até 30 dias antes da data do acto eleitoral.

Artigo 6.º

1 — A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas de candidatura.

2 — Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas toda a documentação será devolvida ao responsável pela candidatura da lista, mediante termo de entrega, com a indicação escrita das irregularidades e das normas legais infringidas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias a contar da data da entrega.

3 — Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá, nas vinte e quatro horas seguintes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4 — A cada uma das listas concorrentes corresponderá uma letra maiúscula pela ordem alfabética da sua entrega à mesa da assembleia geral.

Artigo 7.º

As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respectivos programas de acção, serão afixadas na sede e delegações do Sindicato desde a data da sua aceitação definitiva e até à realização do acto eleitoral.

Artigo 8.º

Será constituída uma comissão de fiscalização composta pelo presidente da mesa da assembleia geral ou por um seu representante e por um representante de cada uma das listas concorrentes definitivamente aceites.

Artigo 9.º

1 — Compete à comissão de fiscalização eleitoral:

- a) Fiscalizar o processo eleitoral;
- b) Elaborar relatórios de eventuais irregularidades;
- c) Distribuir entre as diferentes listas a utilização do aparelho técnico do Sindicato dentro das possibilidades deste.

2 — A comissão de fiscalização eleitoral iniciará as suas funções após o termo do prazo referido no n.º 3 do artigo 6.º

Artigo 10.º

1 — A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no n.º 3 do artigo 6.º e termina na antevéspera do acto eleitoral.

2 — O Sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral de cada lista, num montante igual para todas, a fixar pela direcção ou no orçamento aprovado, de acordo com as possibilidades financeiras do Sindicato.

Artigo 11.º

O horário de funcionamento da assembleia geral eleitoral será objecto de deliberação da mesa da assembleia geral.

Artigo 12.º

1 — Funcionarão mesas de voto na sede do Sindicato e nas delegações, bem como noutros locais, estes por determinação da mesa da assembleia geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no acto eleitoral.

2 — A mesa da assembleia geral promoverá, até cinco dias antes da data da assembleia eleitoral, a constituição das mesas de voto.

Artigo 13.º

1 — O voto é secreto.

2 — Não é permitido o voto por procuração.

3 — É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em envelope fechado;
- b) Do referido envelope conste o número e a assinatura do associado reconhecida por notário, abonada por autoridade administrativa ou pela mesa da assembleia geral, ou acompanhada do cartão de associado;
- c) Este envelope, contido noutro, seja endereçado e remetido por correio registado ou entregue em mão à mesa da assembleia geral.

4 — Só serão considerados os votos por correspondência recebidos até à hora do encerramento da votação.

5 — Os votos por correspondência só serão abertos depois de recebidas todas as actas das mesas de voto e de se verificar, pela descarga nos cadernos eleitorais, não ter o associado votado directamente em nenhuma delas, sendo eliminado o voto por correspondência se tal tiver acontecido.

Artigo 14.º

1 — Cada boletim de voto conterá os nomes impressos dos candidatos à mesa da assembleia geral, direcção e conselho fiscalizador.

2 — Os boletins de voto, editados pelo Sindicato sob controlo da mesa da assembleia geral, terão forma rectangular, com as dimensões apropriadas para neles caberem os nomes dos candidatos referidos no n.º 1, e serão em papel branco, liso, sem marca ou sinal exterior.

3 — Os boletins de voto estarão à disposição dos associados na sede do Sindicato e nas delegações até cinco dias antes da data da assembleia geral eleitoral e ainda no próprio acto eleitoral.

4 — São nulos os boletins que:

- a) Não obedçam aos requisitos dos números anteriores;
- b) Contenham nomes cortados ou substituídos ou qualquer anotação.

Artigo 15.º

A identificação dos eleitores será efectuada através do cartão de associado ou, na sua falta, por meio de bilhete de identidade ou por outro documento de identificação idóneo com fotografia.

Artigo 16.º

1 — Logo que a votação tenha terminado proceder-se-á em cada mesa à contagem dos votos e elaboração da acta, com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa.

2 — Após a recepção das actas de todas as mesas, a mesa da assembleia geral procederá ao apuramento final, elaborando a respectiva acta, e fará a proclamação da lista vencedora, afixando-a na sede do Sindicato.

Artigo 17.º

1 — Pode ser interposto recurso, com fundamento em irregularidades do acto eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.

2 — A mesa da assembleia geral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos requerentes ou requerente, por escrito, e afixada na sede e delegações do Sindicato.

3 — Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para a assembleia geral que será convocada

expressamente para o efeito nos oito dias seguintes e que decidirá em última instância.

4 — O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de vinte e quatro horas após a comunicação da decisão referida no n.º 2 deste artigo.

Artigo 18.º

O presidente da mesa da assembleia geral ou o seu representante conferirá posse aos membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscalizador eleitos até 20 dias após a afixação dos resultados.

Artigo 19.º

A resolução dos casos não previstos neste regulamento e as dúvidas suscitadas serão da competência da mesa da assembleia geral.

Registados em 23 de Setembro de 2004, ao abrigo do artigo 484.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, sob o n.º 130, a fl. 79 do livro n.º 1.

II — CORPOS GERENTES

SITESC — Sind. de Quadros, Técnicos Administrativos, Serviços e Novas Tecnologias — Eleição em 17 de Julho de 2004 para mandato de quatro anos (quadriénio de 2004-2008).

Direcção

Presidente — Manuel Cardoso Monteiro, sócio n.º 22629, bilhete de identidade n.º 3006080.

Vice-presidentes:

José Pedro Moreira Lopes, sócio n.º 51865, bilhete de identidade n.º 10659249.

Nelson Firmino Magalhães Mota, sócio n.º 41797, bilhete de identidade n.º 2725769.

Vogais:

Henrique Pereira Pinheiro de Castro, sócio n.º 16880, bilhete de identidade n.º 2723151.

João Moreira Mondim, sócio n.º 17316, bilhete de identidade n.º 1784466.

Suplentes:

Luís Carvalho Pereira Carneiro, sócio n.º 24092, bilhete de identidade n.º 831301.

Francisco Xavier Coelho Vieira, sócio n.º 51610, bilhete de identidade n.º 3858238.

Cristiana Maria Mata Figueiras, sócio n.º 51882, bilhete de identidade n.º 11553807.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 20 de Setembro de 2004.

Sind. dos Enfermeiros — Eleição em 14 de Abril de 2004 para o quadriénio de 2004-2007

Direcção

José Correia Azevedo, presidente, bilhete de identidade n.º 1675584, de 29 de Abril de 1999, Lisboa.

Ermelinda Clara Fernandes Oliveira Ribeiro Costa, secretária, bilhete de identidade n.º 3306776, de 4 de Outubro de 1996, Aveiro.

Serafim Figueiral Rebelo, tesoureiro, bilhete de identidade n.º 3455430, de 17 de Fevereiro de 1998, Braga.

Paula Maria Soares Maia, vogal, bilhete de identidade n.º 6997345, de 28 de Fevereiro de 2000, Porto.

Maria de Lurdes Rita Tavares Abrantes, vogal, bilhete de identidade n.º 6910480, de 14 de Julho de 1998, Lisboa.

Francisco António Fidalgo Roque, vogal, bilhete de identidade n.º 3598537, de 14 de Outubro de 1999, Porto.

Maria de Fátima Guedes, vogal, bilhete de identidade n.º 3437270, de 22 de Fevereiro de 2000, Vila Real.

Américo Manuel da Silva Carvalho, 1.º suplente, bilhete de identidade n.º 876629, de 29 de Dezembro de 1995, Lisboa.

Luís Filipe Cardoso Barreira, 2.º suplente, bilhete de identidade n.º 10387911, de 22 de Novembro de 2000, Braga.

António Maria de Sousa Vale, 3.º suplente, bilhete de identidade n.º 6975480, de 26 de Março de 1999, Lisboa.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 23 de Setembro de 2004.

Sind. dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia — Eleição em 28 de Maio de 2004 para o triénio de 2004-2007.

Direcção nacional

Arlindo Joaquim Moreira Paulo, sócio n.º 3062, bilhete de identidade n.º 1688854, residente na Rua de Guedes Oliveira, 20, 4436-909 Rio Tinto.

Artur Joaquim da Luz Duarte, sócio n.º 2921, bilhete de identidade n.º 2066732, residente na Travessa do Lopes, 7, 2565-116 São Domingos de Carmões.

José Joaquim Roque, sócio n.º 2652, bilhete de identidade n.º 5525131, residente na Rua da Moagem, 2100-507 Fajarda.

José Manuel de Oliveira Lírio de Carvalho, sócio n.º 2824, bilhete de identidade n.º 1785090, residente

na Rua da Cidade de Malange, 1, 8.º, direito, 1800-101 Lisboa.

Manuel Cândido da Silva Vieira, sócio n.º 1715, bilhete de identidade n.º 1282494, residente em Rua da Amargura, 18, 3.º, direito, 9200-085 Machico.

Manuel Sousa Marques Pinho, sócio n.º 1940, bilhete de identidade n.º 879242, residente na Rua de Fez, 530, Aldoar, 4150-326 Porto.

Timóteo Carolino Campos Cordeiro, sócio n.º 3678, bilhete de identidade n.º 8536478, residente na Rua de Teófilo Braga, 1, 1.º, direito, 2560-335 Torres Vedras.

Publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 37, de 8 de Outubro de 2004, nos termos do artigo 489.º do Código do Trabalho, em 23 de Setembro de 2004.

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I — ESTATUTOS

...

II — CORPOS GERENTES

...

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I — ESTATUTOS

...

II — IDENTIFICAÇÃO

Comissão de Trabalhadores da Imprensa Nacional-Casa da Moeda, S. A. — Eleição em 19 de Fevereiro de 2004 para o biénio de 2004-2006.

Membros efectivos:

António Alves dos Santos, bilhete de identidade n.º 2195686, de 17 de Setembro de 2003, de Lisboa.
José Augusto Ferreira Soares, bilhete de identidade n.º 2636642, de 28 de Maio de 1997, de Lisboa.
Altamiro Jesus Dias, bilhete de identidade n.º 3806943, de 19 de Junho de 2000, de Lisboa.
Ricardo Alexandre Mendes Neves, bilhete de identidade n.º 10563240, de 24 de Abril de 2003, de Lisboa.
Marina Alexandra Figueiredo Campos, bilhete de identidade n.º 9004856, de 9 de Outubro de 2000, de Lisboa.
Fernando Alberto Abrantes Fonseca Pires, bilhete de identidade n.º 4436999, de 19 de Janeiro de 1996, de Lisboa.
Sérgio Manuel Fernandes Cristóvão, bilhete de identidade n.º 10723894, de 16 de Julho de 2003, de Lisboa.

Membros suplentes:

Albino Luís Fernandes Paulo, bilhete de identidade n.º 7323864, de 20 de Agosto de 2002, de Lisboa.
Carlos Jorge Soares Gomes da Silva, bilhete de identidade n.º 7669498, de 26 de Novembro de 2001, de Lisboa.
João Manuel Carvalho Louro, bilhete de identidade n.º 4982312, de 29 de Julho de 2002, de Lisboa.
Jorge Manuel Diniz Saraiva, bilhete de identidade n.º 4714505, de 3 de Maio de 2000, de Lisboa.

Registados em 21 de Setembro de 2004, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 92/2004, a fl. 79 do livro n.º 1.

METALSINES — Companhia de Vagões de Sines, S. A. — Eleição em 14 de Julho de 2004 para o mandato de um ano.

Efectivos:

Martins António Guiomar da Silva, bilhete de identidade n.º 7902361, emitido em 26 de Maio de 2004.
Jorge Manuel Pereira Pinela, bilhete de identidade n.º 497961, emitido em 31 de Março de 2000.
Pedro Ricardo Matias G. Pinela, bilhete de identidade n.º 11823707, emitido em 21 de Janeiro de 2002.

Suplentes:

Sérgio António da Costa Sobral, bilhete de identidade n.º 610627, emitido em 31 de Outubro de 1996.
Manuel Maria Martinho, bilhete de identidade n.º 5465359, emitido em 16 de Dezembro de 1998.
António Francisco Brito, bilhete de identidade n.º 6177062, emitido em 22 de Abril de 1999.

Registados em 27 de Setembro de 2004, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 94/2004, a fl. 79 do livro n.º 1.

BENTELER — Ind. de Componentes para Automóveis, L.ª — Eleição em 22 de Julho de 2004 para o mandato de 2004-2007.

Sérgio Manuel Rodrigues Curato, bilhete de identidade n.º 7667416, de 9 de Julho de 2002.
Paulo António Cardoso Monteiro, bilhete de identidade n.º 10425104, de 24 de Julho de 2002.
João Carlos Carriço Liberato, bilhete de identidade n.º 9902570, de 23 de Agosto de 2002.

Registados em 27 de Setembro de 2004, ao abrigo do artigo 350.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2004, de 29 de Julho, sob o n.º 93/2004, a fl. 79 do livro n.º 1.