



ÍNDICE

Conselho Económico e Social:

Arbitragem para definição de serviços mínimos:

...

Regulamentação do trabalho:

Despachos/portarias:

...

Portarias de condições de trabalho:

...

Portarias de extensão:

- Portaria de extensão do acordo coletivo e suas alterações entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB 1217
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios) 1218

Convenções coletivas:

- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global 1220
- Acordo de empresa entre a Fundação «Os Nossos Livros» e o Sindicato dos Professores do Norte - SPN 1247

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

...

Organizações do trabalho:

Associações sindicais:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Eleição	1269
- Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos - SISTERP - Eleição	1269

Associações de empregadores:

I – Estatutos:

...

II – Direção:

- Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS - Eleição	1270
- ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros - Eleição	1271

Comissões de trabalhadores:

I – Estatutos:

...

II – Eleições:

- Ascenza Agro, SA - Eleição	1272
- Arriva Portugal - Transportes, L. ^{da} - Eleição	1272

Representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho:

I – Convocatórias:

- Águas do Norte, SA - Convocatória	1273
- Câmara Municipal de Aguiar da Beira - Convocatória	1273
- Solidal - Condutores Eléctricos, SA - Convocatória	1273
- Empresa do Diário do Minho, L. ^{da} - Convocatória	1273

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

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

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

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

Nota:

- A data de edição transita para o 1.º dia útil seguinte quando coincida com sábados, domingos e feriados.
- O texto do cabeçalho, a ficha técnica e o índice estão escritos conforme o Acordo Ortográfico. O conteúdo dos textos é da inteira responsabilidade das entidades autoras.

SIGLAS

CC - Contrato coletivo.

AC - Acordo coletivo.

PCT - Portaria de condições de trabalho.

PE - Portaria de extensão.

CT - Comissão técnica.

DA - Decisão arbitral.

AE - Acordo de empresa.

CONSELHO ECONÓMICO E SOCIAL

ARBITRAGEM PARA DEFINIÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS

...

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

DESPACHOS/PORTARIAS

...

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

...

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo coletivo e suas alterações entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB

O acordo coletivo celebrado entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 28, de 29 de julho de 2018, e suas alterações em vigor, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 17, de 8 de maio de 2019 e n.º 33, de 8 de setembro de 2020, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão do acordo coletivo e suas alterações na mesma área geográfica e setor de atividade a todas as associações de regantes e beneficiários não outorgantes da convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a)

a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 153 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 13,7 % são mulheres e 86,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 145 TCO (94,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 8 TCO (5,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 12,5 % são mulheres e 87,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente, que no âmbito do setor de atividade em causa não existe associação de empregadores representativa nem outras convenções coletivas de trabalho aplicáveis e que é conveniente e oportuno promover, na medida do possível, a uniformização das condições de trabalho em todas as associações de regantes e beneficiários existentes no país, tendo em consideração a identidade económica e social existente entre elas, promove-se ao alargamento do acordo coletivo às relações de trabalho entre associações de regantes e beneficiários não outorgantes da convenção que se dediquem à atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

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

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

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 3, de 25 de fevereiro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo celebrado entre a Associação de Regantes e Beneficiários do Vale do Sorraia e outras e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2018, e suas alterações em vigor, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2019 e n.º 33, de 8 de setembro de 2020 são estendidas, no território do Continente, às relações de trabalho entre associações de regantes e beneficiários não outorgantes da convenção que se dediquem à atividade da gestão, conservação e exploração de aproveitamentos e infraestruturas hidroagrícolas e aos trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante.

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

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2020.

26 de março de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios)

As alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2020, abrangem as relações

de trabalho entre empregadores que no território nacional se dediquem à atividade corticeira, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias da convenção requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2018. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 775 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 49,7 % são mulheres e 50,3 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 642 TCO (82,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 133 TCO (17,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 40,6 % são homens e 59,4 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,3 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que existe uma redução no leque salarial e um decréscimo dos rácios de desigualdades calculados.

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

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

Nas anteriores extensões foi tida em consideração a existência de outra convenção coletiva aplicável no mesmo âmbito, celebrada entre a Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC) e diversas associações sindicais, com portarias de extensão limitadas às empresas nela filiadas. Neste sentido, a presente portaria não se aplica a empregadores filiados na Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC), à semelhança das extensões anteriores.

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

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 3, de 25 de fevereiro de 2021, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, no uso da competência delegada por Despacho n.º 892/2020, de 22 de janeiro de 2020, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 15, de 22 de janeiro de 2020, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a APCOR - Associação Portuguesa da Cortiça e o Sindicato do Comércio, Escritórios e Serviços/UGT - SINDCES/UGT (pessoal de escritórios), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2020, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade corticeira e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

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

2- O disposto na alínea *a*) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na Associação dos Industriais e Exportadores de Cortiça (AIEC).

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2020.

26 de março de 2021 - O Secretário de Estado Adjunto do Trabalho e da Formação Profissional, *Miguel Filipe Pardal Cabrita*.

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global

Cláusula prévia

A presente revisão altera e substitui, para todos os efeitos, a convenção publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2018, n.º 12, de 29 de março de 2019 e n.º 19, de 22 de maio de 2020.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante designado por CCT, vincula, por um lado, todas as entidades patronais que exerçam a atividade de abate, desmancha, corte, preparação e qualificação de aves, bem como a sua transformação e comercialização (CAE 10120), representadas pela associação outorgante e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço que, representados pelos organismos sindicais outorgantes, exerçam atividade profissional correspondente a alguma das categorias profissionais previstas neste contrato.

2- O presente CCT abrange todo o território nacional e é aplicável a um universo de 46 empresas e um total de 4650 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor à data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 12 meses.

2- Salvo o disposto no número 4 desta cláusula quanto à denúncia, uma vez atingido o respetivo termo inicial, o presente CCT renovar-se-á, automaticamente, por sucessivos períodos de 12 meses, até ser substituído por nova convenção.

3- A tabela salarial constante no anexo II e demais cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2021 e vigorarão por um período efetivo de 12 meses.

4- Em caso de denúncia do presente CCT, a parte interessada em obter esse efeito deverá remeter a respetiva comunicação à contraparte, com uma antecedência nunca inferior a 3 meses, relativamente ao termo da respetiva vigência ou de qualquer uma das renovações, e desde que acompanhado de proposta negocial global, nos termos da lei do trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, período experimental, carreira profissional e formação

Cláusula 3.ª

Condições mínimas de admissão

1- São condições gerais de admissão para prestar trabalho a idade mínima de 16 anos e a escolaridade obrigatória, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Os menores de idade inferior a 16 anos podem prestar trabalhos que pela sua natureza não ponham em risco o seu normal desenvolvimento, nos termos de legislação específica.

3- Os menores de idade igual ou superior a 16 anos que não tenham concluído a escolaridade obrigatória ou que não possuam qualificação profissional só podem ser admitidos a prestar trabalho, desde que se verifiquem cumulativamente as seguintes condições:

a) Frequentem modalidade de educação ou formação que confira escolaridade obrigatória, qualificação profissional, ou ambas;

b) Tratando-se de contrato de trabalho a termo, a sua duração não seja inferior à duração total da formação, se o em-

pregador assumir a responsabilidade do processo formativo, ou permita realizar um período mínimo de formação, se esta responsabilidade estiver a cargo de outra entidade;

c) O período normal de trabalho inclua uma parte reservada à educação e formação correspondente a 40 % do limite máximo do período praticado a tempo inteiro da respetiva categoria e pelo tempo indispensável à formação completa;

d) O horário de trabalho possibilite a participação nos programas de educação ou formação profissional.

4- O disposto nos números anteriores não é aplicável ao menor que apenas preste trabalho durante o período das férias escolares.

5- O empregador deve comunicar à ACT - Autoridades para as Condições de Trabalho, as admissões efetuadas nos termos dos números 2 e 3.

6- Do contrato de trabalho ou documento a entregar pelo empregador ao trabalhador até 60 dias após o início da relação laboral, deverão constar a categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes, a data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos, a duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo, o valor e a periodicidade da retribuição, o horário de trabalho, o local de trabalho, ou não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações, a duração das férias ou o critério para a sua determinação, os prazos de aviso prévio a observar pelo empregador e trabalhador para cessação do contrato, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, a menção de que este CCT é aplicável à relação de trabalho e referência à contribuição da entidade empregadora para um fundo de compensação de trabalho e fundo de garantia de compensação de trabalho, correspondente a 1 % da retribuição mensal do trabalhador, aplicável apenas a contratos de trabalho celebrados por período superior a 2 meses.

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências profissionais, são as que se encontram previstas no anexo I.

2- São condições de preferência de admissão, a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3- Os trabalhadores abrangidos por esta convenção serão classificados de harmonia com as suas funções, nas categorias profissionais constantes do anexo I.

4- Sempre que o exercício de determinada profissão se encontre legalmente condicionado à posse de carteira profissional ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato.

5- A nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido concluído sem a parte viciada.

6- Cessando a causa de invalidade durante a execução do contrato, este considera-se convalidado desde o início.

Cláusula 5.^a

Noção e duração do período experimental

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

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

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes no ato da admissão do trabalhador.

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

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que:

i) Exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que prossuponham uma especial qualificação;

ii) Desempenhem funções de confiança;

iii) Estejam à procura de primeiro emprego, ou seja, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IIEFP, IP que nunca tenham prestado atividade ao abrigo de contrato de trabalho sem termo;

iv) Desempregados de longa duração, ou seja, as pessoas que se encontrem inscritas como desempregadas no IIEFP, IP há 12 meses ou mais.

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

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

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

6- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

7- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.

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

Cláusula 6.^a

Tempo de serviço

1- Considera-se tempo de serviço prestado pelo trabalhador à entidade patronal todo o que ininterruptamente trabalhou para ela, embora em estabelecimentos diferentes.

2- Quando o trabalhador transita de uma entidade patronal para outra associada, por ordem ou convite da entidade patronal, entende-se, salvo acordo em contrário, que transita com todos os direitos e garantias que tinha na primeira.

3- O disposto no número anterior aplica-se igualmente nos casos de fusão de empresas ou transmissão de estabelecimentos.

Cláusula 7.^a

Substituições temporárias

1- O trabalhador que integralmente substituir outro de categoria mais elevada tem direito ao ordenado base e subsídio inerentes às funções do trabalhador substituído durante o tempo em que se verificar essa substituição.

2- Quando a substituição se torna definitiva, ou logo que fique determinado que ela venha a assumir inequivocamente essa característica, o trabalhador substituído deverá ser imediatamente promovido à categoria do substituído, contando a antiguidade desde o início da sua substituição.

3- Na substituição por espaço de tempo superior a 180 dias não haverá lugar a redução na retribuição do trabalhador substituído, mesmo que se verifique o regresso do trabalhador substituído.

4- Mantendo-se as condições que motivaram a substituição, o trabalhador que ocupou esse lugar, por período de tempo superior a um mês, não pode ser substituído por outro.

5- Se ouvidos os trabalhadores do sector a que pertence o trabalhador substituído, se reconhecer que o esforço deste foi muito agravado, deverá a entidade patronal admitir outro trabalhador.

Cláusula 8.^a

Admissão para efeitos de substituição

1- A admissão de qualquer trabalhador, para efeitos de substituição temporária, deverá constar de documento escrito donde conste o nome do substituído, devendo uma cópia ser entregue ao substituído.

2- No caso de o profissional admitido nessas condições continuar ao serviço por mais de quinze dias após o trabalhador que substituiu retomar o trabalho ou verificando-se, por qualquer motivo, a cessação do contrato individual de trabalho deste, durante esse período, deverá a admissão considerar-se definitiva, para todos os efeitos, a contar da data da admissão provisória, mantendo-se a categoria e a retribuição.

Cláusula 9.^a

Classificação profissional

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados nos termos do anexo I.

Cláusula 10.^a

Relações nominais e quadros de pessoal

1- As entidades patronais enviarão às entidades a seguir indicadas, até 30 de abril de cada ano, e até ao dia 30 do mês seguinte ao primeiro mês completo de vigência deste contrato, um mapa dos trabalhadores ao seu serviço:

a) Original e uma cópia aos serviços centrais do Ministério do Trabalho, se a entidade patronal tiver sede no distrito de Lisboa, e, nos restantes distritos, às delegações distritais da Secretaria de Estado do Trabalho;

b) Uma cópia aos sindicatos representativos dos trabalhadores.

2- Desse mapa constarão os seguintes elementos: número de beneficiário da Segurança Social, nome completo, data de nascimento, admissão e última promoção, habilitações literárias e extraliterárias, profissão e categoria, remuneração mensal e diuturnidades.

3- Logo após o envio, as empresas afixarão, durante 30 dias, nos locais de trabalho e por forma bem visível, cópia dos mapas referidos no número anterior.

4- Os mapas a enviar aos sindicatos terão de ser assinados pela comissão de trabalhadores e pelos delegados sindicais ou, na falta de ambos, pelo representante dos trabalhadores eleito para esse efeito.

5- O incumprimento do estipulado nesta cláusula sujeita as entidades patronais às penalidades previstas na lei.

Cláusula 11.^a

Acessos

I - Normas genéricas

1- Para o efeito do preenchimento de lugares vagos, deverá a entidade patronal atender primeiramente à existência do seu quadro de pessoal, recorrendo à admissão de elementos estranhos à empresa quando nenhum dos trabalhadores que a servem possuir as qualidades requeridas para o desempenho das funções.

2- Sempre que as entidades patronais tenham necessidade de promover trabalhadores, deverão ter em consideração as seguintes preferências:

- a) Maior competência profissional;
- b) Maiores habilitações técnico-profissionais;
- c) Maiores habilitações literárias;
- d) Antiguidade.

II - Normas específicas

A) Trabalhadores caixeiros, similares e profissionais de armazém:

1- O praticante de caixeiro será obrigatoriamente promovido a caixeiro-ajudante logo que complete três anos de prática ou 18 anos de idade.

2- Os trabalhadores com 18 anos ou mais de idade que ingressem pela primeira vez na profissão não poderão ser classificados em categoria inferior a caixeiro-ajudante.

3- O caixeiro-ajudante será obrigatoriamente promovido a caixeiro logo que complete dois anos de permanência na categoria.

4- O terceiro-caixeiro e o segundo-caixeiro ascenderão obrigatoriamente à classe superior após três anos de permanência na respetiva categoria.

B) Trabalhadores eletricistas:

1- Os pré-oficiais, após dois períodos de um ano de permanência nesta categoria, serão promovidos a oficiais;

2-

a) Os trabalhadores eletricistas diplomados pelas escolas

oficiais portuguesas nos cursos industrial de electricista ou de montador electricista e ainda os diplomados com os cursos de electricista da Casa Pia de Lisboa, Instituto Técnico Militar dos Pupilos do Exército, segundo grau de torpedeiros electricistas da Marinha de Guerra Portuguesa e curso de mecânica electricista ou radio montador da Escola Militar de Eletromecânica e com 16 anos de idade terão, no mínimo, a categoria de pré-oficial do segundo período;

b) Os trabalhadores electricistas diplomados com cursos do Ministério do Trabalho, através do fundo de desenvolvimento da mão-de-obra, terão no mínimo a categoria de pré-oficial do primeiro período.

C) Trabalhadores metalúrgicos:

1- Os praticantes metalúrgicos que são admitidos para as profissões sem aprendizagem serão promovidos a oficiais de 3.ª ao fim de dois anos.

2- Os profissionais metalúrgicos de 3.ª classe que completem três anos de permanência na empresa no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

3- Os trabalhadores metalúrgicos que se encontrem há mais de três anos na 2.ª classe de qualquer categoria na mesma empresa e no exercício da mesma profissão ou profissões afins ascenderão à classe imediatamente superior.

D) Trabalhadores em carnes:

1- Sem prejuízo de que para trabalho igual salário igual, o praticante será promovido a oficial logo que complete um ano de prática após a admissão.

2- Este período poderá ser reduzido a seis meses quando se trate de um trabalhador admitido com mais de 20 anos de idade se, ouvidos os trabalhadores da secção, forem reconhecidas as suas aptidões.

E) Trabalhadores administrativos:

1- Nas profissões administrativas com duas ou mais categorias profissionais, a mudança para a categoria imediatamente superior far-se-á após três anos de serviço na categoria anterior, sem prejuízo do disposto no número 2.

2- Após três anos numa das categorias de técnico, o empregador pondera a promoção do trabalhador, devendo, se for caso disso, justificar porque não o promove.

Cláusula 12.ª

Contratos de trabalho a termo

1- É permitida a celebração de contratos a termo certo ou incerto, celebrados nos termos e nas condições da lei geral de trabalho.

2- Os contratos a termo certo caducam no final do prazo estipulado desde que o empregador ou o trabalhador comunique, respetivamente, 15 ou 8 dias antes de o prazo expirar, por forma escrita, a vontade de o fazer cessar, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

3- Os contratos a termo incerto caducam quando, prevenindo-se a ocorrência do termo incerto, o empregador comunicar, por forma escrita, ao trabalhador a cessação do mesmo, com a antecedência mínima de 7, 30 ou 60 dias, conforme o contrato tenha durado até seis meses, de seis meses até dois

anos ou por período superior, se anteriormente não ocorrer qualquer outra causa de cessação do contrato.

4- O contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser renovado por mais de três vezes.

5- A estipulação do prazo será nula se tiver por fim iludir as disposições que regulam o contrato a termo.

6- A caducidade do contrato a termo que decorra de declaração do empregador confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo de antiguidade, calculado nos termos do Código do Trabalho.

7- No caso de despedimento coletivo, o trabalhador só tem direito à indemnização correspondente se aquele se tornar eficaz antes do momento da caducidade do contrato.

8- Durante o período experimental, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio nem alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

9- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita, contendo as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio dos contraentes;

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do contrato;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

10- A inobservância da forma escrita e a falta de indicação do prazo certo transformam o contrato em contrato sem prazo.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 13.ª

Deveres da entidade patronal

1- São deveres do empregador:

a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e, sempre que tiverem de fazer alguma admoestação, agir de forma a não ferir a sua dignidade;

b) Pagar pontualmente ao trabalhador uma retribuição que, respeitando designadamente o princípio de, a trabalho igual salário igual, seja justa e adequada ao seu trabalho, sem prejuízo das disposições legais e contratuais;

c) Passar ao trabalhador, sempre que este solicite, certificado de trabalho, donde constem, o tempo de serviço, a categoria e outros elementos expressamente referidos pelo trabalhador;

d) Indemnizar o trabalhador dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, desde que o trabalhador não esteja segurado;

e) Dispensar o trabalhador para o exercício de cargo em -
sões de trabalhadores, nos termos da legislação em vigor e deste contrato;

f) Cumprir todas as demais garantias decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem;

g) Instalar os trabalhadores em boas condições de salubridade e higiene, especialmente no que diz respeito à ventilação, bem como à proteção para os que trabalham no calor e no frio, e à iluminação dos locais de trabalho;

h) Ouvir as comissões de trabalhadores, delegados sindicais ou o sindicato nos termos da lei e deste contrato;

i) Prestar à comissão paritária, às comissões de trabalhadores, aos delegados sindicais e ao sindicato, sempre que pedidos, todos os elementos relativos ao cumprimento do presente CCT;

j) Não intervir na atividade das comissões de trabalhadores e dos delegados sindicais dentro das empresas nem se opor à afixação ou distribuição de comunicados emitidos pelos sindicatos nos locais a isso destinados;

k) Facilitar horários aos trabalhadores que frequentem cursos escolares ou outros válidos para a sua formação profissional, bem como dispensá-los para exames;

l) Exigir dos trabalhadores que exerçam funções de chefia que tratem com correção os que estiverem sob as suas ordens.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres dos trabalhadores:

a) Respeitar e tratar com urbanidade a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;

c) Observar e fazer observar rigorosamente as determinações dos superiores hierárquicos, exceto quando as mesmas se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

d) Guardar lealdade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela;

e) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade patronal;

f) Proceder com justiça relativamente às infrações disciplinares cometidas pelos seus inferiores hierárquicos e informar com verdade, isenção e espírito de justiça quer quanto a pessoas quer quanto ao serviço;

g) Ter para com os restantes trabalhadores as atenções e respeito a que têm direito, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos que necessitem ou solicitem;

h) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene, iluminação e segurança no trabalho;

i) Dar estrito cumprimento ao presente contrato.

2- O dever a que se refere a alínea c) do número anterior respeita tanto às normas e instruções dadas diretamente pela entidade patronal como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhe foi atribuída.

Cláusula 15.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É proibido à entidade patronal:

a) Opor-se, por qualquer meio, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias que emanam deste contrato ou da lei bem como despedi-lo ou aplicar-lhe qualquer sanção por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição ou modificar as condições de prestação de trabalho, desde que dessa modificação resulte ou possa resultar prejuízo para o trabalhador;

c) Baixar a categoria do trabalhador;

d) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

e) Transferir o trabalhador para outro local, se essa transferência lhe causar prejuízo sério;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o seu consentimento, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Opor-se ao exercício da atividade sindical na empresa

CCT, nomeadamente em matéria de reunião e exercício de funções sindicais.

2- A prática pela entidade patronal de qualquer acto em contravenção do disposto nesta cláusula dá ao trabalhador a faculdade de rescindir o contrato de trabalho com direito à indemnização da lei.

3- Constitui violação das leis de trabalho a prática de quaisquer actos previstos no número 1 desta cláusula.

Cláusula 16.^a

Exercício de funções diferentes das da respetiva categoria profissional

1- A entidade patronal só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente deve executar nas seguintes condições, cumulativamente consideradas:

a) Quando o interesse da empresa o exigir;

b) Quando tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a este, exceto se o exercício daqueles não ultrapassar 30 dias, caso em que só terá direito ao pagamento da retribuição respetiva.

3- Ao trabalhador será garantido o regresso à situação anterior se não tiver revelado aptidão para o desempenho das novas funções.

CAPÍTULO IV

Duração e prestação do trabalho

SECÇÃO I

Período e horário de trabalho

Cláusula 17.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho terá a duração de 40 horas semanais e 8 horas diárias de trabalho efetivo, sem prejuízo de horários de menor duração.

2- O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo. Para além deste, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso semanal complementar, que será o sábado, ou eventualmente a segunda-feira ou outro, a acordar com o trabalhador, se à empresa não for possível concedê-lo ao sábado.

3- Nas regiões onde se realizem feiras ou mercados em dia útil da semana, poderá o descanso semanal complementar ser alterado para esse dia, sempre que o trabalhador e a entidade patronal nisso acordem.

4- Sempre que circunstâncias excepcionais de laboração exijam o recurso a prestação de trabalho no dia de descanso semanal complementar ou no dia de descanso semanal obrigatório, a entidade patronal, sem necessidade de acordo com o trabalhador, poderá alterar, até ao máximo de oito vezes em cada ano civil, o dia de gozo do descanso semanal complementar ou do dia de descanso semanal obrigatório, substituindo-o por um outro nos três dias úteis seguintes.

5- A alteração constante do número anterior, terá de ser comunicada ao trabalhador com, pelo menos, três dias de antecedência no caso de trabalho no dia de descanso semanal complementar e cinco dias no dia de descanso semanal obrigatório.

6- Sempre que o trabalhador preste trabalho no dia de descanso semanal complementar ou no dia de descanso semanal obrigatório, nos termos do número 4, auferirá uma remuneração acrescida de 50 % em relação à remuneração normalmente auferida.

7- Sempre que a alteração do dia de descanso semanal complementar ou do dia de descanso semanal obrigatório ocorrer no interesse e a pedido do trabalhador, não haverá lugar ao acréscimo da remuneração prevista no número anterior.

8- Integrados no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a dois intervalos de dez minutos diários para o pequeno-almoço e lanche, sem prejuízo da laboração normal. Por acordo com o trabalhador, estes dois intervalos podem ser convertidos numa única pausa.

9- Em todas as empresas estarão colocados, em lugar visível dos trabalhadores, relógios certos pela hora oficial.

10- O período normal de trabalho não poderá iniciar-se antes das 7h00 nem terminar depois das 20h00, salvo as exceções previstas na cláusula 18.^a

Cláusula 18.^a

Horário especial de trabalho

1- Por necessidade comprovada de laboração da empresa, o horário de trabalho diário poderá iniciar-se a partir das 6h00, respeitando o estipulado na cláusula 17.^a

2- Excepcionalmente e apenas quando ocorra um ou dois dias úteis entre um feriado e o dia de descanso, por necessidade comprovada pela empresa, o horário de trabalho poderá iniciar-se nesse dia a partir das 5h00.

3- Para os efeitos do número anterior as entidades patronais assegurarão transporte gratuito aos trabalhadores, quando não exista rede pública de transporte em tempo útil.

4- O trabalho prestado entre as 5h00 e as 7h00 será pago de acordo com o estipulado para o trabalho noturno previsto neste CCT.

5- Integrado no horário normal, todos os trabalhadores terão direito a um intervalo de trinta minutos para tomarem o pequeno-almoço, que será fornecido gratuitamente pela empresa, sendo assegurada a laboração normal.

Cláusula 19.^a

Regime de adaptabilidade

1- Sempre que se verifiquem circunstâncias anormais de necessidades de produção ou irregularidades decorrentes de natureza estrutural do mercado, o limite diário fixado (8 horas) poderá ser aumentado até ao máximo de 2 horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 horas, excluído o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a 40 horas, a redução diária não poderá ser superior a 2 horas, salvo se a redução, por acordo entre trabalhadores e empregador, se traduza em dias ou meios dias de descanso.

3- O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores em função das necessidades das empresas.

4- O presente regime será afixado com a antecedência mínima de cinco dias, salvo se os trabalhadores abrangidos prescindirem do aviso prévio. Quando se tratar de uma necessidade imperiosa para a empresa, imprevista, o aviso prévio poderá ser encurtado.

5- O período de referência do presente regime terá a duração de quatro meses.

Cláusula 20.^a

Horário de trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos qualquer organização de trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determi-

podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

3- Os turnos devem, na medida do possível, ser organiza-

dos de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

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

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o período de descanso semanal.

6- Tratando-se de turnos rotativos, os trabalhadores terão direito a um subsídio de turno no valor de 8 % da retribuição mensal, integrando a prestação correspondente ao acréscimo por trabalho noturno.

Cláusula 21.^a

Horário de trabalho dos trabalhadores da apanha

1- O período normal de trabalho destes trabalhadores não poderá iniciar-se antes das 21h00 nem terminar depois das 10h00 do dia seguinte, podendo estes limites ser antecipados de uma hora nos meses de outubro a abril, inclusive.

2- À retribuição destes trabalhadores é aplicável o disposto na cláusula 41.^a

3- As entidades patronais, sempre que por conveniência de serviço se vejam obrigadas a alterar temporariamente o início do trabalho, fornecerão transporte na deslocação dos trabalhadores da apanha, desde que não tenham acesso a transporte público.

Cláusula 22.^a

Horário móvel - Motoristas e motorista distribuidores

1- Além do horário fixo, referido na cláusula anterior, poderá ser praticado, pelos motoristas e motorista distribuidores, um horário móvel, que obedecerá ao disposto nos números seguintes.

2- 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.

3- A empresa avisará de véspera o trabalhador que pratique esse tipo de horário, diligenciará fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de seis horas efetivas.

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

Cláusula 23.^a

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo para almoço e descanso de duração não inferior a 1 hora nem superior a 2 horas.

2- Não é permitida a prestação de trabalho por períodos superiores a 5 horas consecutivas.

3- O intervalo diário de descanso poderá ser reduzido ou excluído, bem como ser determinada a sua frequência e duração, de modo a poderem ser prestadas seis horas consecutivas de trabalho, sempre que o processo de laboração não possa ser interrompido, ou exista acordo prévio entre a entidade empregadora e o trabalhador.

4- Às demais interrupções previstas no CCT não é aplicável o disposto no número anterior sempre que os trabalhadores em serviço possam gozar os referidos períodos de descanso, no regime de rotatividade, assegurando o normal processo de laboração contínuo.

Cláusula 24.^a

Trabalho suplementar

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

2- A prestação do trabalho suplementar fora dos casos de força maior ou iminência de prejuízos graves, só é permitida por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

3- Para efeitos do disposto do número anterior, entendem-se casos de força maior, entre outros, a interrupção de água ou luz, desde que não derivem da vontade da entidade patronal, quando esteja em risco a deterioração das carnes.

4- Em qualquer caso de prestação de trabalho, a entidade patronal obriga-se a elaborar um registo das horas de trabalho suplementar prestado por cada trabalhador e o respetivo recibo de pagamento devidamente discriminado.

5- Mesmo nos casos de força maior ou de eventual iminência de prejuízos graves, serão dispensados da prestação de trabalho suplementar os trabalhadores que o solicitem invocando motivos ponderosos. Havendo desacordo quanto à natureza ponderosa do motivo, será ouvido a respeito dele o delegado sindical.

6- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá direito a 1 dia completo de descanso, a gozar num dos 3 dias seguintes. Por interesse do trabalhador ou da entidade empregadora, o prazo indicado antes poderá ser alterado para quinze dias, com o acordo das partes.

7- O pagamento da remuneração do trabalho suplementar deverá ser efetuado dentro dos primeiros cinco dias úteis do mês seguinte àquele em que foi efetuado através dos recibos devidamente discriminados.

8- O trabalho suplementar fica sujeito a um limite máximo de 200 horas por ano, por trabalhador.

Cláusula 25.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se período de trabalho noturno o que tenha a duração mínima de sete e máxima de onze horas, compreendendo o intervalo entre as 0h00 e as 5h00.

3- O trabalhador que tenha prestado, nos 12 meses anteriores à publicação do Código de Trabalho, Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, pelo menos cinquenta horas entre as 20h00 e as 22h00 ou cento e cinquenta horas de trabalho noturno depois das 22h00 mantém o direito ao acréscimo de retribuição sempre que realizar a sua prestação entre as 20h00 e as 22h00.

4- Não é permitida a prestação de trabalho noturno por menores de idade.

Cláusula 26.^a

Banco de horas

1- Pode ser instituído nas empresas um regime de banco de horas que implique o acréscimo ou a redução dos períodos normais de trabalho nas seguintes situações:

- a) Reduções, acréscimos ou picos de trabalho previsíveis;
- b) Conciliação da vida familiar com a vida profissional;
- c) Suspensão ou paragem da produção, total ou parcial, para manutenção ou reparação dos equipamentos e ou das instalações da empresa respetiva;
- d) Situações de crise empresarial que possam pôr em perigo a viabilidade da empresa respetiva e ou a manutenção dos postos de trabalho.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e pode atingir as cinquenta horas semanais tendo o acréscimo por limite cento e cinquenta horas por ano. Todavia, estes limites podem ser aumentados até quatro horas diárias e pode atingir sessenta horas semanais, tendo o acréscimo por limite duzentas horas por ano, no caso de situações extraordinárias, se acordado entre os trabalhadores e a empresa.

3- O trabalho prestado em dias de descanso semanal do trabalhador (estabelecido no horário) não pode integrar o banco de horas. O trabalho prestado em dia feriado não pode integrar o banco de horas, salvo se for um dia normal de trabalho do trabalhador.

4- O banco de horas pode ser constituído quer por iniciativa da empresa respetiva, quer por iniciativa do trabalhador, necessitando da concordância da contraparte. No entanto, nas situações previstas nas alíneas c) e d) do anterior número 1, a empresa pode estabelecer unilateralmente a prestação de trabalho no regime de banco de horas. A necessidade de acréscimo da prestação de trabalho, ou a sua redução, deve ser comunicada com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, salvo situações de manifesta necessidade enquadráveis nas alíneas c) e d) do número 1, em que aquela antecedência pode ser inferior.

5- Sempre que o trabalho prestado em acréscimo tenha o seu início ou término em hora em que não haja os transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a empresa respetiva suportará as despesas com outro meio de transporte a acordar entre as partes.

6- A compensação do trabalho prestado em acréscimo nos termos do número dois desta cláusula, pode ser feita por redução equivalente ao tempo de trabalho. O trabalhador deve comunicar com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, não podendo, no entanto, afetar o regular funcionamento da empresa respetiva. A empresa respetiva terá em consideração o pedido do trabalhador e tomará uma decisão, no prazo de 72 horas, no âmbito dos seus poderes de gestão. A empresa respetiva deve comunicar ao trabalhador com a antecedência de, pelo menos, cinco dias úteis, que pretende utilizar o período de redução, para compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo.

7- Por acordo entre a empresa respetiva e o trabalhador,

a compensação do trabalho prestado em acréscimo poderá também ser efetuada, no todo ou em parte, por adição ao período de férias do trabalhador.

8- A compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo ou em redução, nos termos previstos nos números anteriores, deve ser efetuada no ano civil a que o acréscimo de trabalho ou a redução se reportam, salvo quando resultar da prestação de trabalho nos últimos seis meses do ano, situação em que a compensação poderá ser efetuada até ao final do primeiro semestre do ano seguinte.

9- Caso não tenha sido efetuada a compensação nos termos referidos nos números anteriores, o total de horas não trabalhadas considera-se saldado a favor do trabalhador, sendo o total das horas prestadas em acréscimo de tempo de trabalho pagas pelo valor da retribuição horária normal.

10- Ocorrendo cessação do contrato de trabalho por qualquer motivo, sem que tenha havido oportunidade de compensação das horas de trabalho prestadas em acréscimo, o trabalhador tem o direito de receber essas horas pelo valor da retribuição horária.

11- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com redução do mesmo.

Cláusula 27.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Poderão ser isentos do horário de trabalho, mediante requerimento das entidades patronais, os trabalhadores que exerçam cargos de direção (chefes de secção ou superiores), de fiscalização ou profissionais de vendas.

2- Os profissionais isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial adicional, que não será inferior à remuneração correspondente a uma hora suplementar por dia.

3- Os requerimentos de isenção de horário de trabalho dirigidos à entidade competente serão acompanhados de declaração de concordância do trabalhador, bem como dos alegados.

4- Podem renunciar à retribuição referida no número 2 os profissionais que exerçam funções de direção ou fiscalização na empresa.

5- 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 e aos feriados previstos neste contrato.

Cláusula 28.^a

Mapas de horários de trabalho

1- No prazo máximo de 60 dias, após a publicação do presente contrato no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cada entidade patronal obriga-se a elaborar um mapa de horário de trabalho que refira o período de funcionamento e, individualmente, o período diário de prestação de trabalho de cada um dos trabalhadores ao seu serviço, com menção inequívoca do intervalo de descanso.

2- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa

deve ainda indicar o número de turnos, bem como a escala de rotação, se existir.

3- O mapa dos horários de trabalho deverá estar afixado em local acessível aos trabalhadores.

SECÇÃO II

Local de trabalho, deslocações e transportes

Cláusula 29.^a

Local de trabalho

1- 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.

2- Na falta de definição, o local de trabalho será o que resulta da natureza do serviço ou circunstâncias do contrato individual de trabalho de cada trabalhador.

Cláusula 30.^a

Regime de deslocações

1- Consideram-se pequenas e médias deslocações todas aquelas que permitam a ida e o regresso diários dos trabalhadores ao seu local habitual de trabalho ou à sua residência.

2- Nas pequenas e médias deslocações, os trabalhadores terão direito ao pagamento das despesas de transporte e alimentação, se ficarem impossibilitados de tomar as refeições nas mesmas condições de tempo e lugar em que o faziam habitualmente.

3- Nas deslocações não previstas no número 1, e que impossibilitam o regresso diário do trabalhador, este terá direito, para além do exposto no número 2, ao pagamento das despesas de alojamento necessárias ao desempenho das suas funções.

4- Nas deslocações, os trabalhadores terão ainda direito ao pagamento, como trabalho suplementar, do tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho diário.

SECÇÃO III

Transferências

Cláusula 31.^a

Princípio geral

1- Entende-se como transferência de local de trabalho toda e qualquer alteração do contrato, ainda que com melhoria imediata de retribuição, que seja tendente a modificar o local de trabalho.

2- Não é havida como transferência ou alteração do contrato, a prestação de trabalho com ou sem alteração do local

de trabalho prestado a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou com estruturas representativas comuns, sempre que se observem cumulativamente os seguintes requisitos:

a) O contrato de trabalho conste de documento escrito, no qual se estipula a atividade a que o trabalhador se obriga, o local ou locais e o período normal de trabalho;

b) Sejam identificados todos os empregadores;

c) Seja identificado o empregador que representa os demais, no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- Sempre que da aplicação do disposto no número anterior resultem maiores encargos ou deslocações regulares do trabalhador, este será reembolsado das despesas decorrentes do acréscimo de empregadores, salvo se estes lhe colocarem meios próprios para o efeito.

Cláusula 32.^a

Mobilidade geográfica

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador.

2- O empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida nos números anteriores.

4- Nos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se houver prejuízo sério, tendo nesse caso direito à indemnização prevista nos termos da lei.

5- Salvo motivo imprevisível, a decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com 30 dias de antecedência, nos casos de transferência definitiva, ou com 8 dias de antecedência, nos casos de transferência temporária.

Cláusula 33.^a

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Por acordo, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com a indicação do tempo previsível.

CAPÍTULO V

Retribuição do trabalho, remunerações, subsídios e outras prestações pecuniárias

Cláusula 34.^a

Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição de trabalho aquilo a que, nos termos desta convenção e dos usos do contrato individual do trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas, previstas ou não nesta convenção, feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- Não se considera retribuições:

a) A remuneração por trabalho suplementar;

b) As gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa;

c) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, subsídios de refeição, abonos de viagem, despesas de transporte e alimentação, abonos de instalação e outros equivalentes;

d) As prestações decorrentes de factos relacionados com o desempenho ou mérito profissionais, bem como a assiduidade do trabalhador, cujo pagamento, nos períodos de referência respetivos, não esteja antecipadamente garantido.

5- O disposto no número anterior não se aplica às gratificações que sejam devidas por força do contrato ou das normas que o regem, ainda que a sua atribuição esteja condicionada aos bons serviços do trabalhador, nem àquelas que, pela sua importância e carácter regular e permanente, devam, segundo os usos, considerar-se como elemento integrante da retribuição daquele.

6- O disposto no número 4 não se aplica, igualmente, às prestações relacionadas com os resultados obtidos pela empresa quando, quer no respetivo título atributivo quer pela sua atribuição regular e permanente revistam carácter estável, independentemente da variabilidade do seu montante.

7- As comissões resultantes de vendas efetuadas deverão ser pagas até ao dia 20 do mês seguinte àquele em que foi cobrado o produto das mesmas vendas.

8- Os trabalhadores que exerçam regularmente funções de pagamentos e recebimentos em numerário, terão direito a um abono mensal para falhas igual a 4 % do montante estabelecido no nível VII da tabela de retribuições mínimas dos trabalhadores administrativos constante do anexo II, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

Cláusula 35.^a

Remunerações mínimas mensais

As remunerações mínimas mensais para os trabalhadores abrangidos por este CCT são as constantes do anexo II.

Cláusula 36.^a

Cálculo da retribuição

Para todos os efeitos deste contrato as retribuições relativas a períodos inferiores a um mês são calculadas pela fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição mensal} \times 12}{\text{Horas de trabalho semanal} \times 52}$$

Cláusula 37.^a

Salário igual para trabalho igual

1- Independentemente da antiguidade, do sexo, da idade, das habilitações escolares, da categoria profissional ou de outras circunstâncias, é princípio essencial deste contrato para trabalho igual, salário igual.

2- São admissíveis diferenciações retributivas assentes em critérios objetivos, comuns a homens ou mulheres, nomeadamente em função do mérito, produtividade, assiduidade e antiguidade dos trabalhadores, entre outras.

Cláusula 38.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

Quando algum trabalhador exercer, com carácter de regularidade, funções inerentes a diversas categorias receberá a retribuição correspondente à mais elevada.

Cláusula 39.^a

Diuturnidades

1- A todos os trabalhadores constantes do anexo I e, admitidos ao serviço das empresas até 30 de abril de 2014, é atribuída uma diuturnidade de 20,50 € por cada cinco anos de permanência na categoria profissional ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva dos trabalhadores referidos no número anterior.

3- Para efeito da aplicação do número 1, a permanência na categoria conta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas teve direito a uma primeira diuturnidade em 1 de março de 1980, ainda que aquela permanência fosse superior a cinco anos, à exceção dos distritos de Lisboa e Setúbal, que já beneficiaram do mesmo por força de regulamentação anterior.

4- Para efeito das diuturnidades subsequentes, a permanência na categoria conta-se a partir da data do vencimento da diuturnidade anterior.

Cláusula 40.^a

Retribuição do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, a qual será igual à retribuição horária normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 25 % na primeira hora, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

b) 37,5 % nas horas ou frações subsequentes, se o trabalho for prestado em dia de trabalho normal;

c) 50 % se o trabalho for prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 41.^a

Retribuição do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago com o acréscimo de 25 % em acumulação com a retribuição normal ou com a retribuição por trabalho suplementar.

2- O trabalhador em regime de turnos que aufera subsídio de turno, não terá direito ao acréscimo devido por trabalho noturno, sempre que tenha sido contratado naquele regime e os turnos sejam rotativos, com períodos noturnos e diurnos, alternados.

Cláusula 42.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato têm direito a receber um subsídio de Natal correspondente a um mês de retribuição, que deve ser pago até ao dia 15 de dezembro. Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de Natal ser liquidado em duodécimos.

2- Os profissionais que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro receberão um subsídio proporcional ao tempo de trabalho prestado, contando-se sempre o mês de admissão como completo.

3- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador terá direito a receber um subsídio proporcional ao tempo de serviço, contando-se o último mês como completo.

4- Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, terão os seus herdeiros direito à quota-parte prevista no número anterior.

5- Os trabalhadores regressados do serviço militar terão o direito a receber um subsídio de Natal nos termos do número 2 desta cláusula.

Cláusula 43.^a

Retribuição dos trabalhadores nas deslocações

1- Os trabalhadores deslocados em serviço têm direito:

a) Pequeno-almoço	3,60 €
Almoço ou jantar	14,80 €
Diária completa	44,00 €
Dormida com pequeno-almoço	27,50 €
Ceia	8,00 €

ou, se a empresa o preferir, o pagamento dessas despesas contra a apresentação dos respetivos documentos comprovativos;

b) Sempre que o trabalhador tenha de se deslocar no seu próprio veículo ao serviço da entidade patronal, esta pagará-lhe-á 0,36 € por cada quilómetro percorrido.

2- Os trabalhadores deslocados terão direito ao pequeno-almoço se iniciarem o trabalho até às 6h00, inclusive.

3- Os trabalhadores deslocados terão direito à ceia se estiverem ao serviço entre as 0h00 e as 5h00.

Cláusula 44.^a

Subsídio de frio

1- Os trabalhadores que predominantemente exerçam a sua atividade em câmaras frigoríficas terão direito a um sub-

sídio de frio de 26,50 € mensais.

2- O subsídio de frio indicado no número anterior integra, para todos os efeitos a remuneração mensal.

Cláusula 45.^a

Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é devido um subsídio de refeição no montante de 4,77 € por cada dia de trabalho, salvo se a empresa possuir cantina própria.

2- Terá o trabalhador direito ao subsídio referido no número anterior sempre que preste um mínimo de seis horas de trabalho diário.

Cláusula 46.^a

Refeições - Motoristas e motoristas-distribuidores

1- Para os motoristas e ajudantes adstritos à recolha e transporte de aves vivas para abate, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações fazem parte da essência da função e são indispensáveis à atividade. Terão direito a tomar as refeições, antes ou depois da saída, no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição dos trabalhadores, caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.^a

2- Para o motorista-distribuidor, conforme o horário estabelecido na empresa, as deslocações são essência da sua função, sendo que o trabalhador parte e regressa sempre ao mesmo estabelecimento e, por isso, terá direito a tomar as refeições no refeitório do empregador, sempre que estiver à disposição do trabalhador, de acordo com os horários previstos no número 3 desta cláusula. Caso contrário, aplica-se o previsto no número 1 da cláusula 43.^a

3- O início e o fim do almoço e do jantar terão de verificar-se, respetivamente, entre as 11h30 e as 14h00 e entre as 19h30 e as 21h30.

4- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.

5- O disposto no número 1 da cláusula 43.^a não se aplica às refeições tomadas no estrangeiro, que serão pagas mediante fatura.

Cláusula 47.^a

Tempo e forma de pagamento

1- A retribuição vence-se ao mês e deverá ser satisfeita, em dinheiro, até ao último dia útil de cada mês.

2- A retribuição deverá ser paga no local onde o trabalhador presta a sua atividade e durante o período normal de trabalho.

3- Tendo sido acordado lugar diverso do da prestação de trabalho, o tempo que o trabalhador gastar para receber a retribuição considera-se como tempo de trabalho normal e as despesas que efetuar serão suportadas pela entidade patronal.

Cláusula 48.^a

Folha de pagamento

As entidades patronais deverão organizar folhas de paga-

mento, das quais constem:

a) Os nomes e os números de beneficiários da Segurança Social dos trabalhadores ao seu serviço;

b) As horas, devidamente discriminadas, do trabalho de cada um, incluindo especificação relativa ao trabalho normal, suplementar e em dias de descanso semanal ou feriados;

c) O montante das retribuições devidas a cada trabalhador, os descontos legais correspondentes e o montante líquido a pagar.

Cláusula 49.^a

Documento de pagamento

A empresa é obrigada a entregar aos trabalhadores, no acto do pagamento da retribuição, um documento, correctamente preenchido, no qual figurem o nome completo do trabalhador, respetiva categoria profissional, número de beneficiário da Segurança Social, período de trabalho a que corresponde a remuneração, discriminação das importâncias relativas ao trabalho normal e às horas de trabalho suplementar, ou a trabalho em dia de descanso semanal, descanso complementar ou feriados, os subsídios e os descontos e o montante líquido a receber.

CAPÍTULO VI

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Feridos

Cláusula 50.^a

Feridos

1- São considerados feriados obrigatórios, os dias:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus (móvel);
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira da semana subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados a título de feriado:

- a) O feriado municipal da localidade;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer feriado referido no número anterior, pode ser observado qualquer outro dia em que acordem a entidade empregadora e os trabalhadores.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 51.^a

Direito a férias

1- Sem prejuízo do disposto nos números 2 e 3 da cláusula seguinte, o direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente.

2- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido, se ainda as não tiver gozado.

3- Tem ainda direito à retribuição de um período de férias proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato e a um subsídio de férias correspondente.

4- O período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 52.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis. O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivo, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

2- O período de férias referido no número anterior é fixado em 23 dias úteis, desde que, por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, metade das férias sejam gozadas entre 31 de outubro e 1 de maio.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

5- No caso de contratos cuja duração não atinja seis meses, o trabalhador tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados da prestação de trabalho.

6- Nos contratos cuja duração não atinja os seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

7- Salvo o caso de acumulação de férias, o trabalhador não pode ter direito ao gozo de um período de férias no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis, mesmo que tal período seja excedido por aplicação do disposto nos números 3 e 4 da presente cláusula.

8- O início das férias não poderá recair sobre um dia feriado ou de descanso semanal.

Cláusula 53.^a

Subsídio de férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço e deverá ser paga até ao último dia antes do seu início. Por acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora, poderá o subsídio de férias ser liquidado em duodécimos.

2- Além da retribuição, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição do período de férias, o qual deverá igualmente ser pago até ao último dia útil antes do seu início.

3- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

4- Cessando o contrato, o trabalhador terá direito a uma retribuição correspondente a um período de férias e respetivo subsídio proporcionais ao tempo de serviço prestado no próprio ano da cessação, além da retribuição e subsídio correspondentes ao período de férias do ano anterior, se ainda as não tiver gozado.

5- Cessando o contrato por morte do trabalhador, o direito aos subsídios de férias previstos no número anterior transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 54.^a

Irrenunciabilidade das férias

O direito a férias é irrenunciável e não pode ser substituído por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento, fora dos casos expressamente previstos na lei.

Cláusula 55.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias deve ser marcado por acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a entidade patronal marca as férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.

3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir alternadamente a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores.

4- O empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo as exceções previstas nos números seguintes do presente instrumento de regulamentação coletiva.

5- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar será concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente, salvo se justificadamente não for possível.

Cláusula 56.^a

Alteração do período de férias

1- As alterações dos períodos de férias já estabelecidos ou

a interrupção dos já iniciados só são permitidos por comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.

2- A entidade patronal pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas do funcionamento da empresa, tendo o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

3- A interrupção das férias não poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período de férias, nos termos da cláusula seguinte, nem o disposto no número 4 da cláusula anterior.

Cláusula 57.^a

Gozo seguido das férias

1- As férias devem ser gozadas seguidamente.

2- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados.

Cláusula 58.^a

Cumulação de férias

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos civis, salvo o disposto na lei vigente à data da celebração desta convenção.

Cláusula 59.^a

Impedimento do período de férias

1- Se à data marcada para o início das férias o trabalhador se encontrar doente, estas serão adiadas, sendo fixada nova data de comum acordo.

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

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- A prova de situação de doença prevista no número 2 desta cláusula 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 controle por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 60.^a

Férias e serviço militar obrigatório

1- Os trabalhadores chamados a prestar serviço militar terão direito, antes de incorporados, às férias já vencidas, devendo para isso avisar daquele facto a entidade patronal.

2- Em caso de impossibilidade de gozo de férias, os trabalhadores terão direito a receber uma compensação monetária correspondente ao período de férias e respetivo subsídio.

3- No ano de regresso do serviço militar, os trabalhadores terão direito a um período de 30 dias de férias e respetivo

subsídio, salvo se aquele se verificar no próprio ano da incorporação.

Cláusula 61.^a

Morte do trabalhador

Cessando o contrato de trabalho por morte do trabalhador, o direito às quantias correspondentes às férias não gozadas e aos proporcionais e respetivos subsídios transfere-se para os seus herdeiros.

Cláusula 62.^a

Violação do direito a férias

Se a entidade patronal não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos termos deste contrato, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado no 1.º trimestre do ano civil imediato.

SECÇÃO III

Faltas e licenças sem vencimento

Cláusula 63.^a

Noção de falta

1- Considera-se falta a ausência durante o período normal de trabalho diário completo a que o trabalhador está obrigado.

2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

Cláusula 64.^a

Tipos e justificação de falta

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Toda a falta deve ser participada à entidade patronal previamente ou logo que possível, exceto as referidas na alínea *a)* do número 1 da cláusula seguinte, as quais deverão ser participadas com a antecedência mínima de quinze dias.

Cláusula 65.^a

Faltas justificadas

1- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento do cônjuge legítimo, filhos, pais, sogros, genros e noras, durante 5 dias consecutivos desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15 dias do falecimento. O mesmo regime poderá ser extensivo quando ocorra o falecimento de irmão ou da pessoa que viva maritalmente com o trabalhador;

c) As motivadas por falecimento de bisavós, bisnetos, avós, netos, cunhados ou pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, durante 2 dias consecutivos, desde o dia do conhecimento, mas nunca além de 15

dias do falecimento;

d) As motivadas pela prática de actos necessários e inadmissíveis, nomeadamente o exercício de funções em associações sindicais e instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical ou de membro de comissão de trabalhadores;

e) As motivadas por prestação de provas nos estabelecimentos de ensino oficial ou oficializado, durante o dia de cada prova;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a factos que não sejam imputáveis ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos da lei;

h) As, prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;

i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

j) Exercício de funções de bombeiro voluntário;

k) Dispensa de um dia por mês para tratar de assuntos de ordem particular em organismos oficiais, com perda de retribuição e prévia comunicação à entidade patronal, que lha concederá, desde que não haja uma percentagem de faltas superiores a 10 %.

2- As entidades patronais poderão exigir a prova de veracidade dos factos alegados.

Cláusula 66.^a

Consequências das faltas justificadas

As faltas justificadas não determinam a perda de retribuição nem diminuição do período de férias, subsídio de Natal ou quaisquer outras regalias, excetuando-se quanto à retribuição:

a) As faltas dadas ao abrigo da alínea *d)* do número 1 da cláusula anterior, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores;

b) As faltas dadas ao abrigo da alínea *f)* do número 1 da cláusula anterior, por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença, ou por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro, aplicando-se o regime da suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado quando as faltas excederem um mês.

Cláusula 67.^a

Faltas não justificadas

1- As faltas não justificadas serão descontadas na retribuição e na antiguidade do trabalhador e podem constituir infração disciplinar quando forem reiteradas ou tiverem consequências graves.

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, poderão, por opção do trabalhador, ser descontadas no período de férias à razão de um dia de férias por cada três faltas, de modo que o período de férias não seja reduzido em mais de um terço.

3- A redução do período de férias prevista no número anterior não implica qualquer redução na retribuição ou no subsídio de férias a que o trabalhador teria direito.

Cláusula 68.^a

Consequências da falta de veracidade dos factos alegados

1- As faltas dadas pelos motivos previstos nas alíneas do número 1 da cláusula 64.^a, quando não se prove a veracidade dos factos alegados, além de se considerarem como não justificadas, constituem infração disciplinar.

2- O trabalhador, sempre que lhe for solicitado pela entidade patronal, fica obrigado a apresentar a esta, prova suficiente e irrefutável dos factos que lhe dão direito às faltas justificadas previstas nesta secção, sob pena de serem consideradas injustificadas, devendo as faltas por doença ser, sempre que exigido, provadas por atestado médico, médico da Segurança Social ou estabelecimento hospitalar, sem prejuízo, no primeiro caso, do direito de fiscalização e controle por parte da empresa.

Cláusula 69.^a

Impedimentos prolongados

1- Quando, por motivo respeitante ao trabalhador, este esteja temporariamente impedido de prestar trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho sem prejuízo das disposições legais sobre a Segurança Social.

2- O trabalhador conserva o direito ao lugar, e o tempo de suspensão conta como antiguidade do trabalhador para todos os efeitos derivados da antiguidade.

3- O contrato de trabalho caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo das disposições legais sobre a Segurança Social.

4- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro de 15 dias, apresentar-se na empresa para retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar, salvo se ocorrer motivo que justifique o atraso na apresentação.

5- A entidade patronal que se oponha a que o trabalhador retome o serviço dentro do prazo referido no número anterior fica obrigada, caso o trabalhador não opte pela reintegração, a pagar-lhe a indemnização prevista na lei.

Cláusula 70.^a

Serviço militar

As disposições do presente capítulo são aplicáveis aos trabalhadores que tenham ingressado no cumprimento do serviço militar (obrigatório ou voluntário por antecipação).

Cláusula 71.^a

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 que se considerará como efetivamente preenchido, e o período de licença sem retribuição 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 efetiva prestação do trabalho. No caso de o trabalhador pretender manter o seu direito a benefícios da Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

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

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 72.^a

Rescisão por mútuo acordo

1- É lícito à entidade patronal e ao trabalhador fazerem cessar, por mútuo acordo, o contrato de trabalho, sem observação das condições fixadas para as outras formas de cessação.

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.

3- O trabalhador pode revogar unilateralmente o acordo de cessação nas condições previstas na lei.

Cláusula 73.^a

Caducidade do contrato

1- O contrato de trabalho caduca nos casos previstos nos termos gerais de direito, nomeadamente:

a) Expirado o prazo por que foi estabelecido;

b) Verificando-se a 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- No caso previsto na alínea b) do número anterior, só se considera verificada a impossibilidade quando ambos os contratantes a conheçam ou devam conhecer.

Cláusula 74.^a

Rescisão com justa causa

1- Ocorrendo justa causa, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho, comunicando por forma inequívoca essa vontade à outra parte.

2- A rescisão produz efeitos a partir do momento em que a sua comunicação chegue ao conhecimento do destinatário;

quando seja devolvida a carta, com aviso de receção, os efeitos produzir-se-ão 15 dias após a afixação da carta no local destinado às comunicações aos trabalhadores.

3- Só são atendidos para fundamentar a rescisão com justa causa os factos como tal expressamente invocados na comunicação da rescisão.

Cláusula 75.^a

Justa causa de rescisão

1- Considera-se justa causa de rescisão do contrato o comportamento de qualquer das partes que, pela sua gravidade e consequências, impossibilite a continuação do contrato de trabalho.

2- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte da entidade patronal 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 diretamente 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 da 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 pertencente 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 e executórios;

l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;

m) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;

n) Extinção do posto de trabalho, ou por inadaptação do trabalhador, nos termos da lei.

3- Poderão, nomeadamente, constituir justa causa por parte do trabalhador as seguintes situações:

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

b) Transferência do local de trabalho, contra o disposto na lei e neste contrato;

c) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;

d) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;

e) Aplicação de sanção abusiva;

f) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;

g) Lesão culposa de interesses patrimoniais do trabalhador;

h) Ofensa à honra e dignidade do trabalhador por parte da entidade patronal ou de superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento;

i) Conduta intencional da entidade patronal ou dos superiores hierárquicos, quando agindo em nome daquela ou com o seu conhecimento, para levar o trabalhador a pôr termo ao contrato.

4- A cessação do contrato de trabalho nos termos das alíneas b) e i) do número anterior confere ao trabalhador o direito à indemnização da lei.

Cláusula 76.^a

Proibição de despedimentos sem justa causa

1- Nos termos da lei vigente é vedado à entidade patronal despedir qualquer trabalhador sem justa causa.

2- A justa causa terá de resultar da prévia instauração de processo disciplinar nos termos da cláusula 102.^a

3- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

Cláusula 77.^a

Denúncia unilateral do trabalhador

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

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço o aviso prévio será de um mês.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período do aviso prévio em falta.

Cláusula 78.^a

Abandono do trabalho

1- O trabalhador ao serviço acompanhada de factos que, com toda a probabilidade, prevejam a intenção de o não retomar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos sem que o empregador tenha recebido comunicação do motivo da ausência.

3- A presunção estabelecida no número anterior pode ser ilibada pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditiva da comunicação da ausência.

4- O abandono do trabalho vale como denúncia do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o

empregador pelos prejuízos causados, não devendo a indemnização ser inferior ao montante calculado nos termos da lei geral de trabalho.

5- A cessação do contrato só é invocável pelo empregador após comunicação por carta registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 79.^a

Transmissão do estabelecimento

1- Em caso de transmissão da exploração, os contratos de trabalho continuarão com a entidade patronal adquirente, a menos que os profissionais tenham sido despedidos pela entidade transmitente nos termos previstos neste contrato.

2- Os contratos de trabalho poderão manter-se com a entidade transmitente se esta prosseguir a sua atividade noutra exploração ou estabelecimentos e se os profissionais não preferirem que os contratos continuem com a entidade adquirente.

3- A entidade adquirente será solidariamente responsável pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de profissionais cujos contratos hajam cessado, desde que reclamados pelos interessados até seis meses após a transmissão.

4- Para efeitos do número anterior, deverá o adquirente, durante os 15 dias anteriores à transação, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os eventuais créditos.

Cláusula 80.^a

Situação de falência

1- A declaração judicial de falência da entidade patronal não faz caducar os contratos de trabalho.

2- O administrador da falência satisfará integralmente as retribuições que se forem vencendo se o estabelecimento não for encerrado e enquanto o não for.

3- Se os contratos de trabalho caducarem por falência, os créditos que a lei ou este contrato conferem aos trabalhadores gozam dos privilégios legais.

Cláusula 81.^a

Retribuições devidas

1- Salvo nas hipóteses previstas no número 2 e na alínea *a*) do número 3 da cláusula 74.^a e na cláusula 76.^a, a cessação de contrato de trabalho não dispensa a entidade patronal do pagamento integral do mês em curso.

2- Em nenhuma hipótese da cessação do contrato a entidade patronal deixará de pagar as retribuições já adquiridas, na proporção do trabalho prestado.

3- As indemnizações devidas pela rescisão do contrato de trabalho entendem-se sem prejuízo das devidas nos termos gerais de direito ou de ação penal, se for caso disso.

CAPÍTULO VIII

Condições particulares de trabalho

SECÇÃO I

Cláusula 82.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem a entidade empregadora, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- A proteção na parentalidade concretiza-se nomeadamente através da atribuição dos seguintes direitos:

- a*) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
 - b*) Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - c*) Licença por interrupção de gravidez;
 - d*) Licença parental, em qualquer das modalidades;
 - e*) Licença por adoção;
 - f*) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde e respetivo acompanhante, nas deslocações interilhas das regiões autónomas;
 - g*) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
 - h*) -
dora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - i*) Dispensa para consulta pré-natal;
 - j*) Dispensa para avaliação para adoção;
 - k*) Dispensa para amamentação ou aleitação;
 - l*) Faltas para assistência a filho;
 - m*) Faltas para assistência a neto;
 - n*) Licença para assistência a filho;
 - o*) Licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica;
 - p*) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - q*) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
 - r*) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
 - s*) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
 - t*) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.
- 3- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 83.^a

Conceitos em matéria de proteção da parentalidade

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2- O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

Cláusula 84.^a

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 dias e os 150 dias.

3- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número 1 é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4.

6- Nas situações previstas no número 5 em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

7- Sem prejuízo do disposto no número 6, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas inclusive a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, após o termo do período do internamento referido nos números 5 e 6 ou do período de 30 dias estabelecido no número 7, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

9- O gozo da licença parental inicial em simultâneo, de

mãe e pai que trabalhem na mesma empresa, sendo esta uma microempresa, depende de acordo com o empregador.

10- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respetivas entidades patronais, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

11- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade patronal, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

12- Na falta da declaração referida no número 8, a licença é gozada pela mãe.

13- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

14- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à entidade patronal, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

15- O acréscimo da licença previsto nos números 5, 6 e 7 e a suspensão da licença prevista no número 13 são feitos mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

Cláusula 85.^a

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a entidade patronal e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 86.^a

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 3, 4, 5, 6 ou 7 da cláusula 84.^a, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 3 da cláusula 84.^a caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número um.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração

mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a entidade patronal, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 87.^a

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 20 dias úteis, seguidos ou interpolados, nas seis semanas seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo, imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número um, o pai tem ainda direito a cinco dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar a entidade patronal com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 88.^a

Dispensa para consulta pré-natal e preparação para o parto

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, a entidade patronal pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a grávida às consultas pré-natais.

Cláusula 89.^a

Outros direitos da parentalidade

1- Os trabalhadores têm outros direitos para o exercício da parentalidade, maternidade e paternidade, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

- a) Artigo 44.º - Licença por adoção;
- b) Artigo 45.º - Dispensa para avaliação para a adoção;
- c) Artigo 47.º - Dispensa para amamentação ou aleitação;
- d) Artigo 48.º - Procedimento de dispensa para amamentação ou aleitação;

- e) Artigo 49.º - Falta para assistência a filho;
- f) Artigo 50.º - Falta para assistência a neto;
- g) Artigo 51.º - Licença parental complementar;
- h) Artigo 52.º - Licença para assistência a filho;
- i) Artigo 53.º - Licença para assistência a filho com deficiência, ou doença crónica ou doença oncológica;
- j) Artigo 54.º - Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica;
- k) Artigo 55.º - Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- l) Artigo 56.º - Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- m) Artigo 57.º - Autorização de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível;
- n) Artigo 58.º - Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho;
- o) Artigo 59.º - Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- p) Artigo 60.º - Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- q) Artigo 61.º - Formação para reinserção profissional;
- r) Artigo 62.º - Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- s) Artigo 63.º - Proteção em caso de despedimento;
- t) Artigo 64.º - Extensão de direitos atribuídos a progenitores;

u) Artigo 65.º - Regime de licenças, faltas e dispensas.
2- Não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adoção.

3- A dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias rema-

verifique no ano seguinte;

b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou ação ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;

c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

5- A licença parental e a licença parental complementar,

em quaisquer das suas modalidades, por adoção, para assistência a filho e para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;

b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;

c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;

d) Terminam com a cessação da situação que originou a respetiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

6- No termo de qualquer situação de licença, faltas, dispensa ou regime de trabalho especial, o trabalhador tem direito a retomar a atividade contratada, devendo, no caso previsto na alínea d) do número anterior, retomá-la na primeira vaga que ocorrer na empresa ou, se esta entretanto se não verificar, no termo do período previsto para a licença.

7- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

SECÇÃO II

Cláusula 90.^a

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 danos no seu desenvolvimento físico e mental.

2- Nenhum menor pode ser admitido sem ter sido aprovado em exame médico destinado a comprovar se possui a robustez necessária para as funções a desempenhar.

Cláusula 91.^a

Inspeções médicas

1- Pelo menos uma vez por ano, as entidades patronais devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço, de acordo com as disposições legais aplicáveis, a fim de se verificar se o seu trabalho é feito sem prejuízo da saúde e desenvolvimento físico normal.

2- Os resultados da inspeção médica referida no número anterior, devem ser registados e assinados pelo médico nas respetivas fichas ou em caderneta própria.

Cláusula 92.^a

Formação profissional

As entidades patronais devem cumprir, em relação aos menores de 18 anos de idade ao seu serviço, as disposições

do estatuto do ensino técnico relativas à aprendizagem e formação profissional.

SECÇÃO III

Cláusula 93.^a

Trabalhador-estudante

1- Noção de trabalhador-estudante:

a) Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador que frequenta qualquer nível de educação escolar, bem como curso de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses;

b) A manutenção do estatuto de trabalhador-estudante depende de aproveitamento escolar no ano letivo anterior.

2- Organização do tempo de trabalho de trabalhador-estudante:

a) O horário de trabalho de trabalhador-estudante deve, sempre que possível, ser ajustado de modo a permitir a frequência das aulas e a deslocação para o estabelecimento de ensino;

b) Quando não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador-estudante tem direito a dispensa de trabalho para frequência de aulas, se assim o exigir o horário escolar, sem perda de direitos e que conta como prestação efetiva de trabalho;

c) A dispensa de trabalho para frequência de aulas pode ser utilizada de uma só vez ou fracionada, à escolha do trabalhador-estudante, e tem a seguinte duração máxima, dependendo do período normal de trabalho semanal;

d) Três horas semanais para período igual ou superior a vinte horas e inferior a trinta horas;

e) Quatro horas semanais para período igual ou superior a trinta horas e inferior a trinta e quatro horas;

f) Cinco horas semanais para período igual ou superior a trinta e quatro horas e inferior a trinta e oito horas;

g) Seis horas semanais para período igual ou superior a trinta e oito horas;

h) O trabalhador-estudante cujo período de trabalho seja impossível ajustar, de acordo com os números anteriores, ao regime de turnos a que está afeto tem preferência na ocupação de posto de trabalho compatível com a sua qualificação profissional e com a frequência de aulas;

i) Caso o horário de trabalho ajustado ou a dispensa de trabalho para frequência de aulas comprometa manifestamente o funcionamento da empresa, nomeadamente por causa do número de trabalhadores-estudantes existente, o empregador promove um acordo com o trabalhador interessado e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical, comissões sindicais ou delegados sindicais, sobre a medida em que o interesse daquele pode ser satisfeito ou, na falta de acordo, decide fundamentadamente, informando o trabalhador por escrito;

j) O trabalhador-estudante não é obrigado a prestar trabalho suplementar, exceto por motivo de força maior, nem trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou ho-

rário concentrado quando o mesmo coincida com o horário escolar ou com prova de avaliação;

k) Ao trabalhador-estudante que preste trabalho em regime de adaptabilidade, banco de horas ou horário concentrado é assegurado um dia por mês de dispensa, sem perda de direitos, contando como prestação efetiva de trabalho;

l) O trabalhador-estudante que preste trabalho suplementar tem direito a descanso compensatório de igual número de horas.

3- Os trabalhadores-estudantes têm outros direitos, os quais se encontram estipulados no Código do Trabalho nos seus seguintes artigos:

a) Artigo 91.º - Faltas para prestação de provas de avaliação;

b) Artigo 92.º - Férias e licenças de trabalhador-estudante;

c) Artigo 93.º - Promoção profissional de trabalhador-estudante;

d) Artigo 94.º - Concessão do estatuto de trabalhador-estudante;

e) Artigo 95.º - Cessação e renovação de direitos;

f) Artigo 96.º - Procedimento para exercício de direitos de trabalhador-estudante.

SECÇÃO IV

Trabalho de idosos e diminuídos

Cláusula 94.^a

Redução de capacidade para o trabalho

As empresas deverão facilitar o emprego aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, quer esta derive de idade, doença ou acidente, proporcionando-lhes adequadas condições de trabalho e salário e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional apropriadas.

CAPÍTULO IX

Segurança Social e outras regalias sociais

Cláusula 95.^a

Princípio geral

As entidades patronais e os trabalhadores contribuirão para a Segurança Social, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 96.^a

Refeitórios

Todas as empresas deverão pôr à disposição dos trabalhadores um lugar confortável, arejado e asseado, com mesas e cadeiras suficientes e fogão, onde estes possam aquecer e tomar as suas refeições.

CAPÍTULO X

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 97.^a

Princípio geral

As entidades patronais devem instalar o seu pessoal em boas condições de higiene e segurança no trabalho, dando cumprimento ao disposto na lei e no contrato.

Cláusula 98.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A entidade patronal obriga-se a fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores roupas para o exercício da profissão, tal como lenços, batas, aventais, luvas e calçado apropriado nos locais de serviço onde for necessário.

2- O trabalhador que, por motivos de saúde devidamente justificado, não possa trabalhar permanentemente de pé, poderá exercer a sua atividade, sentado e, ainda, mudar de serviço sem diminuição da retribuição ou quaisquer outros direitos, se for possível.

Cláusula 99.^a

Trabalho em câmaras frigoríficas

1- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura negativa (abaixo de 0º C) não pode ultrapassar uma hora seguida, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

2- A permanência consecutiva em câmaras frigoríficas de temperatura positiva (acima de 0º C) não pode ultrapassar duas horas seguidas, após o que haverá um intervalo de quinze minutos para descanso.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura negativa serão fornecidos fato e calçado apropriados e aos que exerçam atividade nas câmaras frigoríficas de temperatura positiva serão fornecidos barrete, camisola, calças, meias e tamancos.

CAPÍTULO XI

Formação profissional

Cláusula 100.^a

Responsabilidades das empresas

É dever das empresas providenciar pelo aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, podendo, designadamente, fomentar a frequência de cursos oficiais, de treino e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO XII

Sanções e procedimentos disciplinares

Cláusula 101.^a

Poder disciplinar

A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, nos termos das disposições seguintes:

a) O poder disciplinar é exercido diretamente pela entidade patronal ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob a direção e responsabilidade daquela;

b) O procedimento disciplinar presume-se caduco se não for exercido dentro dos 30 dias posteriores à data em que a entidade patronal, ou seu superior hierárquico com competência disciplinar verificou ou teve conhecimento da infração.

Cláusula 102.^a

Processo disciplinar

1- Para aplicar a sanção de despedimento, o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito e deve iniciar-se até 30 dias após o conhecimento da infração pela entidade patronal ou pelo superior hierárquico do trabalhador com poderes disciplinares.

2- O processo disciplinar deverá ficar concluído no prazo de 90 dias, contado desde a data em que o trabalhador teve conhecimento da nota de culpa até ao momento em que a decisão é proferida.

3- Serão asseguradas ao trabalhador suficientes garantias de defesa, nomeadamente:

a) Os factos da acusação serão levados ao conhecimento do trabalhador, dando ele recibo no original, ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada, com aviso de receção, remetida para a residência habitual conhecida; no caso de devolução da carta registada, por não ter sido encontrado o trabalhador, proceder-se-á à fixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa, por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de cinco dias úteis;

c) Com a defesa, o trabalhador indicará as suas testemunhas, com limite fixado na lei, e requererá as diligências que entender necessárias;

d) Quando o processo estiver completo, será presente, conforme os casos, à comissão de trabalhadores, à comissão intersindical, à comissão sindical ou ao delegado sindical, nas empresas em que os houver, pela indicada ordem de preferência, que se deverá pronunciar no prazo de cinco dias. Considera-se que o processo está completo quando o instrutor do mesmo o fizer conclusivo com o seu relatório;

e) A entidade patronal deve ponderar todas as circunstâncias do caso e fundamentar a decisão, que, no caso de despe-

dimento, só poderá ser proferida cinco dias após o decurso do prazo referido na alínea anterior.

4- O despedimento aplicado sem existência de processo ou com preterição de formalidades essenciais para a defesa do trabalhador será considerado nulo e de nenhum efeito, nos termos previstos neste CCT e na lei.

5- São formalidades essenciais:

a) A entrega da nota de culpa ao trabalhador;

b) A aceitação das provas escrita e testemunhal não dilatória apresentadas pelos trabalhadores.

6- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

7- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 96.^a ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição.

8- O procedimento disciplinar presume-se caduco se a entidade patronal posteriormente ao conhecimento da infração, praticar actos que revelem não considerar tal comportamento perturbador das relações de trabalho, nomeadamente não instaurando o competente processo disciplinar no prazo previsto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 103.^a

Sanções disciplinares

1- As únicas sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são as seguintes:

a) Repreensão simples;

b) Repreensão registada;

c) Suspensão com perda de retribuição;

d) Despedimento.

2- A suspensão com perda de retribuição não pode ser aplicada sem prévia audiência escrita ou verbal do trabalhador e não pode exceder por cada infração 5 dias, e em cada ano civil o total de 30 dias.

3- Com exceção da repreensão, de todas as sanções disciplinares aplicadas pelos superiores hierárquicos poderá o trabalhador reclamar para o escalão hierarquicamente superior na competência disciplinar àquele que aplicou a pena.

Cláusula 104.^a

Prejuízos e ação penal

1- O disposto nas cláusulas anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir a indemnização de prejuízos ou promover a ação penal, se a ela houver lugar.

2- Os danos, designadamente não patrimoniais, provocados ao trabalhador pelo exercício ilegítimo do poder disciplinar da entidade patronal serão indemnizados nos termos gerais de direito, sem prejuízo da ação penal, se a ela houver lugar.

Cláusula 105.^a

Consequência da aplicação de sanções abusivas

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

- a) Se recusar a infringir o horário de trabalho aplicável;
 - b) Se recusar a cumprir ordens que manifestamente saiam da órbita da atividade da empresa;
 - c) Ter prestado aos sindicatos, com verdade, informações sobre a vida interna da empresa respeitantes às condições de trabalho necessárias e adequadas ao cabal desempenho das funções sindicais;
 - d) Ter prestado, com verdade, informações ao sindicato ou a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis de trabalho;
 - e) Ter declarado ou testemunhado, com verdade, contra a entidade patronal, em processo disciplinar, perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de instrução ou fiscalização;
 - f) Ter exercido ou pretender exercer a ação emergente do contrato individual de trabalho;
 - g) Exercer, ter exercido ou ter-se candidatado ao exercício das funções de dirigente, membro de comissões de trabalhadores ou sindical ou de delegado sindical;
 - h) Haver reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho;
 - i) Em geral, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.
- 2- Até prova em contrário, presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção, sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após qualquer dos factos mencionados nas alíneas a) a f), h) e i) do número anterior e no concernente à alínea g), nos termos da lei.
- 3- Verificando-se a aplicação de sanção abusiva, o trabalhador terá direito a ser indemnizado nos termos gerais de direito, com as seguintes alterações:
- a) Tratando-se de suspensão, terá direito a uma indemnização não inferior a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
 - b) Tratando-se de despedimento, a ser reintegrado com todos os direitos ou a uma indemnização não inferior ao dobro da fixada na lei.

CAPÍTULO XIII

Relações entre as partes outorgantes

Cláusula 106.^a

Comissão técnica paritária

- 1- Até 30 dias após a entrada em vigor do presente contrato será constituída uma comissão técnica paritária em que ambas as partes outorgantes serão representadas por dois elementos.
- 2- Compete à comissão técnica prevista no número anterior:
 - a) Interpretar e integrar o disposto na presente regulamentação do trabalho;
 - b) Deliberar sobre o local de reunião;
 - c) Escolher um quinto elemento para desempate nas deliberações em que não haja acordo.
- 3- As convocatórias deverão indicar sempre os assuntos a tratar e a data da reunião.

4- Os representantes sindicais e patronais podem ser assistidos por assessores técnicos, até ao máximo de três.

5- A comissão técnica só funcionará em primeira convocação com a totalidade dos seus membros. Funcionará obrigatoriamente sem necessidade de nova convocatória 48 horas após a data da primeira reunião, seja qual for o número dos seus elementos presentes.

6- As deliberações da comissão são tomadas por maioria, sendo proibidas as abstenções.

7- As deliberações após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* são vinculativas, constituindo parte integrante do presente CCT.

CAPÍTULO XIV

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 107.^a

Manutenção de regalias anteriores

1- Da aplicação do regime estabelecido pelo presente contrato coletivo de trabalho não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente, baixa de categoria, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões e outras regalias de carácter regular ou permanente que estejam a ser praticadas pelo empregador.

2- Aplica-se a lei geral do trabalho em vigor nos casos não expressamente previstos neste contrato.

Cláusula 108.^a

Reclassificação profissional

A entidade patronal procederá, até 30 dias após a publicação deste CCT, e de acordo com o seu clausulado, à atribuição das categorias profissionais nele constantes, não se considerando válidas para este efeito quaisquer designações anteriormente utilizadas e agora não previstas.

Cláusula 109.^a

Direito à informação e consulta

As entidades empregadoras assegurarão aos seus trabalhadores, seus representantes e sindicato outorgante, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, o direito à informação e consulta, nos termos da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, e com as alterações introduzidas pela Lei n.º 23/2012, de 25 de junho.

Cláusula 110.^a

Multas

1- O não cumprimento por parte da entidade patronal das normas estabelecidas neste contrato constituirá violação das leis de trabalho, sujeitando-se a entidade patronal às penalidades previstas na legislação.

2- O pagamento de multas não dispensa a entidade infratora do cumprimento da obrigação infringida.

Cláusula 111.^a

Pagamento de retroativos

Os retroativos serão liquidados até 30 de junho de 2021.

Cláusula 112.^a

Quotização sindical

As empresas comprometem-se a remeter ao Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB, até ao dia 10 do mês seguinte, as importâncias correspondentes às quotas sindicais descontadas, desde que o trabalhador o tenha solicitado por escrito.

ANEXO I

Categorias profissionais e funções respetivas

A) Encarregado de matadouro:

Encarregado de matadouro - É o profissional que, sob a orientação direta da entidade patronal, superintende em todas as operações do centro de abate ou matadouro de aves.

B) Fogueiro:

Ajudante de fogueiro - É o trabalhador que, sob a orientação do fogueiro, colabora no exercício das funções deste, conforme o Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966.

Fogueiro - É o profissional que, sob a orientação do encarregado do matadouro, alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo regulamento da profissão de fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas.

C) Trabalhadores do comércio, similares e profissionais de armazém:

Apontador - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, executa o registo das operações de entrada, de abate, tratamento e de saída da mercadoria e sua conferência.

Caixeiro - É o trabalhador que vende mercadorias diretamente ao público, fala com o cliente no local de venda e informa-se do género de produtos que deseja; ajuda o cliente a efetuar a escolha do produto; anuncia o preço, cuida da embalagem do produto ou toma as medidas necessárias à sua entrega; recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução.

Caixeiro-ajudante - É o trabalhador que, terminado o período de aprendizagem, ou tendo 18 anos ou mais de idade, estagia para caixeiro.

Vendedor - É o trabalhador que predominantemente fora do estabelecimento solicita encomendas, promove e vende mercadorias por conta da entidade patronal. Transmite as encomendas ao escritório central ou delegações a que se encontra adstrito e envia relatórios sobre as transações comerciais que efetuou.

Caixeiro-encarregado/Chefe de secção - É o trabalhador que no estabelecimento ou numa secção do estabelecimento se encontra apto a dirigir o serviço e o pessoal do estabeleci-

mento ou da secção e coordena, dirige e controla o trabalho e as vendas.

Encarregado de expedição - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e a sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Expedidor - É o trabalhador que, sob as ordens e orientação do encarregado de expedição ou do encarregado do matadouro, recebe as notas de encomenda, verifica a separação do produto e sua pesagem e organiza as cargas para distribuição.

Inspetor/Chefe de vendas - É o trabalhador que inspeciona ou chefia o serviço dos vendedores, caixeiros e caixeiros-ajudantes; recebe as reclamações dos clientes, verifica a ação dos seus inspecionados pelas notas de encomenda, auscultação da praça, programas cumpridos, etc.

Praticante de caixeiro - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício da profissão de caixeiro.

D) Trabalhadores eletricistas:

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

Pré-oficial - É o trabalhador eletricista que coadjuva os oficiais e que, cooperando com eles, executa trabalhos de menor responsabilidade.

Motoristas:

Ajudante de motorista - É o trabalhador que acompanha o motorista de pesados, o auxilia na manutenção e limpeza do veículo, vigia e indica as manobras, procede às cargas e descargas, arruma as mercadorias no veículo, retira-as deste e procede à sua distribuição, podendo fazer a cobrança do valor das respetivas mercadorias no acto da entrega.

Motorista (pesados e ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução dos veículos automóveis, pesados ou ligeiros. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta 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. Sempre que necessário, procede à distribuição a retalho e descarga de mercadoria no cliente, podendo, neste caso, fazer a cobrança do valor da mercadoria no acto de entrega.

Motorista/distribuidor - É o trabalhador que efetua a distribuição dos produtos aos clientes. Faz a carga, arrumação e descarga do produto e/ou executa tarefas similares, podendo ainda fazer a cobrança do valor da mercadoria entregue. Cuida da viatura atribuída.

F) Trabalhador da construção civil:

Pedreiro - É o trabalhador que exclusiva ou predominantemente executa alvenarias de tijolo, pedra ou blocos, podendo também fazer assentamentos de manilhas, tubos ou

cantarias, rebocos ou outros trabalhos similares ou complementares; verifica o trabalho realizado por meio de fio de prumo, níveis, réguas, esquadros e outros instrumentos. Utiliza ferramentas manuais ou mecânicas, marca alinhamentos e assenta alvenarias com esquema desenhado.

Servente de pedreiro - É o trabalhador que sob a orientação do pedreiro colabora no exercício das funções deste.

G) Trabalhadores metalúrgicos:

Ajudante de mecânico de automóveis - É o trabalhador que, sob a orientação do mecânico de automóveis, colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro civil - É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro civil, colabora no exercício das funções deste.

Ajudante de serralheiro mecânico - É o trabalhador que, sob a orientação do serralheiro mecânico, colabora no exercício das funções deste.

Mecânico de automóveis - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, deteta as avarias mecânicas, afina, repara, monta e desmonta os órgãos dos automóveis e outras viaturas e executa outros trabalhos relacionados com esta mecânica.

Serralheiro civil - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, constrói e ou monta e repara estruturas metálicas, tubos condutores de combustíveis, ar ou vapor, carroçarias de veículos automóveis, andaimes e similares para edifícios, caldeiras, cofres e outras bases.

Serralheiro mecânico - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado de manutenção, executa peças, monta, repara e conserva vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, com exceção das instalações elétricas.

H) Empregados de refeitório (trabalhadores de hotelaria):

Empregado de refeitório - É o trabalhador que já atualmente trabalha em refeitórios a tempo completo após o seu acordo e publicação do presente CCT. Após a publicação do presente CCT só poderão ser admitidos como trabalhadores de refeitório aqueles que possuam as habilitações exigidas por lei.

J) Trabalhadores em carnes:

Encarregado de manutenção - É o trabalhador que, sob a orientação do encarregado do matadouro, é responsável pelo bom funcionamento, conservação e reparação de todos os equipamentos e instalações do matadouro, competindo-lhe a orientação das tarefas necessárias.

Manipulador - É o trabalhador que vigia o abate, sangria e depena automáticos, pendura as aves mortas, corta cabeças, pescoços, patas e vísceras e limpa as aves, separa e limpa as vísceras ou vigia a efetuação destas operações numa linha automática, corta, desossa, classifica e embala e faz a limpeza do respetivo local de trabalho.

Pendurador - É o trabalhador que carrega e descarrega jaulas pendura e retira as aves da cadeia, abate, sangra e depena manual e ou automaticamente e procede à limpeza das máquinas, jaulas e instalações e à remoção dos desperdícios.

Aproveitador de subprodutos - É o trabalhador que nas empresas com transformação de subprodutos recebe os mes-

mos, coloca-os nas máquinas, regula e vigia o seu funcionamento e acondiciona as sacas da farinha.

Praticante - É o trabalhador que, sem prejuízo do princípio de salário igual para trabalho igual, se habilita para o exercício de uma profissão.

Trabalhador da apanha - É o trabalhador que vai aos pavilhões proceder à recolha de aves, que as coloca nas jaulas a fim de serem levadas para o matadouro e vigia o seu comportamento, carregando e descarregando os carros de transporte de jaulas.

Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação - É o trabalhador que, predominantemente ou exclusivamente, carrega, descarrega e arruma os produtos congelados nas respetivas câmaras.

J) Trabalhadores de vigilância e limpeza:

Servente de limpeza - É o trabalhador que executa predominantemente trabalhos de limpeza.

Guarda - É o trabalhador cuja atividade é providenciar pela defesa e vigilância das instalações e outros valores confiados à sua guarda, registando as saídas e as entradas de mercadorias, veículos e materiais.

K) Trabalhadores administrativos:

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório: receciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efetua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto, ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à atividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa faturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista, atualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à faturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Caixa - Tem a seu cargo, como função exclusiva ou predominante, o serviço de recebimento, pagamento e guarda de dinheiro e valores.

Chefe de secção - Coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais administrativos com atividades afins.

Chefe de serviços - Superintende, organiza, coordena e controla, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários departamentos da empresa, as atividades que lhe

são próprias: exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, funções de direção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades do departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessários ao bom funcionamento dos serviços e executa outras funções semelhantes.

Contabilista/Técnico oficial de contas - Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de atividades da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção de elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo o pessoal encarregado dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar, conjuntamente com aquelas entidades, as respetivas declarações fiscais. Nestes casos, terá que estar inscrito, nos termos do Estatuto dos técnicos oficiais de contas, na Associação dos Técnicos Oficiais de Contas e designar-se-á por técnico oficial de contas.

Diretor de serviços - Planeia, dirige, supervisiona, coordena e controla todas as atividades desenvolvidas na sua área, de acordo com as diretrizes emanadas do diretor-geral, administrador ou seus delegados.

Estagiário - Auxilia e executa tarefas que lhe sejam atribuídas no âmbito da profissionalização para que se prepara, sob a orientação do responsável do setor em que está integrado.

Técnico administrativo - Organiza e executa as tarefas mais exigentes descritas para o assistente administrativo, colabora com o chefe de secção e no impedimento deste coordena e controla as tarefas do grupo de trabalhadores administrativos com atividades afins; controla a gestão do economato da empresa; regista as entradas e saídas de material, em suporte informático ou papel, a fim de controlar as quantidades existentes; efetua o pedido de material, preenchendo requisições ou outro tipo de documentação, com vista à reposição de faltas; receciona o material, verificando a sua conformidade com o pedido efetuado e assegura o armazenamento do mesmo; executa tarefas de apoio à contabilidade

geral da empresa, nomeadamente analisa e classifica a documentação de forma a sistematizá-la para posterior tratamento contabilístico; executa tarefas administrativas de apoio à gestão de recursos humanos; regista e confere os dados relativos à assiduidade do pessoal; processa vencimentos, efetuando os cálculos necessários à determinação dos valores dos abonos, descontos e montante líquido a receber; atualiza a informação dos processos individuais do pessoal; reúne a documentação relativa aos processos de recrutamento, seleção e admissão de pessoal e efetua os contactos necessários; elabora os mapas e guias necessários ao cumprimento das obrigações legais, nomeadamente IRS e Segurança Social.

Técnico de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa; analisa a documentação contabilística verificando a sua validade e conformidade e separa-a de acordo com a sua natureza; efetua o registo das operações contabilísticas utilizando o plano oficial de contas em vigor, ordenando os movimentos pelo débito e crédito nas respetivas contas de acordo com a natureza do documento, utilizando aplicações informáticas, documentos e livros auxiliares e obrigatórios; calcula ou determina e regista os impostos, taxas, tarifas a receber e a pagar; calcula e regista custos e proveitos; regista e controla as operações bancárias, extratos de contas, letras e livranças, bem como as contas referentes a compras, vendas, clientes ou fornecedores ou outros devedores e credores e demais elementos contabilísticos, incluindo amortizações e provisões; prepara para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades; preenche ou confere as declarações fiscais e outra documentação de acordo com a legislação em vigor; prepara dados contabilísticos úteis à análise da situação económica e financeira da empresa, nomeadamente listagens de balancetes, balanços, extratos de conta, demonstrações de resultados e outra documentação legal obrigatória; recolhe os dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente planos de ação, inventários e relatórios; organiza e arquiva todos os documentos relativos à atividade contabilística.

Técnico de secretariado - Executa as tarefas de secretariado necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direção/chefia da empresa, nomeadamente: processar textos vários; traduzir relatórios e cartas e elaborar atas de reuniões; preparar processos compilando informação e documentação necessárias; atender telefonemas; receber visitantes; contactar clientes; preencher impressos; enviar documentos através de correio, fax e correio eletrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers; organizar a agenda, efetuando marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos.

Telefonista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas. Deve atribuir-se a categoria de telefonista de 1.ª sempre que manipula aparelhos de comutação com capacidade superior a três linhas de rede.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria em escritórios em que haja departamento próprio, tendo a responsabilidade dos va-

lores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respetivas 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.

ANEXO II

Tabela salarial - Produção e comerciais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
I	Encarregado de matadouro	807,00 €
	Caixeiro-encarregado ou chefe de secção	
II	Encarregado de expedição	738,00 €
	Encarregado de manutenção	
	Inspetor/Chefe de vendas	
III	Motorista (pesados e ligeiros)	727,00 €
	Aproveitador de subprodutos	
	Caixeiro de 1.ª	
	Fogoeiro	
IV	Mecânico de automóveis de 1.ª	681,00 €
	Motorista/Distribuidor Oficial eletricitista	
	Pendurador	
	Serralheiro civil de 1.ª	
	Serralheiro mecânico de 1.ª Vendedor	
	Ajudante de motorista/Distribuidor	
	Apontador	
	Caixeiro de 2.ª	
	Expedidor	
V	Mecânico de automóveis de 2.ª	673,00 €
	Pedreiro	
	Serralheiro civil de 2.ª	
	Serralheiro mecânico de 2.ª	
VI	Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação Empregado de refeitório Guarda Manipulador	670,00 €
	Caixeiro de 3.ª	
	Mecânico de automóveis de 3.ª	
	Serralheiro civil de 3.ª	
VII	Serralheiro mecânico de 3.ª	668,00 €
	Servente de pedreiro	

	Trabalhador da apanha	
	Ajudante de fogoeiro Ajudante de mecânico de automóveis	
	Ajudante de serralheiro mecânico	
VIII	Ajudante de serralheiro civil	666,00 €
	Caixeiro-ajudante do 2.º ano	
	Praticante Pré-oficial eletricitista Servente de limpeza	

Tabela salarial - Administrativos

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições mínimas
I	Diretor de serviços	1 091,00 €
II	Contabilista/Técnico oficial de contas	1 061,00 €
III	Chefe de serviços Tesoureiro	977,00 €
IV	Chefe de secção Técnico administrativo Técnico de contabilidade	787,00 €
	Técnico de secretariado	
V	Assistente administrativo de 1.ª Caixa	723,00 €
VI	Assistente administrativo de 2.ª	681,00 €
VII	Assistente administrativo de 3.ª Telefonista de 1.ª	672,00 €
VIII	Telefonista de 2.ª Assistente administrativo de 3.ª (até 1 ano) Estagiário	666,00 €

ANEXO III

Estrutura e níveis de qualificação

1- Quadros superiores:

Diretor de serviços.

2- Quadros médios:**2.1- Técnicos administrativos:**

Técnico de contabilidade;
Contabilista/Técnico oficial de contas;
Tesoureiro.

2.2- Técnicos de produção e outros:

Encarregado de matadouro.

3- Encarregados, contramestres, mestres, e chefes de equipa:

Caixeiro-encarregado;
Chefe de secção;
Encarregado de expedição;
Encarregado de manutenção.

4- Profissionais altamente qualificados:**4.1- Administrativos, comércio e outros:**

Técnico administrativo;
Técnico de secretariado;
Inspetor/Chefe de vendas.

5- Profissionais qualificados:

5.1- Administrativos:

Assistente administrativo;
Caixa.

5.2- Comércio:

Caixeiro;
Vendedor.

5.3- Produção:

Aproveitador de subprodutos;
Manipulador;
Pendurador.

5.4- Outros:

Apontador;
Expedidor;
Fogueiro;
Mecânico de automóveis;
Motorista (pesados e ligeiros);
Motorista-distribuidor;
Oficial eletricitista;
Pedreiro;
Serralheiro civil;
Serralheiro mecânico.

6- Profissionais semiquualificados:

Ajudante de motorista;
Empregado de refeitório;
Arrumador-carregador de câmaras frigoríficas de congelação;
Telefonista.

7- Profissionais não qualificados (indiferenciados):

Servente de limpeza;
Servente de pedreiro;
Trabalhador da apanha;
Guarda.

Estágio e aprendizagem

A- Praticantes e aprendizes:

A.2- Praticantes de comércio:

Caixeiro-ajudante.

A.3- Praticantes de produção e outros:

Ajudante de fogueiro;
Ajudante de mecânico de automóveis;
Ajudante de serralheiro civil;
Ajudante de serralheiro mecânico;
Praticante (em carnes);
Praticante metalúrgico;
Pré-oficial eletricitista.

Lisboa, 19 de março de 2021.

Pela Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carne de Aves - Ancave:

Manuel Cerqueira Pereira Lima, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim Manuel Freire Venâncio, mandatário.

Depositado em 1 de abril de 2021, a fl. 154 do livro n.º 12, com o n.º 78/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Acordo de empresa entre a Fundação «Os Nossos Livros» e o Sindicato dos Professores do Norte - SPN

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa obriga a Fundação «Os Nossos Livros», na qualidade de gestora do estabelecimento de ensino particular denominado Conservatório de Música e Dança de Bragança, cuja sede é no Centro Cultural Adriano Moreira, na Praça da Sé, na cidade de Bragança e os trabalhadores que prestem serviço nesse estabelecimento de ensino particular no edifício sede e suas secções, polos ou delegações, no distrito de Bragança, representados pelo Sindicato dos Professores do Norte - SPN.

2- O presente AE abrange também os trabalhadores que a ele adiram individualmente, bastando que o comuniquem por escrito à direção da Fundação «Os Nossos Livros», produzindo efeitos no primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

3- O presente AE abrange uma entidade empregadora e cerca de trinta trabalhadores.

4- O presente AE, incluindo os seus anexos, constitui um todo orgânico e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

5- Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes documentos:

- a) Anexo I - Regulamento de avaliação docente;
- b) Anexo II - Definição de profissões e categorias profissionais;
- c) Anexo III - Tabelas salariais.

Cláusula 2.ª

Vigência, renovação e caducidade

1- O presente AE terá o seu início de vigência cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*,

vigorar por um prazo mínimo de 24 meses e, salvo denúncia por qualquer das partes, com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo do prazo de vigência, renova-se, sucessivamente, por iguais períodos.

2- O tempo de serviço prestado a partir de 1 de setembro de 2017 é contabilizado para efeitos de progressão nas carreiras do pessoal docente.

3- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência mínima de um ano e serão revistas, anualmente, produzindo efeitos cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

4- Ocorrendo denúncia, se no final do prazo de vigência estiverem a decorrer negociações diretas entre as partes ou conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, o AE mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, no máximo de 12 meses.

5- Salvo se houver novo acordo/convenção e este dispu- ser em sentido contrário, manter-se-ão em vigor as seguintes matérias do acordo:

- a) Direitos e deveres das partes;
- b) Retribuição dos trabalhadores;
- c) Duração máxima dos períodos normais de trabalho di- ário e semanal;
- d) Categorias e enquadramento profissionais;
- e) Progressão na carreira;
- f) Regime de proteção social.

Cláusula 3.^a

Manutenção de regalias

Com salvaguarda do entendimento de que este AE re- presenta, no seu todo, um tratamento mais favorável, da sua aplicação não poderá resultar qualquer prejuízo para os tra- balhadores, nomeadamente a suspensão, redução ou extin- ção de quaisquer regalias existentes à data da sua entrada em vigor e não expressamente alteradas ou revogadas por este mesmo AE, sem prejuízo do disposto nas disposições finais.

CAPÍTULO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 4.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Cumprir, na íntegra, o presente AE e demais legislação em vigor;
- b) Pagar pontualmente as remunerações, na forma devida;
- c) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e pro- bididade;
- d) Não impedir, nem dificultar a missão dos trabalhadores que sejam dirigentes sindicais ou delegados sindicais, mem- bros de comissões de trabalhadores e representantes nas ins- tituições de previdência;
- e) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a atividade contratada, sem prejuízo de, quando o inte- resse do estabelecimento o exigir, encarregar o trabalhador

de exercer, temporariamente, funções não compreendidas naquela atividade, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo originar diminuição da retribuição e tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas;

f) Prestar aos organismos competentes, nomeadamente departamentos oficiais e associações sindicais, todos os ele- mentos relativos ao cumprimento do presente AE;

g) Proporcionar aos seus trabalhadores boas condições de higiene e segurança, cumprindo as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;

h) Dispensar das atividades profissionais os trabalhado- res que sejam dirigentes ou delegados sindicais, quando no exercício de funções inerentes a estas qualidades, dentro dos limites previstos na lei;

i) Contribuir para a melhoria do desempenho profissional do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe forma- ção profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;

j) Proporcionar, sem prejuízo do normal funcionamento do estabelecimento, o acesso a cursos de formação profissio- nal, nos termos da lei geral, e a reciclagem e/ou aperfeiçoa- mento que sejam considerados de reconhecido interesse pela direção pedagógica;

k) Proporcionar aos trabalhadores o apoio técnico, mate- rial e documental necessário ao exercício da sua atividade;

l) Passar ao trabalhador, a pedido deste e em 10 dias úteis, certificados de tempo de serviço conforme a legislação em vigor.

Cláusula 5.^a

Deveres dos trabalhadores

São deveres de todos os trabalhadores, para além dos de- mais previstos na legislação aplicável:

- a) Cumprir as obrigações emergentes deste acordo;
- b) Exercer, com competência, zelo e dedicação, as funções que lhe sejam confiadas;
- c) Acompanhar, com interesse, os que ingressam na pro- fissão, incluindo, no caso dos trabalhadores com atividades pedagógicas, 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 pela direção pedagógica;
- e) Prestar informações, oralmente ou por escrito, desde que solicitadas, acerca dos cursos de formação, reciclagem e/ou de aperfeiçoamento referidos nas alíneas i) e j) da cláusula 4.^a, após o respetivo termo;
- f) Abster-se, sem a anuência da direção pedagógica, de aconselhar ou, por qualquer forma, dar parecer aos alunos relativamente à hipótese de uma eventual transferência;
- g) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organiza- ção, métodos ou negócios;
- h) Cumprir as normas de saúde, higiene e segurança no trabalho aplicáveis;
- i) Zelar pela preservação e uso adequado das instalações

e equipamentos;

j) 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;

k) Participar empenhadamente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas;

l) Prosseguir os objetivos do projeto educativo do estabelecimento de ensino, contribuindo, com a sua conduta e desempenho profissional, para o reforço da qualidade e boa imagem do estabelecimento.

Cláusula 6.^a

Deveres profissionais específicos dos docentes

São deveres profissionais específicos dos docentes:

a) Gerir o processo de ensino/aprendizagem no âmbito dos programas definidos e das diretivas emanadas do órgão de direção pedagógica;

b) Aceitar a nomeação para serviço de exames, segundo a legislação aplicável;

c) Acompanhar, dentro do seu horário, a título de assistência pedagógica, os seus alunos em exames oficiais;

d) Assistir a quaisquer reuniões escolares marcadas pela direção do estabelecimento e conselhos de turma, 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;

e) 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 atividade escolar;

f) Participar por escrito, em cada ano letivo, à entidade respetiva, a pretensão de lecionar particularmente alunos que estejam ou hajam estado, nesse mesmo ano, matriculados no estabelecimento e abster-se de lecionar particularmente os seus próprios alunos;

g) Contribuir para a integração e o relacionamento da escola no meio, como elemento ativo e interveniente, designadamente nos domínios cultural e artístico;

h) Entregar anualmente, a solicitação da entidade empregadora, o certificado de registo criminal previsto na Lei n.º 113/2009, de 17 de setembro.

Cláusula 7.^a

Garantias dos trabalhadores

É vedado à entidade patronal, designadamente:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue 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 cause 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 diretamente impostas pela transferência;

d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoa por ela indicada;

e) Impedir a eficaz atuação dos delegados sindicais ou membros das comissões de trabalhadores, que seja exercida dentro dos limites estabelecidos neste acordo e na legislação geral aplicável;

f) Impedir a presença, no estabelecimento, dos trabalhadores investidos de funções sindicais em reuniões no local de trabalho que respeitem o procedimento legalmente previsto;

g) Baixar a categoria profissional aos seus trabalhadores, sem prejuízo do disposto no artigo 119.º do Código do Trabalho;

h) Forçar qualquer trabalhador a cometer atos contrários à sua deontologia profissional;

i) Advertir, admoestar ou censurar em público qualquer trabalhador, em especial perante alunos e respetivos familiares;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir um trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias já adquiridos decorrentes da antiguidade;

k) Lesar os interesses patrimoniais do trabalhador;

l) Ofender a honra e dignidade do trabalhador.

Cláusula 8.^a

Formação profissional

1- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de trinta e cinco horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano, nos termos da lei.

2- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior, se a formação não for assegurada pela entidade empregadora, mediante comunicação prévia mínima de 20 dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

3- O conteúdo da formação referida no número anterior é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho.

Admissão e carreiras profissionais

Cláusula 9.^a

Admissão e carreiras profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente desempenhadas, nas profissões e categorias profissionais constantes do anexo II.

2- Os docentes devem possuir a robustez física e o per-

fil psíquico exigidos para o exercício das funções docentes, nas condições definidas para a escola pública, devendo fazer prova da reunião destes requisitos, nos termos das disposições legais aplicáveis.

3- As habilitações académicas e profissionais para a docência são as requeridas para a lecionação das disciplinas ou áreas disciplinares correspondentes nas escolas públicas ou as estabelecidas, caso a caso, e quando necessário, por despacho do membro do Governo responsável pela área da educação.

4- Podem ser admitidos docentes estrangeiros nas mesmas condições dos nacionais, nos termos da legislação aplicável.

5- O disposto no número anterior não se aplica à admissão de professores nacionais de Estados Membros da União Europeia ou do Espaço Económico Europeu, com qualificações obtidas fora de Portugal, estando estes apenas sujeitos ao cumprimento do disposto na Lei n.º 9/2009, de 4 de março, alterada pela Lei n.º 41/2012, de 28 de agosto e respetiva legislação complementar.

6- Os docentes estrangeiros devem fazer prova de suficiente conhecimento da língua portuguesa, sempre que ela seja indispensável para as disciplinas que se propõem lecionar.

Cláusula 10.^a

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 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 justa causa, não havendo lugar a nenhuma compensação, nem indemnização.

5- O período experimental é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

6- Entende-se ainda 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.

7- Tendo o período experimental durado mais de 60 ou 120 dias, para denunciar o contrato, o empregador tem de dar um aviso prévio de 7 ou 15 dias úteis, respetivamente.

Cláusula 11.^a

Contrato a termo

1- A admissão de um trabalhador por contrato a termo, certo ou incerto, só é permitida nos termos da lei.

2- O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado

para satisfação de necessidade temporária da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade.

3- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e deve conter:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Atividade do trabalhador e correspondente retribuição;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Datas de celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

4- Considera-se sem termo o contrato de trabalho:

a) Em que a estipulação de termo tenha por fim iludir as disposições que regulam o contrato sem termo;

b) Celebrado fora dos casos em que é admissível por lei a celebração de contrato a termo;

c) Em que falte a redução a escrito, a identificação ou a assinatura das partes, ou, simultaneamente, as datas de celebração do contrato e de início do trabalho, bem como aquele em que se omitam ou sejam insuficientes as referências ao termo e ao motivo justificativo;

d) Celebrado em violação das normas previstas para a sucessão de contratos de trabalho a termo.

5- Converte-se em contrato de trabalho sem termo:

a) Aquele cuja renovação tenha sido feita em violação das normas relativas à renovação de contrato de trabalho a termo certo;

b) Aquele em que seja excedido o prazo de duração ou o número de renovações máximas permitidas por lei;

c) O celebrado a termo incerto, quando o trabalhador permaneça em atividade após a data de caducidade indicada na comunicação do empregador ou, na falta desta, decorridos 15 dias após a verificação do termo.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do trabalho

Cláusula 12.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho dos docentes é de 35 horas semanais.

2- O período normal de trabalho dos docentes integra uma componente letiva e uma componente não letiva, nos termos das cláusulas 13.^a e 14.^a

3- Aos docentes será assegurado, em cada ano letivo, um período de trabalho letivo semanal igual àquele que hajam praticado no ano letivo imediatamente anterior.

4- A garantia assegurada no número anterior poderá ser reduzida quanto aos professores com número de horas de trabalho letivo semanal superior aos mínimos dos períodos normais definidos na cláusula 13.^a, mas o período normal de trabalho letivo semanal não poderá ser inferior a este limite, no caso de contrato de trabalho a tempo inteiro.

5- Quando não for possível assegurar a um docente com

contrato de trabalho a tempo inteiro, o período de trabalho letivo semanal que tivera no ano anterior, em consequência de alteração de currículo ou diminuição do tempo de docência de uma disciplina e diminuição comprovada do número de alunos que determine a redução do número de turmas, poderá o contrato ser convertido em contrato a tempo parcial, enquanto se mantiver o facto que deu origem à diminuição, com o acordo do docente e depois de esgotado o recurso ao número 2 da cláusula 17.^a

6- A aplicação do disposto no número anterior impede nova contratação para as horas correspondentes à diminuição, enquanto esta se mantiver.

Cláusula 13.^a

Componente letiva

1- Para os trabalhadores com funções docentes, a componente letiva do período normal de trabalho semanal é de 22 horas (1100 minutos), organizado em 24 tempos letivos de 45 minutos.

2- O tempo remanescente resultante da distribuição de serviço letivo, é gerido de forma flexível, repartidamente, ao longo do ano, e preenchido com atividades letivas, designadamente aulas de apoio.

3- Por acordo das partes, o período normal de trabalho letivo semanal dos docentes pode ser elevado até 33 horas de trabalho letivo semanal, aplicando-se o disposto no número 4 da cláusula 34.^a

4- Os horários letivos dos docentes são organizados de acordo com o projeto curricular do estabelecimento e a sua organização temporal, tendo em conta os interesses dos alunos e as disposições legais aplicáveis.

5- Os docentes não poderão ter um horário letivo superior a 33 horas, ainda que lecionem em mais de um estabelecimento de ensino.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior, quando se dever à prestação de falsas declarações ou à não declaração da situação de acumulação pelo professor, constitui justa causa de rescisão do contrato.

7- O exercício das funções de delegado de grupo corresponde a dois blocos letivos, remunerados nos termos legais, não podendo ser considerados extraordinários se o horário exceder o limite previsto no número 1.

Cláusula 14.^a

Organização da componente não letiva

1- A componente não letiva corresponde à diferença entre as 35 horas semanais e a duração da componente letiva.

2- A componente não letiva abrange a realização de trabalho a nível individual e a prestação de trabalho a nível do estabelecimento de ensino.

3- O trabalho a nível individual compreende:

- a) Preparação de aulas;
- b) Avaliação do processo ensino-aprendizagem;
- c) Elaboração de estudos e de trabalhos de investigação de natureza pedagógica ou científico-pedagógica de interesse para o estabelecimento de ensino, com o acordo da direção pedagógica.

4- O trabalho a nível de estabelecimento de ensino pode incluir a realização de quaisquer trabalhos ou atividades indicadas pelo estabelecimento com o objetivo de contribuir para a concretização do seu projeto educativo, tais como:

- a) Atividades de articulação curricular entre docentes;
- b) Atividades de apoio educativo e de reforço das aprendizagens;
- c) Atividades de acompanhamento de alunos motivado pela ausência do respetivo docente, por período nunca superior a três dias seguidos;
- d) Atividades de informação e orientação educacional dos alunos;
- e) Reuniões com encarregados de educação;
- f) Reuniões, colóquios ou conferências que tenham a aprovação do estabelecimento ensino;
- g) Ações de formação e atualização aprovadas pela direção do estabelecimento de ensino;
- h) Reuniões de natureza pedagógica enquadradas nas estruturas do estabelecimento de ensino;
- i) Serviço de exames;
- j) Audições;
- k) Participações em concertos de escola e ou projetos artísticos, desde que realizem no âmbito da função de apoio aos alunos, previstos no plano anual de atividades da escola.

5- As horas da componente não letiva de estabelecimento não utilizadas nas atividades previstas no ponto anterior, deverão ser contabilizadas para serem utilizadas em atividades que contribuam para a concretização do plano anual de atividades ou outras de reconhecido interesse para o projeto educativo da escola, aprovadas pela direção pedagógica e comunicadas aos docentes com a antecedência mínima de cinco dias.

6- A organização e estruturação da componente não letiva, salvo o trabalho a nível individual, são da responsabilidade da direção pedagógica, tendo em conta a realização do projeto educativo do estabelecimento de ensino.

7- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o trabalho individual não pode ser inferior a 50 % da componente não letiva.

8- No caso da componente letiva, por acordo das partes, ser superior a 22 horas, as horas letivas acima destas, até às 33, são deduzidas à componente não letiva de trabalho individual e, se esgotadas estas, à componente não letiva de

Cláusula 15.^a

Componente não letiva dos docentes com horário incompleto

A componente não letiva dos docentes com horário incompleto será reduzida proporcionalmente ao número de horas semanais da componente letiva.

Cláusula 16.^a

Fixação do horário de trabalho

1- Compete à entidade patronal estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionamentos da lei e do presente AE.

2- Na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A entidade patronal deverá desenvolver os horários de trabalho em cinco dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira, sem prejuízo do disposto na cláusula 24.^a

4- A entidade patronal fica obrigada a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível, o mapa de horário de trabalho.

Cláusula 17.^a

Regras quanto à elaboração do horário letivo dos docentes

1- O horário letivo atribuído considera-se provisório no decorrer do primeiro quadrimestre, podendo incorporar acertos que advenham da flutuação dos alunos matriculados. Passado o primeiro quadrimestre, torna-se definitivo, a partir dessa data e até à conclusão do ano escolar e, só por acordo entre o professor e a direção do estabelecimento ou por determinação do Ministério da Educação, poderão ser feitas alterações que se repercutam nas horas de serviço letivo do docente.

2- Se após o primeiro quadrimestre se verificarem alterações que se repercutam no horário letivo e daí resultar diminuição do número de horas de trabalho letivo, o professor deverá completar as suas horas de serviço letivo mediante desempenho de outras atividades, a acordar com a direção do estabelecimento.

3- 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 e o número de programas a lecionar.

4- Não poderá ser imposto um horário que ocupe mais que dois períodos de aulas, sem prejuízo da participação em reuniões de natureza pedagógica convocadas nos termos legais, quando as condições do estabelecimento assim o exigirem.

Cláusula 18.^a

Trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos no presente AE ou praticados no estabelecimento de ensino.

3- A retribuição mensal e demais prestações de natureza pecuniária, bem como o número de tempos letivos, serão calculados na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo e não poderão ser inferiores à fração do regime de trabalho em tempo completo correspondente ao período de trabalho ajustado.

Cláusula 19.^a

Contratos de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir forma escrita e conter a indicação, nomeadamente do horário de trabalho, do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

Cláusula 20.^a

Intervalos de descanso

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

2- O previsto no número anterior poderá ser alterado, mediante acordo expresso do trabalhador.

Cláusula 21.^a

Trabalho suplementar

1- Só em casos inteiramente imprescindíveis e justificáveis, nos termos legais, 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 coletivos 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 respetivo custo.

6- Não é considerado trabalho suplementar a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda duas horas diárias.

7- Mediante acordo com o trabalhador, o empregador pode substituir as duas horas diárias por um período de até oito horas de formação, a ministrar em dia de descanso semanal complementar.

Cláusula 22.^a

Trabalho noturno

1- que decorre entre as vinte e uma horas de um dia e as sete do dia imediato.

2- Considera-se também trabalho noturno o prestado depois das sete horas, desde que em prolongamento de um período de trabalho noturno.

Cláusula 23.^a

Substituição de trabalhadores

1- Para efeitos de substituição de um trabalhador ausente, as funções inerentes à respetiva categoria deverão ser preferentemente atribuídas aos trabalhadores do respetivo 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- Exigir-se-á ao substituto que possua as habilitações legais requeridas.

CAPÍTULO V

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 24.^a

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, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Existindo atividades ao sábado, os trabalhadores necessários para assegurar o funcionamento mínimo do estabelecimento 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 setor, os sábados ou domingos como dias de descanso obrigatório deverão ser rotativos e estabelecidos através de uma escala de serviços.

Cláusula 25.^a

Férias - Princípios gerais

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

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

3- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

4- O empregador elabora o mapa de férias, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador, até 15 de abril de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

5- O período de férias dos trabalhadores deverá ser estabelecido de comum acordo entre o trabalhador e a entidade patronal, tendo em consideração os interesses dos trabalhadores e a conveniência da entidade patronal, sem prejuízo de, em todos os casos, ser assegurado o funcionamento do estabelecimento de ensino.

6- No caso dos trabalhadores docentes, a época de férias deverá ser estabelecida no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar seguinte e, se necessário, nos períodos de Natal, Carnaval e Páscoa.

7- Na falta de acordo previsto no número 5, compete à entidade patronal fixar as férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

Cláusula 26.^a

Direito a férias dos trabalhadores contratados a termo

1- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo, cuja duração inicial ou renovada não atinja seis meses, têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para este efeito todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

2- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 27.^a

Impedimentos prolongados

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto não imputável ao trabalhador que se prolongue por mais de um mês, nomeadamente o serviço militar ou serviço cívico substitutivo, doença ou acidente.

2- O contrato caduca no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

3- 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 estavam a ser atribuídas, mas cessam os direitos e deveres das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 28.^a

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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos mesmos termos previstos para o ano da admissão.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil, antes de decorridos seis meses sobre a cessação do impedimento prolongado ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 29.^a

Feriados

Além dos feriados obrigatórios previstos na lei, observa-

-se o feriado municipal da festa de Nossa Senhora das Graças, a 22 de agosto, e o Carnaval, sempre que seja decretada pelo município de Bragança tolerância de ponto.

Cláusula 30.^a

Licença sem retribuição

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

2- A licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

3- 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.

4- Durante o período de licença sem retribuição cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

5- No caso de o trabalhador pretender e puder manter o seu direito a benefícios relativamente à Caixa Geral de Aposentações ou à Segurança Social, os respetivos descontos serão, durante a licença, da sua exclusiva responsabilidade.

6- Durante o período de licença sem retribuição os trabalhadores figurarão no quadro de pessoal.

7- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

8- A entidade patronal pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes condições:

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

b) Quando a antiguidade do trabalhador no estabelecimento de ensino seja inferior a três anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

d) Quando, tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção ou chefia ou quadros de pessoal altamente qualificado, não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, em prejuízo sério para o funcionamento do estabelecimento de ensino.

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

Cláusula 31.^a

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 respetivos 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 será tido como um dia de falta, a ausência ao serviço por quatro horas

letivas, seguidas ou interpoladas, salvaguardando o disposto no número 2 da cláusula 34.^a, caso essas horas letivas não sejam repostas.

4- Excetua-se do disposto no número anterior, os professores com horário incompleto, relativamente aos quais se contará um dia de falta quando o número de horas letivas de ausência perfizer o resultado da divisão do número de horas letivas semanais por cinco.

5- Para efeitos do disposto no presente artigo, uma hora letiva corresponde a um tempo letivo de 45 minutos e a falta a um tempo letivo de 90 minutos corresponde a falta a duas horas letivas.

6- Em relação aos trabalhadores docentes são também consideradas faltas as provenientes da recusa de participação, sem fundamento, em cursos de aperfeiçoamento ou reciclagem, de frequência obrigatoriamente determinada e comunicada pela entidade patronal, de acordo com o regulamentado no presente AE.

7- É considerada falta a um dia a ausência dos docentes a serviço de exames e a reuniões que visem a avaliação sumativa de alunos.

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

Cláusula 32.^a

Faltas justificadas

1- As faltas justificadas são as previstas na lei.

2- A falta ao serviço letivo que dependa de autorização apenas pode ser permitida quando o docente tenha apresentado à direção executiva da escola o plano para a substituição da respetiva aula a que pretende faltar.

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

4- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

b) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

c) As faltas para assistência a membro do agregado familiar, dentro dos limites legais;

d) As que por lei sejam consideradas justificadas, quando excedam 30 dias por ano;

e) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

f) As dadas para trabalho sindical, quando excedam o crédito de horas previsto no Código do Trabalho.

5- Durante o período de ausência por doença ou parentalidade do trabalhador, fica a entidade patronal desonerada do pagamento do subsídio de férias e de Natal, correspondente ao período de ausência, desde que o trabalhador esteja abrangido por um regime de Segurança Social que cubra esta eventualidade, independentemente dos seus termos.

6- 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.

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

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

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

10- O não cumprimento no disposto nos números 6 a 9 desta cláusula torna as faltas injustificadas.

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

12- As faltas ao serviço de exames, bem como a reuniões que visem a avaliação sumativa de alunos, apenas podem ser justificadas por casamento, por maternidade ou paternidade, por nascimento, por falecimento de familiar direto, por doença do docente, por acidente em serviço, por isolamento profilático do docente e para cumprimento de obrigações legais.

Cláusula 33.^a

Faltas injustificadas

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1, abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

5- Incorre em infração disciplinar grave o trabalhador que:

a) Faltar injustificadamente com a alegação de motivo ou justificação comprovadamente falsa;

b) Faltar injustificadamente durante cinco dias consecutivos ou dez interpolados no período de um ano.

6- Excetuam-se do disposto no número quatro os docentes, que no caso de faltarem injustificadamente a um ou mais tempos letivos, não poderão ser impedidos de lecionar durante os demais tempos letivos que o seu horário comportar nesse dia.

CAPÍTULO VI

Retribuições

Cláusula 34.^a

Retribuições

1- Considera-se retribuição a remuneração base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

2- Esta retribuição deverá ser paga até ao último dia do mês a que respeite ou no dia útil imediatamente anterior a este.

3- A retribuição mensal dos trabalhadores com funções docentes é a que consta das respetivas tabelas e corresponde à remuneração do período normal de trabalho semanal previsto no número 1 da cláusula 12.^a

4- Quando o horário letivo dos docentes for superior a 22 horas, à retribuição mensal acresce o seguinte valor:

$$Rm / 22 * n$$

em que:

Rm = retribuição mensal;

n = número de horas superiores a 22.

5- As horas de trabalho prestado em período noturno serão pagas com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição do trabalho equivalente prestado durante o dia.

6- No caso dos docentes, pode a entidade empregadora optar, em vez de pagar o acréscimo previsto no número anterior, efetuar uma redução de atribuição de horas letivas de 25 %.

7- Relativamente aos demais trabalhadores, o acréscimo pode, com o acordo do trabalhador, ser substituído por redução equivalente do período normal de trabalho.

Cláusula 35.^a

Cálculo da retribuição horária e diária

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

$$\text{Retribuição horária} = (12 \times \text{retribuição mensal}) / (52 \times \text{período normal de trabalho semanal})$$

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

$$\text{Retribuição diária} = \text{retribuição mensal} / 30$$

3- Para cálculo da retribuição do dia útil, utilizar-se-á a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição diária útil} = Rh \times (\text{período normal de trabalho semanal} / 5)$$

Cláusula 36.^a

Remunerações do trabalho suplementar

O trabalho suplementar dá direito a redução equivalente do tempo de trabalho ou a remuneração especial, nos termos previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 37.^a

Subsídios

Generalidades

Os valores atribuídos a título de qualquer dos subsídios previstos pelo presente AE não serão acumuláveis com valores de igual ou idêntica natureza já concedidos pelo estabelecimento de ensino.

Cláusula 38.^a

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 4,77 €.

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.

Cláusula 39.^a

Retribuição das férias

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

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é devido um subsídio de férias de montante igual ao que receberia se estivesse em serviço efetivo.

3- O referido subsídio deve ser pago até 15 dias antes do início das férias.

4- Qualquer dispensa da prestação de trabalho ou aumento da duração do período de férias não tem consequências no montante do subsídio de férias.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1- Aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato será devido subsídio de Natal a pagar até 15 de dezembro de cada ano, equivalente ao valor da retribuição mensal.

2- No ano de admissão, no ano de cessação e em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador, o valor do subsídio é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano civil.

Cláusula 41.^a

Progressão na carreira do pessoal docente

1- O acesso a cada um dos níveis da carreira profissional docente é condicionado pelas habilitações académicas e/ou profissionais e pelo tempo de serviço, nos exatos termos definidos no anexo III.

2- Sempre que for aplicado o regulamento de avaliação de

desempenho constante do anexo I, a progressão fica também dependente dos resultados na avaliação, nos exatos termos definidos nesse regulamento.

3- Na falta de avaliação de desempenho, por motivos não imputáveis ao trabalhador, considera-se como bom o serviço prestado pelo trabalhador no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- Caso no decorrer do ano letivo seja aplicada ao trabalhador sanção disciplinar de sanção pecuniária, suspensão do trabalho com perda de retribuição ou despedimento com justa causa, considera-se que o serviço prestado nesse ano não conta para efeitos de progressão na carreira.

5- Para efeitos de progressão nos vários níveis de vencimento, conta-se como tempo de serviço não apenas o tempo de serviço prestado anteriormente no mesmo estabelecimento de ensino ou em estabelecimentos de ensino pertencentes à mesma entidade patronal, mas também o serviço prestado anteriormente noutros estabelecimentos de ensino particular ou público, desde que declarado no momento da admissão e devidamente comprovado logo que possível.

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, não tendo acesso à carreira os professores em regime de acumulação de funções entre o ensino particular e o ensino público, isto sem prejuízo do direito aos valores de retribuição base correspondentes às respetivas habilitações académicas e profissionais dos professores a prestar serviço em regime de acumulação.

7- A progressão nos diferentes níveis de vencimento produz efeitos a partir do dia 1 de setembro seguinte à verificação das condições previstas nos números anteriores, salvo quando estas ocorrerem entre 1 de setembro e 31 de dezembro, caso em que a progressão retroage ao dia 1 de setembro.

8- 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.

9- A obtenção de qualificações para o exercício de outras funções educativas em domínio não diretamente relacionado com o exercício em concreto da docência, não determina a reclassificação dos educadores ou professores, exceto se a entidade patronal entender o contrário.

Cláusula 42.^a

Contagem de tempo serviço

1- O trabalhador completa um ano de serviço após prestação de 365 dias de serviço.

2- No caso de horário incompleto, o tempo de serviço prestado é calculado proporcionalmente.

CAPÍTULO VII

Condições especiais de trabalho

Cláusula 43.^a

Parentalidade

A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos direitos previstos na lei.

Cláusula 44.^a

Trabalhadores-estudantes

O regime do trabalhador-estudante é o previsto na lei geral.

Cláusula 45.^a

Trabalho de menores

O regime do trabalho de menores é o previsto na lei geral.

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 46.^a

Modalidades de cessação dos contratos de trabalho

O contrato de trabalho pode cessar, nos termos da lei, por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação;
- c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- d) Despedimento coletivo;
- e) Despedimento por extinção de posto de trabalho;
- f) Despedimento por inadaptação;
- g) Resolução pelo trabalhador;
- h) Denúncia pelo trabalhador.

Cláusula 47.^a

Casos especiais de caducidade

1- O contrato caduca no termo da autorização provisória de lecionação concedida pelo Ministério da Educação e Ciência para o respetivo ano letivo.

2- No termo do ano escolar para que foi concedida a autorização de acumulação de funções docentes públicas com funções privadas, cessa igualmente por caducidade o contrato de trabalho celebrado.

3- A caducidade prevista nos números anteriores não determina o direito a qualquer compensação ou indemnização.

4- À contratação de trabalhadores reformados ou aposentados aplica-se o regime legal de conversão em contrato a termo após reforma por velhice ou idade de 70 anos.

CAPÍTULO IX

Processos disciplinares

Cláusula 48.^a

Processos disciplinares

O processo disciplinar fica sujeito ao regime legal aplicável, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 52.º do estatuto do ensino particular e cooperativo de nível não superior.

CAPÍTULO X

Segurança Social

Cláusula 49.^a

Previdência - Princípios gerais

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

Cláusula 50.^a

Invalidez

No caso de incapacidade parcial 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.

Cláusula 51.^a

Seguros

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade por indemnização resultante de acidente de trabalho para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- 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 respetiva.

CAPÍTULO XI

Direitos sindicais dos trabalhadores

Cláusula 52.^a

Direito à atividade sindical no estabelecimento

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no estabelecimento, nomeadamente

através de delegados sindicais, comissões sindicais, comissões intersindicais do estabelecimento e membros da direção sindical.

2- À entidade patronal é vedada qualquer interferência na atividade 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 relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do 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.

Cláusula 53.^a

Delegados sindicais

1- Haverá um delegado sindical com um direito a crédito de horas, para o exercício das suas funções, não inferior a oito ou cinco mensais, conforme se trate ou não de delegado que faça parte da comissão intersindical.

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 efetivo.

3- O delegado, sempre que pretenda exercer o direito previsto neste artigo, deverá comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com antecedência de vinte e quatro horas, exceto 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 efetivo.

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 efetivo, 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 número 5, os trabalhadores deverão comunicá-lo à entidade patronal ou aos seus representantes, com a antecedência mínima de um dia.

Cláusula 54.^a

Direito de reunião nas instalações do estabelecimento

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos respetivos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação

de um terço dos trabalhadores, ou do delegado da comissão sindical, intersindical ou direção sindical.

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.

Os promotores das reuniões referidas nos pontos anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal respetiva ou a quem a represente, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que aquelas se efetuem, devendo afixar, no local reservado para esse efeito, a respetiva 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- A entidade patronal cederá as instalações convenientes para as reuniões previstas neste artigo.

Cláusula 55.^a

Cedência de instalações

A entidade patronal colocará à disposição do delegado sindical, sempre que este o requeira, um local para o exercício das suas funções.

Cláusula 56.^a

Atribuição de horário a dirigentes e a delegados sindicais

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

2- Para os membros das direções sindicais de professores serão organizados horários nominiais de acordo com as sugestões apresentadas pelos respetivos 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 respetivas atividades sindicais.

Cláusula 57.^a

Quotização sindical

1- Mediante declaração escrita do interessado, a entidade empregadora efetuará o desconto mensal das quotizações sindicais nos salários dos trabalhadores e remetê-las-á às associações sindicais respetivas 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 número 2 deverá ser enviada ao sindicato e ao estabelecimento de ensino respetivo, 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 preen-

chidos, onde consta nome do estabelecimento de ensino, mês
ordem alfabética, número de sócio do sindicato, vencimento
mensal e respetiva quota, bem como a sua situação de baixa
ou cessação do contrato, se for caso disso.

Cláusula 58.^a

Greve

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

CAPÍTULO XII

Comissão paritária

Cláusula 59.^a

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 e à Segurança Social, uma comissão paritária constituída por quatro vogais, dois em representação da associação patronal e dois em representação das associações sindicais outorgantes.

2- Por cada vogal efetivo será sempre designado um substituto.

3- Os representantes das associações patronais e sindicais junto da comissão paritária poderão fazer-se acompanhar dos assessores que julguem necessário, 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.

Cláusula 60.^a

Competência

Compete à comissão paritária:

- a) Interpretar as disposições do presente acordo;
- b) Integrar os casos omissos;
- c) Proceder à definição e ao enquadramento das novas profissões;
- d) Deliberar sobre as dúvidas emergentes da aplicação deste acordo;
- 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.

Cláusula 61.^a

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 efetivos representantes de cada parte e só em questões constantes da agenda.

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

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

4- As despesas com a nomeação do árbitro são da responsabilidade de ambas as partes.

5- As deliberações da comissão paritária passarão a fazer parte integrante do presente AE logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

6- 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

Cláusula 62.^a

Transmissão e extinção do estabelecimento

1- O transmitente e o adquirente devem informar os trabalhadores, por escrito e em tempo útil, antes da transmissão, da data e motivo da transmissão, das suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e das medidas projetadas em relação a estes.

2- Em caso de transmissão de exploração, a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho transmite-se para o adquirente.

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

4- 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 respetivos direitos sejam reclamados pelos interessados até ao momento da transmissão.

5- 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 receção, a endereçar para os domicílios conhecidos no estabelecimento, que devem reclamar os seus créditos, sob pena de não se lhe transmitirem.

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

7- 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 respetivos contratos de trabalho, com direito às indemnizações referidas no número anterior.

Cláusula 63.^a

Disposições finais

1- Considerando que o presente AE contém um regime globalmente mais favorável para os trabalhadores por ele abrangidos, a adesão ao mesmo, implica a aceitação expressa de todas as cláusulas nele previstas, nomeadamente o regime de carreira e cláusulas de natureza pecuniária em função das tabelas previstas no anexo III.

2- O reposicionamento dos trabalhadores nas categorias profissionais, ocorrerá 5 dias após publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, sendo-lhes devida a nova retribuição a partir dessa data, salvo quando já auferiam retribuição mais elevada, caso em que esta não poderá ser reduzida.

3- Nos casos em que o valor previsto na tabela aplicável seja inferior ao vencimento atual, o trabalhador mantém o vencimento até que, pela progressão em função do tempo de serviço, passar a nível superior.

ANEXO I

Regulamento de avaliação de desempenho

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho aplica-se a todos os docentes.

2- A avaliação de desempenho resultante do presente regulamento releva para efeitos de progressão na carreira no âmbito do presente AE.

3- Na falta de avaliação de desempenho por motivos não imputáveis ao docente, considera-se como bom o serviço prestado por qualquer docente no cumprimento dos seus deveres profissionais.

4- O presente regulamento de avaliação de desempenho não é aplicável ao exercício da função de direção pedagógica, considerando-se que o serviço é bom enquanto durar o exercício de tais funções.

Cláusula 2.^a

Princípios

1- O presente regulamento de avaliação de desempenho desenvolve-se de acordo com os princípios constantes da Lei de Bases do Sistema Educativo, das Bases do Ensino Particular e Cooperativo e do Estatuto do Ensino Particular e Cooperativo.

2- A avaliação de desempenho tem como referência o projeto educativo do respetivo estabelecimento de ensino.

Cláusula 3.^a

Âmbito temporal

A avaliação do desempenho dos docentes realiza-se, consoante seja definido pela direção pedagógica do estabelecimento de ensino, anualmente ou no final de cada nível salarial, e reporta-se ao tempo de serviço nele prestado que releve para efeitos de progressão na carreira.

Cláusula 4.^a

Objeto

1- São objeto de avaliação três domínios de competências do docente:

- i) Competências para lecionar;
- ii) Competências profissionais e de conduta;
- iii) Competências sociais e de relacionamento.

2- No caso de docentes com funções de coordenação ou chefia, é ainda objeto de avaliação o domínio de competências de gestão.

3- Cada domínio compreende diversas ordens de competências, conforme anexo B, sendo cada uma destas avaliada mediante a verificação dos indicadores constantes das grelhas de avaliação de desempenho anexas ao presente regulamento, que poderão ser adaptados em cada estabelecimento de ensino, pelos respetivos órgãos de gestão pedagógica, tendo por referência o seu projeto educativo, desde que previamente conhecidos pelos docentes.

Cláusula 5.^a

Resultado da avaliação

O nível de desempenho atingido pelo docente é determinado da seguinte forma:

- a) A cada ordem de competências é atribuída uma classificação numa escala de 1 a 5;
- b) É calculada a média das classificações obtidas no conjunto das ordens de competências;
- c) O valor da média é arredondado à unidade;
- d) Ao valor obtido é atribuído um nível de desempenho nos termos da seguinte escala: 1 e 2 = nível de desempenho insuficiente; 3 = nível de desempenho suficiente; 4 e 5 = nível de desempenho bom.

Cláusula 6.^a

Sujeitos

1- A avaliação de desempenho docente é da responsabilidade da direção pedagógica do respetivo estabelecimento de ensino.

2- O desenvolvimento do processo de avaliação e a classificação final são da responsabilidade de uma comissão de avaliação constituída por três elementos.

3- Integram a comissão de avaliação o diretor pedagógico e dois docentes com funções de coordenação no estabelecimento de ensino.

4- Os elementos que integram a comissão de avaliação são avaliados pelo diretor pedagógico.

5- É da competência da entidade titular a ratificação da

avaliação de desempenho com o resultado que lhe é proposto

Cláusula 7.^a

Procedimentos de avaliação

1- Nos primeiros trinta dias do 3.º período letivo do ano em avaliação ou do ano em que o docente completa o tempo de permanência no escalão de vencimento em que se encontra, consoante o âmbito temporal adotado nos termos da cláusula 3.^a, deve entregar à direção pedagógica do estabelecimento a sua autoavaliação, realizada nos termos do presente regulamento.

2- A não entrega injustificada pelo docente do seu relatório de autoavaliação implica, para efeitos de progressão na carreira, a não contagem do tempo de serviço do ano letivo em curso.

3- No desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho, a comissão de avaliação tem em conta a autoavaliação de desempenho feita pelo docente, bem como dados resultantes de outros procedimentos de avaliação ou do percurso profissional do docente que considere pertinentes e adequados para o efeito, nomeadamente:

a) Planificações letivas;

b) Aulas ou outras atividades letivas orientadas pelo docente que tenham sido assistidas;

c) Entrevista(s) de reflexão sobre o desempenho profissional do docente;

d) Parecer dos responsáveis pedagógicos;

e) Formação realizada;

f) Assiduidade e pontualidade.

4- Até ao dia 30 de junho subsequente à data referida no número 1, a comissão de avaliação apresenta à entidade titular um relatório de avaliação, que deverá conter uma descrição dos elementos tidos em conta na avaliação, a classificação atribuída e respetiva fundamentação.

5- A entidade titular do estabelecimento deve, no prazo de 15 dias úteis contados a partir da data referida no número anterior, ratificar a avaliação ou pedir esclarecimentos.

6- Os esclarecimentos devem ser prestados no prazo de 10 dias úteis, após o que a entidade titular do estabelecimento ratifica a avaliação.

7- O relatório de avaliação com o resultado final do processo de avaliação deve ser comunicado ao docente no prazo de 5 dias após a decisão referida no número anterior.

8- Sempre que o resultado da avaliação difira significativamente do resultado da autoavaliação realizada pelo docente, deverá a direção pedagógica entregar o relatório de avaliação numa entrevista, com objetivos formativos.

Cláusula 8.^a

Efeitos da avaliação

1- O período em avaliação que tenha sido avaliado como bom releva para progressão na carreira.

2- No escalão de ingresso na carreira, dado que o docente

se encontra na fase inicial da sua vida profissional, releva para progressão na carreira o tempo de serviço cujo desempenho seja avaliado no mínimo como suficiente.

3- O período em avaliação que tenha sido avaliado como Insuficiente não releva para progressão na carreira.

Cláusula 9.^a

Recursos

1- Sempre que o docente obtenha uma classificação inferior a bom na avaliação de desempenho, poderá recorrer da decisão nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O procedimento de recurso inicia-se mediante notificação do docente à entidade patronal de que deseja uma arbitragem, indicando desde logo o seu árbitro e respetivos contactos e juntando as suas alegações de recurso.

3- As alegações deverão conter a indicação expressa dos parâmetros do relatório de avaliação com cuja classificação o docente discorda e respetivos fundamentos.

4- A notificação referida no número 2 deverá ser efetuada no prazo de 15 dias úteis após a notificação da decisão de não classificação do ano de serviço como bom e efetivo.

5- A entidade titular dispõe do prazo de 15 dias úteis para nomear o seu árbitro e contra-alegar, notificando o docente e o árbitro nomeado pelo mesmo da identificação e contactos do seu árbitro e das suas contra-alegações.

6- No prazo de 5 dias úteis após a notificação referida no número anterior, os dois árbitros reúnem-se para escolher um terceiro árbitro.

7- Os árbitros desenvolvem as diligências que entenderem necessárias para preparar a decisão, sem formalidades especiais, tendo de a proferir e notificar às partes no prazo de 20 dias úteis, salvo motivo relevante que os árbitros deverão invocar e descrever na sua decisão.

8- Qualquer das partes poderá recorrer da decisão da arbitragem para os tribunais nos termos gerais de direito.

9- Cada parte suportará os custos com o seu árbitro, sendo os custos com o terceiro árbitro suportados em partes iguais por ambas as partes.

Cláusula 10.^a

Questões finais e transitórias

1- O recurso à arbitragem referida na cláusula 9.^a é condição obrigatória para o recurso judicial.

A - Escala

1- Inadequado	Muito pouco desenvolvido. Os aspetos fundamentais da competência não são demonstrados. Para atingir o nível adequado necessita, em elevado grau, de formação em aspetos básicos, treino prático e acompanhamento.
2- Pouco adequado	Alguns aspetos fundamentais da competência não são demonstrados de modo consistente. Para atingir o nível adequado necessita de formação específica, treino prático e acompanhamento.

3- Adequado	Desenvolvido. Corresponde, em termos globais, às exigências da competência. Genericamente, os indicadores da competência são demonstrados, com algumas exceções, nalguns aspetos secundários. Necessita de treino prático e acompanhamento complementares.
4- Muito adequado	Muito desenvolvido. Corresponde aos indicadores da competência, com raríssimas exceções, nalguns aspetos secundários.
5- Excelente	Plenamente desenvolvido. Corresponde, sem exceção, às exigências da competência, ocasionalmente ultrapassa-as.

B - Quadro de domínios e ordens de competências

O domínio competências para lecionar compreende as seguintes ordens de competências:

- 1- Conhecimentos científicos e didáticos.
- 2- Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos.

- 3- Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação).
- 4- Identificação e vivência do projeto educativo.
- 5- Comunicação.
- 6- Planeamento.
- 7- Procura de informação e atualização de conhecimentos.
- 8- Avaliação.

O domínio competências profissionais e de conduta compreende a seguinte ordem de competências:

- 1- Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas.

O domínio competências sociais e de relacionamento compreende as seguintes ordens de competências:

- 1- Relação com os alunos e encarregados de educação;
- 2- Envolvimento com a comunidade educativa.

O domínio competências de gestão compreende as seguintes ordens de competências:

- 1- Liderança;
- 2- Motivação;
- 3- Delegação;
- 4- Planeamento e controlo;
- 5- Estratégia;
- 6- Gestão da inovação.

Grelhas de avaliação de desempenho		
Domínio	Ordens de competências	Indicadores
Competências para lecionar	1- Conhecimentos científicos e didáticos	<ol style="list-style-type: none"> 1- Evidencia o conhecimento das matérias. 2- Explica com clareza as áreas do seu domínio científico. 3- Apresenta informação (científica) precisa e atualizada. 4- Procura abordagens para ajudar o desenvolvimento cognitivo, afetivo e social do aluno. 5- Procura conhecimentos sobre o pensamento, tendências e práticas inovadoras na educação.
	2- Promoção da aprendizagem pela motivação e responsabilização dos alunos	<ol style="list-style-type: none"> 1- Apoia os alunos na aquisição de novas competências. 2- Motiva os alunos para a melhoria. 3- Utiliza práticas que promovem o desenvolvimento e aprofundamento de competências. 4- Sistematiza procedimentos e tarefas de rotina para comprometer os alunos em várias experiências de aprendizagem. 5- Promove a autoestima do aluno, com reforço positivo. 6- Apoia os alunos no desenvolvimento e utilização de formas de avaliar criticamente a informação.
	3- Plasticidade (flexibilidade e capacidade de adaptação)	<ol style="list-style-type: none"> 1- Usa várias estratégias para fazer face a diferentes modos de aprendizagem dos alunos. 2- Quando seleciona os recursos, considera as necessidades individuais de cada aluno, o ambiente de aprendizagem e as competências a desenvolver. 3- Conhece os processos relacionados com a educação especial e providencia as experiências adequadas para o sucesso do aluno (quando aplicável e tendo formação). 4- Dá informação fundamentada sobre os trabalhos propostos aos alunos. 5- Utiliza uma variedade de recursos adequados para aperfeiçoar a aprendizagem dos alunos.
	4- Identificação e vivência do projeto educativo	<ol style="list-style-type: none"> 1- Segue as linhas orientadoras do projeto educativo e usa a metodologia preconizada. 2- Estimula a aquisição dos valores propostos no projeto educativo da escola.
	5- Comunicação	<ol style="list-style-type: none"> 1- Demonstra proficiência na utilização da vertente escrita da língua portuguesa. 2- Demonstra proficiência na utilização da vertente oral da língua portuguesa. 3- Promove, no âmbito, da sua área disciplinar o bom uso da língua. 4- Promove competências eficazes de comunicação.
	6- Planeamento	<ol style="list-style-type: none"> 1- Desenvolve, com os alunos, expectativas atingíveis para as aulas. 2- Gere o tempo de ensino de uma forma a cumprir os objetivos propostos. 3- Faz ligações relevantes entre as planificações das aulas diárias e as planificações de longo prazo. 4- Planifica adequadamente os temas das aulas. 5- Planifica adequadamente as aulas. 6- Modifica planificações para se adaptar às necessidades dos alunos, tornando os tópicos mais relevantes para a vida e experiência dos alunos. 7- Acompanha a planificação do seu grupo disciplinar.
	7- Procura de informação e atualização de conhecimentos	<ol style="list-style-type: none"> 1- Utiliza, apropriadamente as tecnologias da informação e da comunicação para melhorar o ensino/aprendizagem. 2- Promove, sempre que possível, a utilização destas novas tecnologias de informação, pelos alunos. 3- Mantém um registo das suas experiências de aprendizagem relacionando-as com os contextos educacionais. 4- Explora formas de aceder e utilizar a pesquisa sobre educação. 5- Participa em ações de formação propostas pela escola.
		<ol style="list-style-type: none"> 1- Alinha as estratégias de avaliação com os objetivos de aprendizagem. 2- Utiliza o trabalho do aluno para diagnosticar dificuldades de aprendizagem que corrige adequadamente.

	8- Avaliação	<p>3- Aplica adequadamente os instrumentos e as estratégias de avaliação, tanto a curto como a longo prazo.</p> <p>4- Utiliza uma variedade de técnicas de avaliação.</p> <p>5- Utiliza a comunicação contínua para manter tanto os alunos como os pais informados e para demonstrar o progresso do aluno.</p> <p>6- Modifica os processos de avaliação para assegurar que as necessidades dos alunos especiais ou as exceções de aprendizagem são correspondidas.</p> <p>7- Integra a autoavaliação como estratégia reguladora da aprendizagem do aluno.</p>
Competências profissionais e de conduta	1-Trabalho de equipa e cooperação inter-áreas	<p>1- Partilha novas aquisições de conhecimentos científicos com os colegas.</p> <p>2- Trabalha cooperativamente com os colegas para resolver questões relacionadas com alunos, as aulas e a escola.</p> <p>3- Participa nos diversos grupos de trabalho da escola (grupos por disciplina, etc.).</p> <p>4- Toma a iniciativa de criar atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola.</p> <p>5- Participa em atividades lúdico/pedagógicas pluridisciplinares na escola.</p>
Competências sociais e de relacionamento	1- Relação com os alunos e encarregados de educação	<p>1- Demonstra preocupação e respeito para com os alunos, mantendo interações positivas.</p> <p>2- Promove, entre os alunos, interações educadas e respeitadas.</p> <p>3- Tem capacidade para lidar com comportamentos inadequados dos alunos.</p> <p>4- Mantém um canal de comunicação informal, de abertura e de proximidade com os alunos.</p> <p>5- Aplica o conhecimento sobre o desenvolvimento físico, social e cognitivo dos alunos.</p> <p>6- Conhece, explica e implementa eficazmente os regulamentos existentes.</p> <p>7- Demonstra ter bom relacionamento com os encarregados de educação.</p> <p>8- Promove um ambiente disciplinado.</p> <p>9- Promove o compromisso efetivo dos encarregados de educação na concretização de estratégias de apoio à melhoria e sucesso dos alunos.</p> <p>10- Mobiliza valores e outras componentes dos contextos culturais e sociais, adotando estratégias pedagógicas de diferenciação, conducentes ao sucesso de cada aluno.</p>
	2- Envolvimento com a comunidade educativa	<p>1- Demonstra estar integrado na comunidade educativa.</p> <p>2- Reconhece e releva os esforços e sucessos de outros (elementos da comunidade educativa).</p> <p>3- Inicia contactos com outros profissionais e agentes da comunidade para apoiar os alunos e as suas famílias, quando adequado.</p> <p>4- Cria oportunidades adequadas para os alunos, seus pais e membros da comunidade partilharem a sua aprendizagem, conhecimentos e competências com outros, na sala de aula ou na escola.</p>
Competências de gestão - Nas situações previstas no número 2 do cláusula 4.ª do anexo I	1- Liderança	<p>1- Adapta o seu estilo de liderança às diferentes características dos colaboradores.</p> <p>2- Favorece a autonomia progressiva do colaborador.</p> <p>3- Obtém o cumprimento das suas orientações através de respeito e adesão.</p> <p>4- É um exemplo de comportamento profissional para a equipa.</p> <p>5- No caso de estar nas suas funções, identifica e promove situações que requerem momentos formais de comunicação com alunos, encarregados de educação.</p>
	2- Motivação	<p>1- Dá apoio e mostra-se disponível sempre que alguém necessita.</p> <p>2- Elogia com clareza e de modo proporcionado.</p> <p>3- Mostra apreço pelo bom desempenho dos seus colaboradores.</p>
	3- Delegação	<p>1- Delega todas as tarefas e responsabilidades em que tal é adequado.</p> <p>2- Promove a delegação desafiante, proporcionando assim oportunidades de desenvolvimento individual dos seus colaboradores.</p> <p>3- Ao delegar deixa claro o âmbito de responsabilidade, os recursos e o objetivo final.</p> <p>4- Responsabiliza os delegados pelos resultados das tarefas atribuídas.</p> <p>5- Controla em grau adequado.</p>

	4- Planeamento e controlo	<ul style="list-style-type: none"> 1- Elabora planos, documentados, para as principais atividades, rentabilizando os recursos humanos e materiais. 2- Baseia o seu planeamento em previsões realistas, definindo calendários, etapas e sub-objetivos, e pontos de controlo das atividades em momentos-chave.
	5- Estratégia	<ul style="list-style-type: none"> 1- Formula uma visão estratégica positiva e motivante. 2- Envolve a equipa e suscita a sua adesão à visão. 3- Promove processos, atividades e estilos de atuação coerentes com a visão. 4- O seu discurso é um exemplo de coerência com a visão. 5- A sua ação é um exemplo de coerência com a visão. 6- Integra na sua visão estratégica a gestão da qualidade.
	6- Reconhecimento	<ul style="list-style-type: none"> 1- Reconhece boas práticas. 2- Estimula boas práticas (que não sejam necessariamente inovadoras).
	7- Gestão da inovação	<ul style="list-style-type: none"> 1- Incentiva a análise crítica dos métodos de trabalho, encorajando a inovação. 2- Recolhe sugestões e propõe à equipa temas concretos para inovação. 3- Reconhece e elogia em ocasiões públicas ações de inovação. 4- Aplica medidas de inovação ou reformulação de procedimentos.
	8- Avaliação	<ul style="list-style-type: none"> 1- Implementa mecanismos formais de avaliação dos processos de gestão que lhe estão confiados. 2- Garante a implementação de ações de melhoria resultantes dos processos formais de avaliação. 3- Gere de forma eficaz (integrando a informação em futuras ações) a avaliação de todo o processo de gestão.

ANEXO II

Definição de profissões e categorias profissionais

Professor - É o trabalhador que exerce a atividade docente no estabelecimento de ensino particular e cooperativo.

ANEXO III

Tabelas salariais

Tabela A - Docentes profissionalizados com grau superior

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	A8	1 135,00 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	A7	1 395,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	A6	1 510,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	A5	1 750,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	A4	1 950,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	A3	2 100,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		

30 anos	A2	2 405,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	A1	3 050,00 €

Tabela B (equivalente à tabela K dos contratos coletivos)
Docentes do ensino artístico especializado não licenciados ou não profissionalizados

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B8	964,01 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	B7	1 087,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	B6	1 143,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	B5	1 214,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	B4	1 395,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	B3	1 489,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		
30 anos	B2	1 637,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	B1	1 950,00 €

Anos completos de serviço	Nível	Retribuição
0 anos	B8	964,01 €
1 ano		
2 anos		
3 anos		
4 anos		
5 anos	B7	1 087,00 €
6 anos		
7 anos		
8 anos		
9 anos		
10 anos	B6	1 143,00 €
11 anos		
12 anos		
13 anos		
14 anos		
15 anos	B5	1 214,00 €
16 anos		
17 anos		
18 anos		
19 anos		
20 anos	B4	1 395,00 €
21 anos		
22 anos		
23 anos		
24 anos		
25 anos	B3	1 489,00 €
26 anos		
27 anos		
28 anos		
29 anos		

30 anos	B2	1 637,00 €
31 anos		
32 anos		
33 anos		
34 anos		
35 anos	B1	1 950,00 €

Para efeitos do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, os outorgantes declaram que a presente convenção coletiva abrange um empregador.

Para o mesmo efeito, a associação sindical subscritora estima que a convenção abrange potencialmente trinta trabalhadores.

Bragança, 15 de fevereiro de 2021.

Pela Fundação «Os Nossos Livros»:

Hernâni Dinis Venâncio Dias, na qualidade de presidente do conselho de administração, e

Padre Octávio Augusto Sobrinho Alves, na qualidade de membro do conselho de administração.

Sindicato dos Professores do Norte - SPN:

Henrique João Carneiro Borges, portador do cartão de cidadão n.º 03134923 4 ZW0, válido até 9/4/2028; e

José Manuel Meneses Costa, portador do cartão de cidadão n.º 03949898 0 ZY6, válido até 12/1/2021, na qualidade de mandatários com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Depositado em 31 de março de 2021, a fl. 154 do livro n.º 12, com o n.º 77/2021, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

DECISÕES ARBITRAIS

...

AVISOS DE CESSAÇÃO DA VIGÊNCIA DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

...

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes de Portugal - STTAMP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de março de 2021 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Zeferino Alberto Moreira da Silva.
Secretário - José Joaquim Azevedo Gouveia.
Tesoureiro - Abílio Soares Moreira.

Vogais:

Pedro Alexandre Furet de Sousa Magalhães.
Boaventura Luís Pereira Neto.
Marco Aurélio Ribeiro Moura.
Henrique da Rocha Ferreira.
Maria Luís de Carvalho Martins.
Constantino Alexandre de Sousa Rocha.
Catarina Micaela Pinto Beselga da Silva.

Direção:

Carlos Rui Moreira da Silva.
Eurico Urbano dos Santos Moura.

Suplentes:

Paulo Augusto Moreira Correia.
Pedro Miguel Vieira da Costa.
Rui César da Silva Ferreira.

Sindicato Independente e Solidário dos Trabalhadores do Estado e Regimes Públicos - SISTERP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 8 de março de 2021 para o mandato de quatro anos.

Cargo	Nome	Local de trabalho	Cartão de cidadão
Presidente	Luísa Maria Araújo Pereira	Centro Dist. Seg. Social V. C.	8591545
Secretário-geral	João Paulo da Costa Marinho	Município Caminha	05816070
Secretário-geral adjunto	José Manuel Magalhães Coutinho	ULSAM	07061307
Secretário-geral adjunto	Sónia Beatriz Santos Salgueiro	Município V. N. Cerveira	11860340
Tesoureiro	Marco José Silva Teixeira	Município Vagos	11255947
Vogal	Rui Pedro Ferreira Lima	ULSAM	12093476
Vogal	Anabela Clarinda Rocha São Bento	Município Caminha	10538360
Suplente	Luís Filipe Rodrigues Costa	Hospital St.ª M.ª Maior Barcelos	06448182

Suplente	Vera Patrícia Videira Araújo	Município Caminha	13017808
Suplente	Sandra Conceição Portovedo Peixoto	ULSAM	11358089
Suplente	Fernando Dimas da Cunha Fernandes	AdAM	09386960
Suplente	Maria Sameiro Martins Nogueira Araújo	Hospital St.ª M.ª Maior Barcelos	07701814

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

...

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos - APICCAPS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de julho de 2020 para o mandato de três anos.

Cargo	Setor	Nome	Nome empresa
Presidente	Calçado	Luís Jorge das Neves Onofre Pereira	Conceição Rosa Pereira & C.ª L.ª
Vice-presidente	Calçado	Joaquim Moreira da Silva	J. Moreira, L.ª
	Componentes	Paulo Sérgio Medeiros Ribeiro	Atlanta - Componentes para Calçado, L.ª
	Artigos de pele	Ana Maria Guerra Magalhães Vasconcelos	Vasconcelos & C.ª L.ª
Secretário	Calçado	Domingos José de Pinho Ferreira	Camilo Martins Ferreira & Filhos, L.ª
Tesoureiro	Calçado	João Reinaldo da Cunha Teixeira	Carité Calçado, L.ª
Vogais	Calçado	Albano Miguel Antunes Fernandes	AMF, L.ª
	Componentes	Américo Augusto Santos	Tecmacal - Equipamentos Industriais, SA
	Calçado	David Manuel Oliveira Braga	Eurodavid - Indústria de Calçado, L.ª
	Calçado	Jorge Ramiro Magalhães Fernandes	Savana - Calçados, L.ª
	Calçado	José Alberto Leite da Silva	Tatuaggi - Indústria de Calçado, L.ª
	Calçado	Manuel Adriano Silva	Armando Silva, SA
	Calçado	Maria João Leal Rodrigues Lima	Joia - Calçado, L.ª

	Artigos de pele	Orlando Jorge Almeida Soares	Malas Peixoto Soares, L. ^{da}
	Calçado	Paulo José de Sousa Martins	Célita - Comércio e Indústria, L. ^{da}
	Calçado	Pedro Jorge Morais Pereira Coelho	João Batista Pereira Coelho & Filhos, L. ^{da}
	Calçado	Vitorino da Silva Coelho	Vitorino da Silva Coelho, L. ^{da}

ARP - Associação Rodoviária de Transportadores Pesados de Passageiros - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de fevereiro de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente - Pinto Lopes Bus, Transportes Rodoviários, L.^{da}, representada por Rui Manuel de Almeida Bismarck Pinto Lopes, portador do cartão de cidadão n.º 101564147.

Vice-presidente - Little Bus - Transporte de Passageiros, L.^{da}, representada por André Miguel Alves da Costa Martins,

portador do cartão de cidadão n.º 12101041.

Vice-presidente - Vale do Ave - Transportes, L.^{da}, representada por Joaquim Fernando da Costa Salgado, portador do cartão de cidadão n.º 12138961.

Secretário - António Atalaia - VF, L.^{da}, representada por Adriano Urgel Sousa Conceição, portador do cartão de cidadão n.º 11096148.

Tesoureiro - Douro Acima - Transportes, Turismo e Restauração, L.^{da}, representada por José António da Costa Matos, portador do cartão de cidadão n.º 09005416.

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

...

II - ELEIÇÕES

Ascenza Agro, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores da Ascenza Agro, SA, eleita em 12 de março de 2021 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Paulo Fernando Cobra Pratas.
Paulo Alexandre Marques Branco.
Luís Manuel Lopes Calçada.

Suplentes:

Ricardo Manuel Piçarra Abraços.
Filipe Miguel Ribeiro Lopes.

Registado em 5 de abril de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 21, a fl. 46 do livro n.º 2.

Arriva Portugal - Transportes, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleitos em 19 de março de 2021 para o mandato de três anos.

Efetivos:

José Luis Fonseca Oliveira, portador do cartão de cidadão n.º 10246273.

António Paulo Oliveira Silva, portador do cartão de cidadão n.º 08617761.

Virgílio Vilas Boas de Sousa, portador do cartão de cidadão n.º 08715848.

Manuel António Oliveira Marinho, portador do cartão de cidadão n.º 08128036.

José Manuel Soares Novais, portador do cartão de cidadão n.º 08671714.

Suplentes:

António Daniel Brito Santos, portador do cartão de cidadão n.º 12917110.

António Augusto Alves Ferreira, portador do cartão de cidadão n.º 08161675.

Luis Jorge da Silva Gonçalves, portador do cartão de cidadão n.º 07722774.

José Paulo Soeiro Gonçalves Miguel, portador do cartão de cidadão n.º 09039827.

Registado em 31 de março de 2021, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 20, a fl. 46 do livro n.º 2.

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Águas do Norte, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Vila Real), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 29 de março de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Norte, SA.

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 29 de junho de 2021, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Empresa: Águas do Norte, SA.
Morada: Rua Dom Pedro de Castro, n.º 1.
5000-669 Vila Real.»

Câmara Municipal de Aguiar da Beira - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional da Guarda), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 1 de abril de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da Câmara Municipal de Aguiar da Beira.

«Venho por este meio comunicar a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, alterada pela Lei n.º 3/2014, que no dia 7 de junho de 2021, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada,

o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho conforme disposto nos artigos 281.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de fevereiro.

Autarquia: Câmara Municipal de Aguiar da Beira.
Morada: Avenida da Liberdade.»

Solidal - Condutores Eléctricos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º, da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores da empresa, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supra referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 26 de março de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Solidal - Condutores Eléctricos, SA.

«Os trabalhadores da empresa Solidal - Condutores Eléctricos, SA vêm, de acordo com os números 2 e 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, comunicar que convocam todos os 366 trabalhadores da empresa para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, por voto direto e secreto, a realizar no próximo dia 28 de junho de 2021, nas instalações da empresa sita em Avenida 19 de Agosto, n.º 126, CP 4740-209 Esposende.»

(Seguem as assinaturas de 180 trabalhadores.)

Empresa do Diário do Minho, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 31 de março de 2021, relativa à promoção da eleição dos representantes

dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Empresa Diário do Minho, L.^{da}

«Nos termos e para os efeitos do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, o SITE-Norte informa V. Ex.^{as} que vai promover a eleição dos representa-

lhadores em matéria de saúde e segurança no trabalho na Empresa Diário do Minho L.^{da}, no dia 5 de julho de 2021.

Nome da empresa: Empresa Diário do Minho, L.^{da}
Morada: Rua de Santa Margarida, 4 A, Braga.»